



¿Es legal despedir a un trabajador por una máquina? Un Juzgado de lo Social canario falla en contra

por Esperanza Sánchez Muñoz

En un mundo del trabajo cada vez más digitalizado, el valor del trabajo de las personas continúa teniendo un peso importante en la sociedad. Esto es lo que emerge de la sentencia española emitida el pasado 23 de septiembre por el [“Juzgado de lo social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria”](#), que ha declarado ilegítimo el despido de una trabajadora de la empresa *Lopesan Hotel Management S.L* sustituida por un software de gestión que es capaz de realizar las mismas tareas.

Las causas objetivas de naturaleza técnica adoptadas por la empresa no han sido reconocidas como válidas por el órgano concededor del asunto, el cual ha estimado que el despido se efectuó con el único fin de aumentar la competitividad y reducir costes laborales. Aunque bien es cierto que en España tras la reforma laboral de 2012 mediante la *“Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”* se ampliaron las causas técnicas, organizativas, productivas y económicas que justifican el despido procedente, aunque la ley es más flexible no exime al empresario de la obligación, como explica la propia la sentencia, de “demostrar que real y efectivamente se encuentra en tal dificultad como para extinguir el contrato laboral”.

Tras esto, la pregunta es si la automatización de tareas en las empresas puede entrar en el cauce de estas causas objetivas, así como para que un despido sea procedente. Cabe recordar que la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, elimina el artículo 52.c) del *Estatuto de los Trabajadores*, pudiendo extinguir el contrato cuando existan alguna de las causas enumeradas en el artículo 51.1 del *Estatuto de los Trabajadores* en materia de despido colectivo, aunque no se cumplan el volumen de trabajadores previstos para considerarlo como tal, pudiendo acogerse a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por lo cual el empresario podrá acogerse a causas técnicas “cuando se introduzcan cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción”. Por otro lado, podremos hablar de causas económicas cuando se constaten pérdidas económicas actuales o previstas o cuando exista una disminución persistente o prevista de los ingresos o ventas respecto al periodo de referencia que establece la ley.

En este caso, la multinacional *Lopesan Hotel Management S.L* apelaba a causas técnicas para justificar el despido objetivo de la denunciante y de otros trabajadores de la empresa despedidos por la misma causa, entregando como prueba un informe sobre las perspectivas turísticas en enero de 2019 para las Islas Canarias en el cual sin ningún dato objetivo se señala que se prevé un empeoramiento de las ventas. En este caso, el juez señala que “supera lo puramente técnico, y que supera incluso la libertad de empresa” poniendo en peligro la estabilidad del empleo.

La conclusión a la que llega la sentencia es que aunque se reconoce que en algunos casos la innovación tecnológica puede motivar la reducción del trabajo manual -el juez cita por ejemplo el paso de una cámara fotográfica analógica a una digital, como elimina la labor de revelado que era puramente humana- en este preciso caso, no se trataría de una reducción de mano de obra sino de una completa sustitución del trabajo de una persona por un software, el cual sostiene el juez “sería como considerar al trabajador un instrumento” además “Implicaría favorecer con el pretexto de la competitividad la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo”. Además, cabe considerar que el programa en cuestión puede trabajar 392 horas al mes con un coste anual de 12 900 mientras, un trabajador que realiza la misma actividad durante 160 horas al mes reporta a la empresa un coste de 28 412 euros anuales. Es decir, este software puede hacer el trabajo de 2,45 trabajadores al mes y cuesta menos de uno, por lo cual evidentemente reduce los costes laborales y aumenta la productividad de la empresa.

Bien es cierto que la *Constitución Española* en el artículo 38 reconoce el derecho a la “*Libertad de empresa*” pero este, no puede entrar en conflicto con los derechos sociales y el propio derecho al trabajo, el cual debe ser garantizado. El juez califica como inadmisibles que “La mejora de la competitividad sea un elemento único para justificar un despido mediante la introducción de *bots* que automatizan el trabajo desde el punto de considerar como innecesario el trabajo humano”.

Por todo lo anterior, la sentencia ha fallado a favor de la trabajadora, obligando al empresario a readmitirla en un plazo de 5 días laborales desde la notificación de la sentencia, en las mismas condiciones de antes del despido o bien a pagar una indemnización de 28 305 (Que corresponde a 33 días de salario por año trabajado en un máximo de 24 mensualidades) además de 863,85 euros por además no haber cumplido el periodo de preaviso por despido que estipula la ley.

El juez con esta sentencia quiere aclarar que, aunque la legislación española desde la Reforma Laboral es más flexible a la hora de justificar un despido por causas objetivas, será siempre necesario recurrir a una causa excepcional y afirma que la automatización de tareas que hasta ahora desarrollaba una persona, no puede ser considerada como tal. Si se admitiese que aumentar la productividad es un motivo válido para despedir a un trabajador y sustituirlo por una máquina, podríamos llegar a destruir el 35% de puestos de trabajo – teniendo en cuenta los datos del dossier de BBVA Research, *¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?* – que se prevén para los próximos años.

Esperanza Sánchez Muñoz
Becaria ADAPT