

Vulnerabilidad laboral en la industrial 4.0

El advenimiento de un modo de producción económica diferente históricamente ha provocado cambios estructurales en las fórmulas jurídicas de contratación de mano de obra, del mercado de trabajo. Sucedió así en la Revolución Industrial, también con la “*realpolitik*” en temas sociales que adoptaron las democracias liberales centroeuropeas tras la IIGM, y sucederá en el escenario que nos plantea la “*industria 4.0*” en la que estamos inmersos.

Entre los cambios inevitables que se sucederán en la fisonomía del contrato de trabajo pueden destacarse: la mutación de sus elementos identificadores, especialmente la ajenidad; la depauperación de las condiciones salariales y la existencia de trabajadores ‘pobres’; la modificación de las bases formativas de los trabajadores; la permanente adaptación a los cambios técnicos y organizativos en la empresa; la convivencia con el trabajo a distancia, y, finalmente **la sustitución del trabajador por la máquina**, que es el único que vamos a tratar.

Jeremy Rifkin, erigido en gurú de la modernidad, enunciaba en un libro mítico y de gran influencia en la sociología del trabajo: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo* (1994) recordando “...que más del 75 % de la masa laboral de los países más industrializados está comprometida en trabajos que no son más que meras tareas repetitivas. La maquinaria automatizada, los robots y los ordenadores cada vez más sofisticados pueden realizar la mayor parte, o tal vez la totalidad, de estas tareas”.

Pero el sueño ha devenido en pesadilla, porque su cara B muestra la faz más aterradora: la amortización de puestos de trabajo para ser servidos por ordenadores y máquinas complejas.

La **SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, núm. 479/2019, de 23.9** (que analizo detalladamente en la **Revista de Jurisprudencia Laboral 7/2019**:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000656)

cuestiona si una empresa hotelera que adquiere un programa informático capaz de realizar las reclamaciones de cobros a los proveedores de manera automática y sin necesidad de la intervención humana puede **extinguir por circunstancias objetivas el contrato** de la trabajadora que se encargaba de esta tarea.

La demanda de la trabajadora se estima, declarando improcedente la extinción objetiva. Pero lo trascendente de la resolución es la argumentación que se proyecta sobre la no apreciación de la causa técnica alegada, básicamente por entender que no se ha acreditado suficientemente la “razonabilidad” de la medida.

Porque, aunque las sucesivas reformas en el motivo técnico —Ley 10/2010, y, sobre todo, la Ley 3/2012— han hecho desaparecer de la redacción del ET la referencia a la necesidad de acreditar cómo la implementación de la medida técnica implementada contribuye a salvaguardar la empresa y el empleo, este juicio de “razonabilidad” debe continuar plenamente operativo.

El *status cuestiones* es el siguiente:

- **Antes de la reforma laboral** del 2012 sólo la apreciación de la razonabilidad de la medida extintiva legitimaba la amortización del puesto de trabajo: SSTs 31.5 y 14.6 de 1996, y SSTs 13.2 y 19.3 de 2002.
- **Tras la reforma laboral del 2012** dos posturas interpretativas se han sostenido:

* Por un lado **la visión más abierta**, aunque algo forzada, de la AN en varias resoluciones (14.9.2012 [AS 2013\813], 28.4.2013 [AS 2013\1735], 4.7.2013 [JUR 2013\235651], y 28.10.2013 [JUR 2013\334082]) que se apoya en los arts. 22.3 y el 24.4 RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la Comisión Consultiva

Nacional de Convenios Colectivos, para afirmar que no basta la concurrencia de causas, sino que es preciso implementar el juicio de razonabilidad de la medida en relación con la supervivencia de la empresa y el mantenimiento del empleo.

* En segundo lugar, **la primera interpretación del TS** (SSTS ud. 10.9.2013 [rcud. 549/2013] y la antecedente de 12.6.2012 [rcud. 3638/2011]), mucho más cerrada, que entiende que aunque al empresario debe exigírsele una prueba plena respecto de los hechos que invoca como causa del despido *“la conexión finalista, es decir, que las extinciones acordadas constituyan una medida adecuada para mantener o mejorar la viabilidad de la empresa o el volumen de empleo, son circunstancias que constituyen un futuro, y con relación a ellas solo se pueden exigir indicios y argumentaciones al respecto, conservando por tanto el empresario en este punto un margen discrecional...”*.

Esta **perspectiva fue corregida por la STS 21.1.2014** (rec. 100/2013) cuando precisa que aunque *“...la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las ‘razones’ -y las modificaciones- guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”* el propio Tribunal precisa que *“a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada”*.

Postura **reforzada por la STS 17.7.2014** (rec: 32/2014) cuando entiende *“que por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la ‘causa’ como hecho...”*

En definitiva, en la amortización de puestos de trabajo como causa técnica el juicio de razonabilidad que anude en qué medida la implementación innovada es útil para el mantenimiento de la empresa o el empleo sigue siendo exigible y pasa, a nuestro juicio, por **una triple proyección argumentativa**:

- 1) Sobre los hechos que determinan la concurrencia de la causa**, es decir, sobre la probanza de que, efectivamente, la introducción de la máquina hace ineficaz el trabajo humano que pretende amortizarse.
- 2) Sobre la ‘racionalidad’ de la medida** empresarialmente adoptada, en relación al mantenimiento del empleo o la superación de crisis estructurarles empresariales.
- 3) Sobre su ‘proporcionalidad’**, entendiendo que deben excluirse aquellas medidas caprichosas o carentes de la más elemental operatividad, en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la ‘idoneidad’ de la medida a adoptar empresarialmente ni tampoco censurar su ‘oportunidad’ en términos de gestión, deben excluirse aquellas decisiones empresariales extintivas que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (SSTS 27.1.2014 [rec. 100/13], y 26.3.2014 [rec. 158/13]), asegurándose también que no exista mala fe, o abuso o uso antisocial del derecho.

La **reforma laboral de 2012 provoca una paradoja**: mientras que se liberalizaba la apreciación de la causa económica, pretendiendo hacerla objetiva y menos “jurisdiccional”, indirectamente se fortalece el juicio de razonabilidad en la apreciación de las causas técnicas, organizativas y de producción.

En definitiva, **el juicio de razonabilidad** en la apreciación de las causas técnicas, operativas y productivas **tiene que seguir siendo plenamente operativo** como parámetro que garantiza que las amortizaciones de puestos de trabajo y su sustitución por máquinas tiene una conexión laboral con la supervivencia de la empresa y el mantenimiento del empleo.

