

Legalidad TIC (<http://www.revistabyte.es/category/legalidad-tic/>)



El despido tecnológico ante la automatización del mercado laboral

Escrito por Redacción Byte TI (<http://www.revistabyte.es/autor/redaccionbyteti/>) el 15 Septiembre, 2017 en Legalidad TIC (<http://www.revistabyte.es/category/legalidad-tic/>)

no hay comentarios

Haz tu comentario



([http://www.facebook.com/sharer.php?u=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088&t=El despido tecnológico ante la automatización del mercado laboral](http://www.facebook.com/sharer.php?u=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088&t=El+despido+tecnol%C3%B3gico+ante+la+automatizaci%C3%B3n+del+mercado+laboral))



([http://twitter.com/share?text=El despido tecnológico ante la automatización del](http://twitter.com/share?text=El+despido+tecnol%C3%B3gico+ante+la+automatizaci%C3%B3n+del+mercado+laboral&url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088&via=Revista_ByteTI)

[mercado laboral&url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088&via=Revista_ByteTI](http://twitter.com/share?text=El+despido+tecnol%C3%B3gico+ante+la+automatizaci%C3%B3n+del+mercado+laboral&url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088&via=Revista_ByteTI))



(<https://plus.google.com/share?url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088>)



(<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D73088>)

Los continuos avances tecnológicos, el desarrollo de las TIC en el ámbito laboral y, en general, la transformación digital de las empresas, están conllevando la demanda de nuevos perfiles y competencias profesionales que se están cubriendo bien a través de la contratación de trabajadores altamente cualificados para estas nuevas exigencias digitales o bien a través de la adecuación formativa y funcional del personal que ya forma parte de la plantilla de la compañía.

Indudablemente la irrupción de las TIC en el mercado laboral y la progresiva automatización y robotización de los procesos productivos está teniendo un impacto muy relevante en la reconfiguración no sólo de los puestos de trabajo sino también de los propios profesionales a los que se les requieren nuevas competencias y perfiles más tecnológicos de alta especialización. En este sentido, el último informe elaborado conjuntamente por la Fundación Cotec y la consultora digital McKinsey ("La reinención digital de España", 2017) afirma que el 48% de las actividades desarrolladas por los trabajadores en España son

potencialmente automatizables con la tecnología actual y el 60% de los empleos tiene al menos un 30% de actividades que se pueden automatizar, aunque, como remarca el informe, actualmente sólo el 5% de las profesiones se pueden automatizar completamente.

Si bien esta automatización del trabajo no debe conllevar necesariamente la extinción de la relación laboral, puesto que caben medidas alternativas como la reconversión del trabajador a los nuevos cambios, su reubicación e incluso la creación de nuevos puestos de trabajo vinculados con las nuevas profesiones digitales demandadas, no es menos cierto que en ocasiones y como consecuencia de dicha transformación digital, se pueden producir excedentes de puestos de trabajo de corte más tradicional o incluso puede ocurrir que el empleado no se consiga adaptar a estas innovaciones tecnológicas operadas en su puesto de trabajo.

Ante esta situación, cabe preguntarse qué alternativas legales tendría la empresa y si sería posible un despido “tecnológico” por estas causas ante la imposibilidad de reubicar al trabajador o de su adaptabilidad al cambio tecnológico producido.

En primer lugar, el empresario puede acudir, y así se lo permite la Ley (ET art. 52.c), al despido por causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción que tenga la empresa siempre que dichos cambios repercutan directamente en el puesto de trabajo que se pretende amortizar. Así por ejemplo, cabría este despido por causas técnicas o tecnológicas en aquellos supuestos de informatización, automatización o robotización de determinados puestos de trabajo cuyas funciones principales, o todas ellas, pasasen a ser desempeñadas por ordenadores o robots.

En estos casos para que el despido pueda ser declarado procedente, la empresa deberá acreditar que estas innovaciones están justificadas y son razonables por conllevar mejoras en la producción, tales como la reducción de los tiempos de trabajo o el aumento de los niveles de producción. Y en segundo lugar, que los cambios tecnológicos operados en el puesto de trabajo, y esto es lo importante, deberán conllevar la supresión de todas o la mayor parte de sus funciones, de tal manera que el puesto quede vacío de contenido o con un contenido tan mínimo que quepa ser asumido por otros empleados.

Así por ejemplo, se ha entendido por nuestros tribunales la procedencia del despido ante la implantación de un sistema de control técnico automatizado y electrónico en operaciones productivas (TSJ Burgos 4-11-09); la instalación de operadores telefónicos automáticos (TSJ Valencia 22-11-10); o el establecimiento de un sistema electrónico de control de accesos de trabajadores y terceros a las instalaciones de la empresa, sustituyendo este sistema a la vigilancia personal (TSJ Galicia 3-11-10).

En estos casos, el trabajador tendría derecho a una indemnización de 20 días por año que la empresa debe poner a su disposición en el momento de la comunicación de la carta de despido, y un preaviso mínimo de 15 días desde la entrega de la comunicación de despido hasta la fecha de la extinción laboral.

Cuestión diferente es la situación en la que el trabajador que no se termina de adaptar a estas innovaciones tecnológicas incorporadas en su puesto de trabajo. En estos casos no se produce un vacío del contenido prestacional sino una transformación tecnológica del propio puesto de trabajo.

En esta situación, la empresa con carácter previo al despido, está obligada a ofrecer al trabajador formación específica dirigida a facilitar la adaptación a la modificación tecnológica operadas, como puede ser la implementación de un nuevo sistema informático. En este caso el tiempo destinado a dicha formación, impartida por la propia empresa o por un centro formativo externo, se considerará como tiempo de trabajo efectivo, con derecho del trabajador al pago del salario medio que viniera percibiendo.

La empresa con carácter previo al despido, está obligada a ofrecer al trabajador formación específica dirigida a facilitar la adaptación a la modificación tecnológica operadas

Sólo en aquellos supuestos en los que el trabajador, después de recibir la oportuna formación, no se hubiera adaptado a los nuevos cambios, y transcurridos como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación, la empresa podría proceder al despido del trabajador por causas objetivas, en este caso por falta de adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo (ET art. 52.b), con derecho a una indemnización de 20 días por año y un preaviso mínimo de 15 días, al igual que el supuesto analizado anteriormente.

Si bien no resultará obligatorio para la empresa ofrecer cursos de formación siempre que se produzcan modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, la ausencia de dicho ofrecimiento tendrá como consecuencia la imposibilidad de alegación posterior por parte de la empresa de la falta de adaptación del trabajador para proceder a su despido por esta causa. En los casos en los que sea el trabajador el que se niegue a recibir la formación, en mi opinión, se deberá entender cumplida la obligación empresarial del ofrecimiento, sin perjuicio de las responsabilidades de tipo disciplinario a las que se pudiera enfrentar el trabajador por su negativa.

A diferencia de la regulación anterior a la reforma de la Ley 3/2012, durante el tiempo de formación el contrato no se suspende, sino que sigue en vigor equiparándose las horas de formación como hora efectiva de trabajo.

Para que el despido pueda ser declarado procedente, las modificaciones deberán haber sido relevantes y razonables desde un punto de vista productivo y técnico, operadas en el puesto de trabajo habitual del empleado, así como que su falta de adaptación a dichas modificaciones sea de carácter evidente, como por ejemplo en el supuesto enjuiciado de un técnico de tráfico que tras los cambios producidos derivados de un plan de modernización y de la implementación de nuevos programas informáticos, y la oportuna formación, reconocía no saber enviar un correo electrónico ni manejar un ordenador con la destreza adecuada (TSJ Madrid 28-01-14). Por el contrario, si el trabajador únicamente no puede realizar determinados trabajos o algunas de las funciones no las desempeña correctamente dichas circunstancias no se considerarán suficientes para proceder al despido por esta causa (TSJ País Vasco 3-10-95).

Byte TI utiliza cookies para recolectar y personalizar contenido. Al continuar con tu navegación entendemos que aceptas nuestra [política de cookies](#)

Aceptar

(<http://www.mkp-pi.com/politica-de-cookies/>)

Por lo tanto, y a modo de recomendación, cabe decir que las empresas antes de efectuar un despido por causas tecnológicas, deberán tener debidamente documentada tanto la justificación como la razonabilidad técnica de las modificaciones introducidas en los puestos de trabajo, así como el ofrecimiento de la formación adecuada y específica a los trabajadores, con el fin de acreditar posteriormente la causa específica de la extinción laboral tanto si se produce como consecuencia de un excedente de mano de obra como de una falta de adaptabilidad del empleado a los cambios tecnológicos introducidos.

Compártelo

([/#facebook](#)) ([/#twitter](#)) ([/#google_plus](#)) ([/#whatsapp](#)) ([/#email](#)) ([/#meneame](#)) ([/#linkedin](#))

([https://www.addtoany.com/share?url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2Factualidad-byte%2Fdespido-tecnologico-mercado-](https://www.addtoany.com/share?url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2Factualidad-byte%2Fdespido-tecnologico-mercado-laboral%2F&title=El%20despido%20tecnol%C3%B3gico%20ante%20la%20automatizaci%C3%B3n%20del%20mercado%20laboral)

[laboral%2F&title=El%20despido%20tecnol%C3%B3gico%20ante%20la%20automatizaci%C3%B3n%20del%20mercado%20laboral](https://www.addtoany.com/share?url=http%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2Factualidad-byte%2Fdespido-tecnologico-mercado-laboral%2F&title=El%20despido%20tecnol%C3%B3gico%20ante%20la%20automatizaci%C3%B3n%20del%20mercado%20laboral))

Etiquetas

automatización del mercado laboral (<http://www.revistabyte.es/tag/automatizacion-del-mercado-laboral/>)

despido tecnológico (<http://www.revistabyte.es/tag/despido-tecnologico/>)

mercado laboral (<http://www.revistabyte.es/tag/mercado-laboral/>)

Noticias relacionadas



(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/cinco-profesiones-estan-vias-extincion/>)

Escrito por Redacción Byte TI el 9 Febrero, 2017 en Actualidad TI

Cinco profesiones que están en vías de extinción (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/cinco-profesiones-estan-vias-extincion/>)



(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/los-bandits-talentos-mercado-digital/>)

Escrito por Manuel Navarro el 1 Febrero, 2017 en Actualidad TI

Los bandits serán los talentos más buscados del mercado digital (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/los-bandits-talentos-mercado-digital/>)

(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/crisis-de-talento-las-empresas-no-estan-preparadas-para-el-futuro-del-trabajo/>)

Escrito por Manuel Navarro el 11 Septiembre, 2014 en Actualidad TI

Crisis de talento: las empresas no están preparadas para el futuro del trabajo (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/crisis-de-talento-las-empresas-no-estan-preparadas-para-el-futuro-del-trabajo/>)

Comentarios

No hay comentarios.

Deja un comentario

Tu dirección de correo electrónico no será publicada. Los campos necesarios están marcados *

Debes haber iniciado sesión (/member-login?redirect_to=http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/despido-tecnologico-mercado-laboral#comments) para comentar una noticia.

Síguenos

(<https://www.facebook.com/RevistaByteTI>)

(https://twitter.com/Revista_ByteTI)

(<https://plus.google.com/+MkmpiRevistaByteTI>)

(<https://www.linkedin.com/company/revista-byte-ti?trk=biz-brand-tree-co-name>)

(<https://www.youtube.com/user/RevistaByteTI>)

(<http://www.revistabyte.es/feed/>)

(/numeros-anteriores/)



Descarga el último número de Revista Byte TI

Whitepapers

VER TODOS ([HTTP://WWW.REVISTABYTE.ES/CATEGORY/WHITEPAPERS/](http://www.revistabyte.es/category/whitepapers/))



Nuevos niveles de seguridad para entornos más complejos y amenazas acrecentadas
(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/hpe-protege-la-seguridad-del-servidor/>)

(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/hpe-protege-la-seguridad-del-servidor/>)



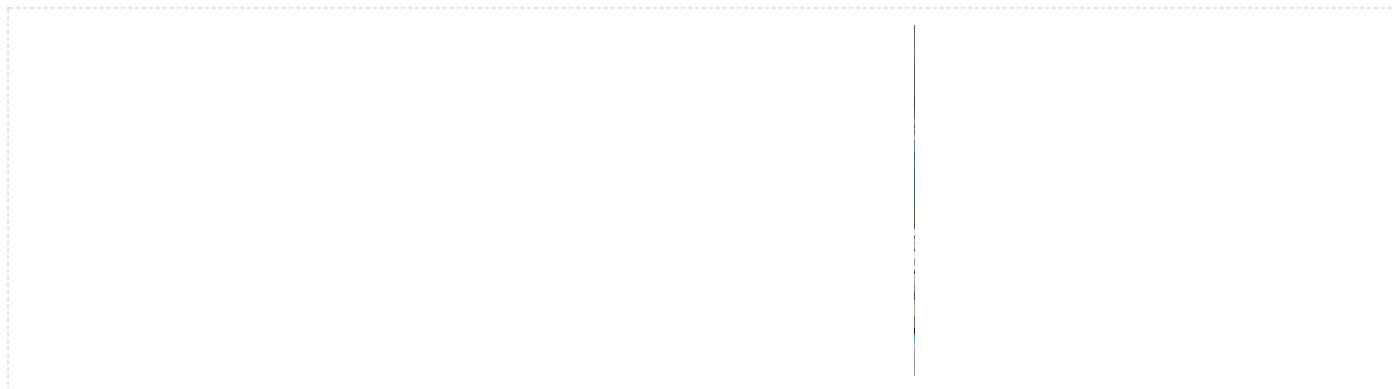
La TI Híbrida ayuda a las empresas a navegar por la Transformación Digital
(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/la-ti-hibrida-ayuda-las-empresas-navegar-la-transformacion-digital/>)

(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/la-ti-hibrida-ayuda-las-empresas-navegar-la-transformacion-digital/>)



Cinco estrategias sencillas para ayudar a habilitar un personal móvil más productivo
(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/cinco-estrategias-sencillas-ayudar-habilitar-personal-movil-mas-productivo/>)

(<http://www.revistabyte.es/whitepapers/cinco-estrategias-sencillas-ayudar-habilitar-personal-movil-mas-productivo/>)



Carta del director

VER TODOS ([HTTP://WWW.REVISTABYTE.ES/CATEGORY/CARTA-DEL-DIRECTOR/](http://www.revistabyte.es/category/carta-del-director/))



(<http://www.revistabyte.es/carta-del-director/la-cotizacion-los-robots/>)

La cotización de los Robots (<http://www.revistabyte.es/carta-del-director/la-cotizacion-los-robots/>)

Desayunos tecnológicos

VER TODOS ([HTTP://WWW.REVISTABYTE.ES/CATEGORY/DESAYUNOS-TECNOLOGICOS-BYTE-TI/](http://www.revistabyte.es/category/desayunos-tecnologicos-byte-ti/))



Educación en tecnología (<http://www.revistabyte.es/desayunos-tecnologicos-byte-ti/educar-en-tecnologia/>)

(<http://www.revistabyte.es/desayunos-tecnologicos-byte-ti/educar-en-tecnologia/>)

Subirse a la nube: el reto empresarial (<http://www.revistabyte.es/desayunos-tecnologicos-byte-ti/nube-reto-empresarial/>)

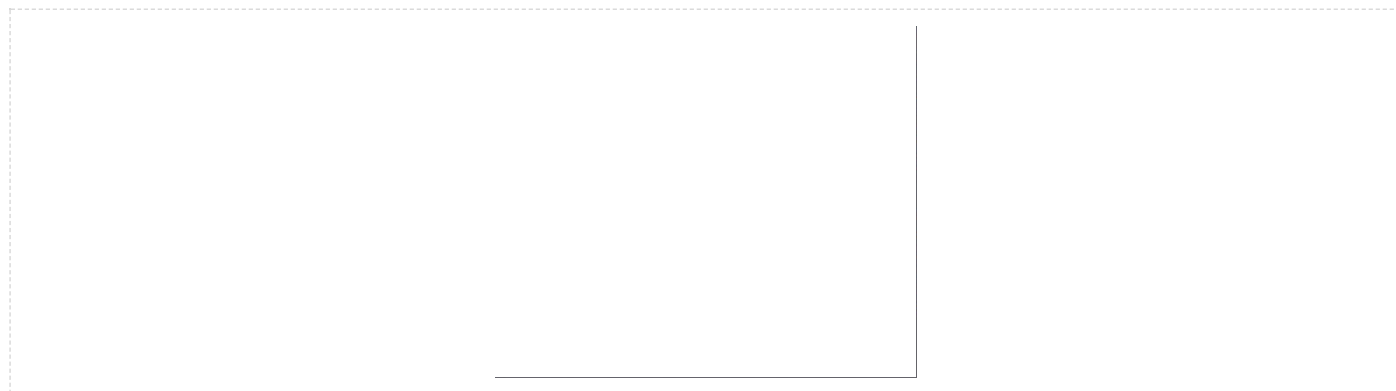


(<http://www.revistabyte.es/desayunos-tecnologicos-byte-ti/nube-reto-empresarial/>)



Wolters Kluwer, ESET, Toshiba, Navista, Dell-EMC y Microsoft muestran sus programas de canal en Málaga (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/programas-de-canal-malaga/>)

(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/programas-de-canal-malaga/>)



Un CIO en 20 líneas

VER TODOS ([HTTP://WWW.REVISTABYTE.ES/CATEGORY/UN-CIO-EN-20-LINEAS/](http://www.revistabyte.es/category/un-cio-en-20-lineas/))



(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/premios-cionet/>)

Los CIOs más importantes de España optan a los Premios CIONET (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/premios-cionet/>)



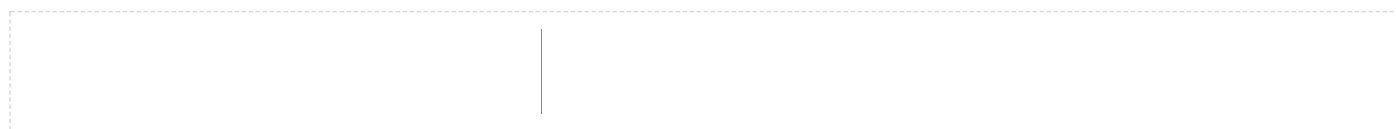
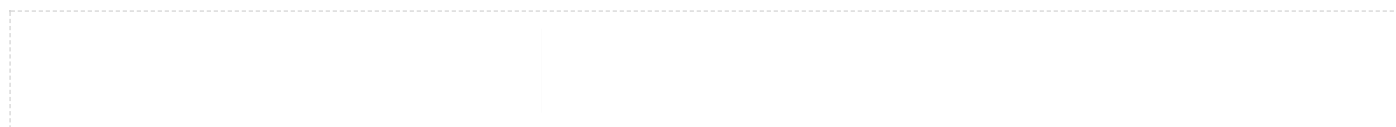
(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/ciso-vez-mas-demandado-las-empresas/>)

El CISO, cada vez más demandado por las empresas (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/ciso-vez-mas-demandado-las-empresas/>)



(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/cios-cumplir-con-la-proteccion-de-datos/>)

Los CIOs, preocupados por cumplir con la protección de datos (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/cios-cumplir-con-la-proteccion-de-datos/>)



Movilidad TI

VER TODOS ([HTTP://WWW.REVISTABYTE.ES/CATEGORY/MOVILIDAD/](http://www.revistabyte.es/category/movilidad/))



(<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/digital-dimension-red-hat/>)

Digital Dimension pone en marcha la primera plataforma de desarrollo de apps Red Hat (<http://www.revistabyte.es/actualidad-byte/digital-dimension-red-hat/>)



(<http://www.revistabyte.es/analisis-byte-ti/lenovo-x1-carbon/>)

Lenovo X1 Carbon (<http://www.revistabyte.es/analisis-byte-ti/lenovo-x1-carbon/>)