

Inteligencia artificial y reestructuraciones (suspensivas y extintivas) de la plantilla

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)¹

Una de las principales incógnitas que suscita la implantación de la inteligencia artificial (en sus diversas manifestaciones hoy vigentes: predictiva, generativa y/o agéntica) es determinar qué efectos tendrá sobre el empleo y, en particular, si, en el peor de los casos, acabará precipitando una pérdida masiva de puestos de trabajo. Estrechamente anudada a esta cuestión, también sobrevuela la pregunta sobre si, el postulado de la “destrucción creativa” de los procesos de innovación propuesta por SCHUMPETER, se dará en este nuevo estadio de la técnica y, en caso afirmativo, con qué intensidad.

Los tribunales han empezado a resolver algunos conflictos alrededor de estas reestructuraciones y es pronto para saber si son los primeros casos de otros muchos. Ciertamente, es muy difícil hacer cualquier estimación.

El propósito de este ensayo es doble: en primer lugar (y a partir de una aproximación “metajurídica”), dar cuenta de las particularidades de la incertidumbre en este contexto; y, en definitiva, de las dificultades para anticipar qué podría depararnos el futuro y qué medidas legislativas serán las más oportunas para afrontar este desafío. En segundo lugar, sondear las particularidades que el uso de la inteligencia artificial (IA) puede plantear en las medidas de reestructuración de plantilla ya existentes (esto es, el despido y la suspensión por “causas de empresa” y por fuerza mayor) y la idoneidad de la respuesta legislativa vigente a este nuevo factor de riesgo para la continuidad en el empleo. Por otra parte, aunque es previsible que tenga una menor afectación numérica, también conviene apuntar (brevemente) la posible incidencia de la IA en la configuración del despido disciplinario.

Es obvio que lo que aquí se expone está sometido a dos restricciones inapelables: la primera es que el objeto de estudio excede con mucho el alcance posible de un ensayo de estas características; y la segunda es que el futuro es tan incierto que es como si estuviera a nuestras espaldas y sólo pudiéramos asomarnos a él de soslayo (de ahí que solo cabe pedir que el tiempo y, en especial, el lector del futuro sean indulgentes con lo que se expone a continuación).

I. La inteligencia artificial y los (miopes) pronósticos económicos sobre su impacto en el empleo

El consenso sobre el impacto sistémico de la IA en nuestra sociedad y modo de vida es prácticamente unánime. Mayores dudas suscita la intensidad de su materialización y cuándo será apreciable en nuestra cotidianidad. Determinar su afectación en el empleo destaca entre las muchas incógnitas que esta tecnología plantea y, sin duda (y, en la medida de lo posible) conviene tratar de desvelar con la mayor premura posible porque, a diferencia de otros procesos de innovación tecnológica del pasado, podríamos encontrarnos en la antesala de una “gran transición”. Afectación que podría requerir actuaciones legislativas iuslaborales de gran alcance y, según cómo se corporice, con carácter de mayor o menor urgencia.

Sin embargo, hacer un pronóstico de esta naturaleza plantea enormes dificultades y no es infrecuente que, en este tipo de predicciones, el paso del tiempo evidencie groseras desviaciones respecto de lo previsto. No obstante, esto no impide que, con cierta periodicidad se hagan todo tipo de estimaciones. Por ejemplo, como

¹ Investigación que forma parte del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado “Algoritmos extractivos y neuroderechos. Retos regulatorios de la digitalización del trabajo”, ref. PID2022-139967NB-I00.

recoge el CES en su Memoria de 2024: “El FMI señala que casi el 40 por 100 del empleo mundial y el 60 por 100 en los países más avanzados está expuesto a la IA”².

La realidad es que son muchos los factores que sugieren que debe recelarse de este tipo de pronósticos (al alza o a la baja) o, cuanto menos, lo más prudente es dejarlos (por lo general) en “cuarentena” (y no precipitarse). Lo que, desde el punto de vista de la política legislativa no es positivo, porque, al oscurecer la visualización de la senda que tomarán los acontecimientos, reduce el margen de maniobra y/o bien acorta los plazos de reacción frente a los cambios sistémicos.

La principal dificultad radica en que todas estas predicciones apelan a contextos sometidos a (lo que John KAY y Mervin KING denominan³) una “incertidumbre radical”. Es decir, un conocimiento imperfecto de los estados futuros del mundo y también de las consecuencias de las acciones. Y, en este entorno (a diferencia de las situaciones de riesgo), no es posible aplicar las reglas de la probabilidad y hacer estimaciones mínimamente confiables. El motivo de esta incapacidad para hacer pronósticos es que, a diferencia de los sistemas meteorológicos en los que hay una estacionariedad de la física subyacente, no puede decirse lo mismo de la estructura implícita de los sistemas económicos: “no hay leyes de movimiento fijas que rijan la trayectoria de la economía”. No es un mundo estacionario. La mayoría de los problemas a los que se enfrentan las personas a lo largo de sus vidas (y no sólo los económicos) no suelen estar bien definidos y tampoco tienen soluciones analíticas únicas. De modo que es imposible conocer todas las opciones factibles y todos los detalles del entorno en que esas opciones tendrán efecto. Al no ser posible conocer la gama de todos los resultados posibles, la “ignorancia objetiva” campa a sus anchas y el caos y el azar son unos invitados que pueden aparecer en cualquier momento. De ahí que no sea infrecuente que aparezcan los (inquietantes) “desconocidos desconocidos” (o “*unk-unks*”). Es decir, las cosas que no sabemos que no sabemos (con efectos inesperados).

Lo “maravilloso” es que, lejos de la tiranía del azar del mundo cuántico, la incertidumbre es básicamente una medida del desconocimiento que tenemos sobre las condiciones precisas que definen un sistema en un momento dado. El mundo económico es caótico porque (simple e inevitablemente) no sabemos suficiente (en cambio, muchos economistas se han empeñado en encapsular a la incertidumbre como si fuera un riesgo, confiando en modelos que pretenden – aplicando las reglas de la probabilidad – conocer el futuro). En este contexto, cualquier declaración de probabilidades numéricas es, en términos predictivos, un brindis al sol. Por consiguiente, cualquier pronóstico estará sometido a un margen de error tan elevado que (siguiendo con Nassim TALEB), si se produce un acierto, se deberá más al azar que al tino del pronosticador⁴.

Las estimaciones del FMI (o de la cualquier otra institución o experto), en realidad, se refieren a lo que se conoce como una “probabilidad subjetiva”, es decir, no basada en una frecuencia conocida, sino más bien una afirmación de la creencia del hablante de la fortaleza de su opinión o en la confianza en su juicio (y, por este motivo – como sucede –, distintas personas pueden atribuir distintas probabilidades a un mismo acontecimiento).

² p. 142 (ver también, pp. 333 y ss.) https://www.ces.es/documents/10180/5361467/Memoria_CES_2024.pdf. Recogiéndose otras estimaciones (y – desde el privilegio analítico que ofrece el paso del tiempo – evidenciándose la poca precisión de las mismas) en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, 2020, pp. 15 – 19. Y otro tipo de pronósticos más recientes en el tiempo en ORTEGA LOZANO, P. G. y GUINDO MORALES, S., *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital*, Comares, 2024, pp. 89 – 117.

³ Se sigue a continuación una síntesis de la exposición de KAY, J. y KING, M., *Incertidumbre radical*, Editorial Innecesaria, 2025, pp. 119, 155 y 166.

⁴ Nassim N. TALEB, *El cisne negro*, Paidós, 2011. Aunque resulte contra intuitivo, como demostró Philip E. TETLOCK (*El juicio político de los expertos*, Capitán Swing, 2016), sería más prudente (tendrían un nivel de acierto superior) si, en vez de creer el pronóstico del experto, tiraran un dado y se dejaran guiar por el resultado de la fortuna (según su análisis, fallan más que un chimpancé lanzando dardos; y todavía más cuanto más aparecen en los medios de comunicación)

La experiencia pretérita, por otra parte, tampoco es un indicador preciso. En efecto, también debe recelarse del poder predictor de los acontecimientos económicos del pasado. Aunque podría objetarse que es lo único que tenemos y, por consiguiente, es la mejor herramienta a nuestro alcance, adviértase que la complejidad de las múltiples causas concurrentes en estos procesos hace que sea muy difícil determinar con precisión su interacción y el elemento precipitador que ha acabado desencadenándolos (como apuntaba Isaiah BERLIN: las causas son infinitas en número e infinitamente pequeñas⁵).

A pesar de ello (Daniel KAHNEMAN⁶) esto no nos impide (víctimas del sesgo de la retrospección) que hilvanemos aquellos hechos que nos parecen más determinantes; y, fruto de ello, tengamos la poderosa ilusión de que, efectivamente, entendemos el pasado económico. Lo maravilloso de esta forma de pensar (tan humana) es que este “patchwork” hecho con retazos parciales, sesgados y/o inventados no nos impide una reconstrucción “completa” de lo sucedido. Y, al hacerlo, las personas (y muy especialmente los analistas y expertos) tienden a padecer un exceso de confianza en su capacidad para predecir el futuro. Sin embargo, el futuro es un momento de la línea de tiempo totalmente oscuro desde el presente. De ahí que nuestra capacidad de hacer predicciones tenga un horizonte muy cortoplacista y deficiente.

Por consiguiente, en un contexto de incertidumbre radical (como el descrito), la capacidad de nuestra mente de imaginar las diversas posibilidades al alcance es muy limitada. La IA y su extraordinaria capacidad de detectar patrones tampoco va a solventarnos la papeleta. Al “limitarse” a aplicar reglas (muy complejas) de estadística computacional (precisamente por este motivo), tampoco podrá erigirse en el oráculo infalible. El modelo del mundo que será capaz de codificar será inevitablemente artificial y parcial (con mucha ignorancia objetiva y totalmente miope ante los “desconocidos desconocidos”); y, por este motivo, sería un error creer que, gracias a ella, tendremos más conocimiento del que verdaderamente tenemos. Aunque, quizás, consigamos que no sean tan altos, estos escenarios seguirán encontrándose detrás del muro de la ignorancia⁷.

En definitiva (sin perjuicio de lo que se apuntará posteriormente), aunque nos asistamos de esta poderosa herramienta, es difícil pensar que podremos superar *por completo* la limitación científica que supone tratar de calcular una probabilidad desconocida a partir de datos conocidos (esto es, predecir el futuro a partir de los datos del pasado conocidos y/o incompletos). Obviamente, esto nos deja en una situación de cierto desamparo frente a lo que (con importantes desviaciones entre ellas) apuntan la mayor parte de las estimaciones. Y, por consiguiente, dificulta que podamos saber desde el presente si estamos preparados para lo que nos depara el avance de la técnica y su progresiva generalización.

Mientras el futuro se va corporizando en el presente, lo cierto es que la normativa laboral ya tiene medidas que están dando respuesta a procesos de reestructuración y despido disciplinario provocados por el uso de tecnologías informacionales. La cuestión, entonces, está en tratar de sondear (sin duda, imperfectamente) su adecuación para lidiar con el desafío que nos depara la IA. Precisamente, el propósito del siguiente epígrafe es identificarlas y evaluar su capacidad para ajustarse a los requerimientos que (desde el análisis miope del presente) eventualmente podrían exigir los escenarios del futuro.

II. Planos de incidencia de la inteligencia artificial en el despido imputable e inimputable

⁵ BERLIN, I., *El erizo y el zorro*, Austral, 2016, p. 74.

⁶ KAHNEMAN, D., *Pensar rápido, pensar despacio*, Debolsillo, 2012, p. 268.

⁷ En el fondo, siguiendo con DU SAUTOY, M. (*Programados para crear*, Acantilado, 2020, pp. 120 y 121), el teorema *No free lunch* (que vendría a ser: “nadie da duros a 4 pesetas”), “prueba que no hay un algoritmo de aprendizaje universal que pueda predecir los resultados correctamente en cualquier circunstancia. El teorema prueba que, aunque se muestre al algoritmo de aprendizaje la mitad de los datos, siempre es posible reorganizar el resto de los datos, los que están ocultos, de modo que el algoritmo sea capaz de producir una buena predicción para los datos conocidos, pero que no encaje con el resto de los datos. Los datos nunca serán suficientes por sí mismos”

El impacto que tendrá la IA en el empleo es, por lo que se acaba de exponer, difícil de determinar. No obstante, cabe pensar que este tipo de automatización cognitiva⁸, en hipótesis, puede acabar incidiendo de formas diversas en la continuidad de los contratos de trabajo. A grandes rasgos, la propuesta de este ensayo es que podría hacerlo en los cuatro “ámbitos” siguientes:

- En primer lugar, debe valorarse si existe algún margen para que la IA pueda operar, por sí misma y de forma autónoma, como un agente decisor de un despido.
- En segundo lugar, debe analizarse, en qué medida, los datos por ella recogidos pueden emplearse como una herramienta que, a modo de elemento de prueba, contribuya a justificar tanto el despido disciplinario, como el motivado por causas objetivas; y también si puede ser útil para el cálculo de una indemnización.
- En tercer lugar, conviene plantearse si el proceso de automatización que suponga la implantación de la IA y que haya sido libremente decidido por la empresa puede describir un desequilibrio contractual singular que merezca un tratamiento particularizado a la hora de determinar si concurren las “causas de empresa”; y,
- En cuarto lugar, también debe sondearse la capacidad de la IA como un agente agresor externo a la empresa (por ejemplo, en forma de ataque informático) y, por lo tanto, con suficiente alcance como para paralizar (temporal y/o definitivamente) el proceso productivo (justificando la suspensión o la resolución contractual).

El objeto de los siguientes epígrafes es analizar, brevemente (dada la naturaleza de este ensayo), estos cuatro posibles ámbitos de afectación.

1. ¿El despido puede ser decidido autónomamente por una IA?

El Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA), en su anexo III, clasifica como de “alto riesgo” determinados sistemas de IA utilizados para, entre otras dimensiones laborales, el despido (con todo lo que esto implica⁹). En paralelo, el art. 22.1 RGPD establece una prohibición respecto de la posibilidad de que

⁸ En este estadio de la exposición es importante hacer una breve referencia a la definición de “algoritmo”, especialmente porque puede estar referido a decisiones automatizadas o no. Un algoritmo, siguiendo a Hannah FRY (*Hola Mundo*, Blackie Books, 2019, p. 8) es “un conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución a un problema”. Es (siguiendo con la misma autora), “simplemente una serie de instrucciones lógicas que muestran cómo realizar una tarea de principio a fin. En esta amplia definición, la receta de un pastel es un algoritmo, como lo es la lista de indicaciones que podríamos darle a un extraño que se ha perdido (...), [E]n teoría cualquier lista autónoma de instrucciones para lograr un objetivo concreto y definido podría calificarse de algoritmo”. En definitiva, como expone Yuval N. HARARI (*Homo deus*, Penguin Random House, 2016, p. 100), es “un conjunto metódico de pasos que pueden emplearse para hacerse cálculos, resolver problemas y alcanzar decisiones”. Lo que, ciertamente, hace que el apartado d) del art. 64.4 ET describa un ámbito de aplicación mayor que el del art. 22 RGPD (circunscrito a las “decisiones individuales automatizadas” - y que debe complementarse con el contenido de los arts. 5, 13.2 f) y 14.2 g) RGPD).

⁹ Como sintetiza el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (C/2025/1185), “En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral” (enero 2025), “Debido a esta clasificación, estos sistemas de IA estarían sujetos a requisitos legales relativos a la gestión de riesgos (artículo 9), la calidad de los datos y la gobernanza de datos (artículo 10), la documentación y la conservación de registros (artículos 11 y 12), la transparencia y la comunicación de información a los usuarios (artículo 13), la supervisión humana (artículo 14), la precisión, la solidez y la ciberseguridad (artículo 15), y la información sobre la utilización de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, so pena de multa administrativa de hasta 15.000.000 EUR o de hasta el 3 % del volumen de negocios mundial total anual. [Artículo 99, apartado 4, letra g)]”.

se adopten decisiones únicamente tomadas mediante tratamiento automatizado, que produzcan efectos jurídicos en el interesado o le afecte significativamente de modo similar¹⁰. No obstante, es una prohibición relativa porque el propio precepto establece algunas excepciones. En concreto y aplicable al ámbito laboral, se admite su empleo si la decisión es necesaria para la celebración o ejecución de un contrato (letra a del art. 22.2 RGPD)¹¹. Obviamente en la secuencia que describen una “celebración” y una “ejecución” de un contrato, de acuerdo con la doctrina de la STJUE 7 de diciembre 2023 (C-634/21), *SCHUFA Holding (Scoring)*, también cabe entender incluido un “despido”. Especialmente porque es una decisión que pone fin a un contrato. De modo que, en este primer (y superficial) nivel de análisis, podría colegirse que, siempre que se emplee respetando los derechos fundamentales (y - no se olvide - conforme al mandato del art. 64.4.d ET, cuando sea aplicable¹²; y las especificidades para el sector público *ex art. 23 Ley 15/2022*), el art. 22 RGPD, *a priori*, admitiría el uso de la IA para despedir. No obstante, es determinante tener en cuenta que esta posibilidad está sujeta al cumplimiento de ciertos requisitos (como se apuntará a continuación, particularmente restrictivos).

En primer lugar, el carácter “necesario” que emplea el art. 22 RGPD sugiere que el uso debe estar justificado. Es decir, según las *Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679* del GT29 (en adelante, *Directrices*), al respecto debe entenderse “teniendo en cuenta si se puede adoptar un método menos invasivo para la intimidad”¹³. La justificación, no obstante, no debería circunscribirse a los casos en los que el volumen de datos a procesar sea muy elevado (por ejemplo - como se indica en las citadas *Directrices* - en un proceso de selección masivo). Pueden darse muchas situaciones en las que el uso de “fórmulas” pueda ser oportuno (por el “ruido” existente o el riesgo a la concurrencia de sesgos humanos); o bien, sea un método con menos margen de error – que el humano - para alcanzar un juicio predictivo (por ejemplo, como se apuntará, en el caso de plantearse un despido por “causas de empresa” preventivo).

En segundo lugar, según la STJUE 7 de diciembre 2023 (C-634/21), *SCHUFA Holding (Scoring)*, el artículo 22 del RGPD dispone que, en los casos a que se refiere la citada letra a), deben cumplirse las siguientes reglas acumulativas: “el responsable del tratamiento adoptará como mínimo medidas en relación con el derecho del interesado a obtener intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión”¹⁴. Por otra parte, en la medida que los datos de entrenamiento y/o bien la propia configuración del algoritmo pueden arrojar potenciales resultados discriminatorios, el citado asunto C-634/21 también menciona requisitos más estrictos para riesgos específicos. En concreto, deben establecerse “garantías adecuadas y garantizar un tratamiento leal y transparente respecto del interesado”. En concreto, el responsable del tratamiento está obligado a lo siguiente: a “utilizar procedimientos matemáticos o estadísticos adecuados”; a “aplicar las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar que se reduzca al máximo el riesgo de error y se corrijan errores”; y a “asegurar los datos personales de forma que se tengan en cuenta los posibles riesgos para los intereses y derechos del interesado e impedir, entre otras cosas, los efectos discriminatorios en las personas físicas”. Añadiendo que “estas medidas incluyen, por

¹⁰ Según la STJUE 7 de diciembre 2023 (C-634/21), *SCHUFA Holding (Scoring)*, se trata de una prohibición “de principio”; esto es, “cuya inobservancia no necesita ser invocada proactivamente por el interesado”. De hecho, en esta importante resolución se establece un pormenorizado análisis de los elementos clave del citado art. 22.1. Y una aplicación de esta doctrina a nivel interno (a propósito del sistema *BOSCO*), en la resolución PS/00324/2023 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

¹¹ Dado su contenido, debe entenderse que las excepciones que contienen las letras b) y c) de este art. 22.2 no aplican en el ámbito laboral (porque debe cuestionarse que el consentimiento pueda calificarse como válido en este contexto – dada la posición de inferioridad de la parte trabajadora, admitida expresamente por el TJUE; y porque, hasta la fecha, no existe ninguna norma laboral que explícitamente lo habilite).

¹² Ver al respecto, entre muchos otros, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Nadie da duros a cuatro pesetas (transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET)”, En *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022 (985 – 1002); y DE LA IGLESIA ALZA, J., “El control del poder del algoritmo en el ámbito laboral: acercamientos normativos y jurisprudenciales”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 11, 2025 (157 – 190).

¹³ p. 26.

¹⁴ Ver al respecto la Resolución PS/00324/2023 AEPD, pp. 81 y 82.

otro lado, como mínimo el derecho del interesado a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión”.

En cuanto a la intervención humana es clave advertir que la IA, cuando se emplea en estas circunstancias, tiene la condición de sistema de “alto riesgo” y, por ello, son aplicables (como se detallará posteriormente) los requerimientos del art. 14 RIA. En términos generales, de acuerdo con la síntesis del contenido de las *Directrices* del GT29 sobre esta cuestión que lleva a cabo la Resolución PS/00324/2023 AEPD (caso *BOSCO*), cabe entender que el responsable del tratamiento garantiza la intervención humana en el tratamiento si se cumplen cuatro requisitos: “primero, intervención humana por parte del responsable; segundo, la supervisión humana de la decisión ha de ser significativa y no un simple gesto simbólico; tercero, ha de llevarse a cabo por una persona autorizada, con competencia para modificar la decisión; y, cuarto, dicha revisión implica la necesidad de una evaluación completa de todos los datos pertinentes, incluida cualquier información adicional facilitada por el interesado”. Por su parte, de forma más específica y desarrollada, el art. 14 RIA establece que el “*sistema de IA de alto riesgo se ofrecerá al responsable del despliegue de tal modo que las personas físicas a quienes se encomiende la supervisión humana puedan, según proceda y de manera proporcionada a:*

a) entender adecuadamente las capacidades y limitaciones pertinentes del sistema de IA de alto riesgo y poder vigilar debidamente su funcionamiento, por ejemplo, con vistas a detectar y resolver anomalías, problemas de funcionamiento y comportamientos inesperados;

b) ser conscientes de la posible tendencia a confiar automáticamente o en exceso en los resultados de salida generados por un sistema de IA de alto riesgo (“sesgo de automatización”), en particular con aquellos sistemas que se utilizan para aportar información o recomendaciones con el fin de que personas físicas adopten una decisión;

c) interpretar correctamente los resultados de salida del sistema de IA de alto riesgo, teniendo en cuenta, por ejemplo, los métodos y herramientas de interpretación disponibles;

d) decidir, en cualquier situación concreta, no utilizar el sistema de IA de alto riesgo o descartar, invalidar o revertir los resultados de salida que este genere;

e) intervenir en el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo o interrumpir el sistema pulsando un botón de parada o mediante un procedimiento similar que permita que el sistema se detenga de forma segura”.

También sobre esta intervención, el art. 10 de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, dispone que “*Toda decisión de restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o a la cuenta de una persona que realice trabajo en plataformas, o cualquier otra decisión que cause un perjuicio equivalente, será adoptada por un ser humano*”¹⁵.

Una vez tomada la decisión automatizada¹⁶, la STJUE 27 de febrero 2025 (C-203/22), *Dun & Bradstreet Austria*, ha dictaminado que, en aras a poder expresar su punto de vista sobre esa decisión e impugnarla, “el interesado puede exigir al responsable del tratamiento, como «información significativa sobre la lógica aplicada», que este le explique, mediante información pertinente y en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, el procedimiento y los principios aplicados concretamente para explotar, de forma automatizada, los datos personales relativos al interesado con el fin de obtener un resultado

¹⁵ Un análisis de este precepto en DEL REY GUANTER. S., “El contrato de trabajo, facultades empresariales de dirección y control y disciplinarias y sistemas de inteligencia artificial”, En del Rey Guanter (Dir.), *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones laborales*, La Ley, 2025, pp. 418 – 420.

¹⁶ En cuanto al debate doctrinal sobre el deber de información previo o posterior a la decisión (y abogando también por la segunda opción), véase TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y extractivos*, Aranzadi, 2023, p. 81-84.

determinado, como [de acuerdo con el asunto controvertido] un perfil de solvencia”¹⁷. Y, al respecto, el TJUE hace dos advertencias: en primer lugar, que “la mera comunicación de una fórmula matemática compleja, como un algoritmo, ni la descripción detallada de todas las etapas de la adopción de una decisión automatizada cumple tales requisitos, en la medida en que ninguna de estas modalidades puede considerarse una explicación suficientemente concisa e inteligible”¹⁸. Y, en segundo lugar, que “la complejidad de las operaciones que deban realizarse para la adopción de una decisión automatizada [no puede] exonerar al responsable del tratamiento de su deber de explicación”. Debiéndose añadir que, además de este “genuino derecho de explicación”, “esta información constituye solo una parte de la información a la que atañe el derecho de acceso previsto por dicho artículo [art. 15], ya que este también se refiere a la información sobre la importancia y las consecuencias previstas del tratamiento en cuestión para el interesado”.

De modo que, sólo si se cumplen con todos estos requerimientos, podría admitirse el uso de una IA para la toma de decisiones dirigidas a despedir a personas trabajadoras.

2. La IA como elemento de prueba para justificar el despido y como medio para cuantificar los daños

La IA, entendida en términos amplios, es decir, incluyendo cualquier tipo de algoritmo más o menos sofisticado, puede erigirse en un instrumento que contribuya a la justificación de supuestos de ineficacia contractual tanto imputable, como inimputable¹⁹.

En primer lugar, es obvio que, la proliferación de dispositivos electrónicos que, mediante el uso de algoritmos, monitorizan la actividad de las personas trabajadoras, al incrementar la facultad de control empresarial (sin obviar el impacto que esto podría conllevar en términos de riesgos psicosociales²⁰), puede erigirse en un elemento que permita constatar comportamientos imputables que justifiquen la ineficacia contractual²¹. Y, obviamente, el uso inadecuado de la IA también podría provocar este resultado; aunque (como sucede con el uso de los dispositivos electrónicos, *ex art. 87.3 LOPD*), para poder hacer un control de este uso, convendrá que las empresas prevean directrices explícitas en forma de códigos éticos o de conducta, o bien, a través de alguna de las diversas manifestaciones de la autonomía colectiva. Regulación que también podría adquirir especial relevancia ante las posibles “alucinaciones” y/o imprecisiones de la IA y sus efectos sobre las personas trabajadoras. Especialmente, porque, víctimas inconscientes del sesgo de automatización (ya citado) y de la complacencia automatizada²², pueden no cuestionar sus resultados (lo que, probablemente, abrirá el debate alrededor del mayor o menor margen de mitigación de la responsabilidad en estos contextos).

¹⁷ Debiéndose entender que, el tenor del art. 15.1.h RGPD, y en concreto, la “lógica aplicada” a las decisiones automatizadas, que constituye el objeto de la referida “información significativa”, se refiere “a toda información pertinente relativa al procedimiento y a los principios de explotación, automatizada, de datos personales con el fin de obtener un resultado determinado”.

¹⁸ Añadiendo que “el responsable del tratamiento debe hallar formas sencillas de informar al interesado acerca de la lógica subyacente o los criterios utilizados para llegar a la decisión automatizada. Por otra parte, el RGPD exige que el responsable del tratamiento ofrezca información significativa sobre la lógica aplicada a esta decisión, «no necesariamente una compleja explicación de los algoritmos utilizados o la revelación de todo el algoritmo»”.

¹⁹ En cuanto al creciente papel que se espera que tenga la denominada “gestión algorítmica” en el ámbito laboral, tiene especial interés la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080(INL)), titulada “*Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo*”

²⁰ Ver al respecto, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *El algoritmo como soporte de decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa*, Tirant Lo Blanch, 2025, pp. 70 y ss.; y “La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial”, *Labos*, Vol. 6, No. 3, 2025 (243-257).

²¹ La identificación de conductas justificativas del despido disciplinario mediante el uso legítimo de, por ejemplo, cámaras de videovigilancia o GPS ha sido admitida por los tribunales en numerosas ocasiones.

²² El primero es visible cuando las personas dan un peso excesivo a la información que aparece en sus monitores. La segunda es una derivada del anterior: el consumo de información a través de este medio genera una falsa sensación de seguridad Extensamente al respecto, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., *Inteligencia artificial y neuroderechos: la protección del yo inconsciente de la persona*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Por otra parte, en el marco del despido inimputable, en la medida que los algoritmos permiten una psicometría exhaustiva y una evaluación de la interacción de las personas con el entorno, también pueden ser utilizados para justificar otros motivos resolutorios objetivos, vinculados a la falta de adaptación o a la ineptitud sobrevenida.

En el contexto de los despidos colectivos, la IA también puede ser empleada para ayudar a la empresa identificar a las personas que deben ser seleccionadas en un despido colectivo²³. A su vez, los algoritmos, en tanto que ostentan la capacidad de detectar patrones, también podrían erigirse en una herramienta para justificar despidos por causas de empresa preventivos. En efecto, en la delimitación de las posibles causas económicas que describe el art. 51.1 ET, la mención a las “pérdidas previstas” ha permitido inducir que es posible plantear extinciones en las que la situación de pérdidas no tiene por qué ser “real” y “presente”, aunque sí debería estar proyectadas a partir de pruebas de hechos presentes²⁴. Debe recordarse que el art. 28 LO de Protección de Datos, al amparo del art. 22.2.a) RGPD, admite que puedan hacerse perfiles elaborados para el análisis o la predicción de aspectos referidos al rendimiento en el trabajo. Pues bien, en la medida que este tipo de despidos aspiran a mitigar futuras situaciones peores ya constatadas en el presente, es obvio que la capacidad de detectar patrones de estas fórmulas (más o menos complejas) y, en definitiva, de anticipar el devenir futuro (mediante una generación automatizada de un valor de probabilidad), podría erigirse en un posible instrumento de prueba (que – en todo caso - deberá evaluarse con suma cautela, porque - como ya se ha expuesto - también padece de miopía al asomarse al futuro).

No obstante, esta posibilidad podría quedar sumamente limitada si se acude a algoritmos “opacos” (las denominadas “cajas negras”). En estos casos, dadas las dificultades de explicabilidad, su uso podría verse severamente limitado por dificultar el control causal (y, por ello, *a priori*, parece que serían difícilmente admisibles en sede judicial). En cambio, otros más “simples” (por ejemplo, sobre la base del conocido Teorema de BAYES²⁵) podrían colmar las necesidades explicativas, de transparencia y de objetividad que

²³ La STS 25 de septiembre 2018 (rec. 43/2018) descarta que el uso de un algoritmo para seleccionar al personal afectado por un despido colectivo describa una posible discriminación por razones sindicales: “Resulta difícil concebir que los criterios de selección, basados en las competencias de los trabajadores (ponderadas por medio de coeficientes de importancia de cada una de ellas), fijados en la aplicación Skill Matrix y con una nueva ponderación de tres valores: índice de polivalencia (40%), número de operaciones con aptitud (40%) y número de certificaciones (20%), pueda generar algún tipo de discriminación, y más específicamente, la de afiliación sindical”.

²⁴ El art. 4.3 RD 1483/2012, por su parte, al concretar esta causa resolutoria materializada en la “previsión de pérdidas”, exige al empresario que (además de aportar la documentación a que se refiere el art. 4.2) informe de “los criterios utilizados para su estimación”. Y se añade la necesidad de “presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión”. La doctrina judicial ha admitido este tipo de despidos en diversas ocasiones (de forma más o menos explícita): SSTSJ Andalucía\Sevilla 23 de enero 2019 (rec. 885/2018); Canarias\Las Palmas 26 de febrero 2013 (rec. 18/2012); Cataluña (2) 9 de junio 2016 (rec. 2167/2016; rec. 2735/2016); 10 de diciembre 2019 (rec. 5537/2019); 12 de mayo 2016 (rec. 1773/2016); y Asturias 27 de febrero 2018 (rec. 3109/2017).

²⁵ En relación con este conocidísimo teorema es importante tener en cuenta que ya se emplea en otros órdenes jurisdiccionales para múltiples cuestiones. Por ejemplo, la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo (sentencia 6 de noviembre 2017, rec. 10006/2017) ha apelado a él como un medio para certificar (o no) la ocurrencia de un hecho incierto: “no se ha llevado a cabo ninguna pericia que acredite la adecuación a los criterios estadísticos suministrados por el teorema de Bayes o propios del denominado método hipergeométrico. Por lo que mal estaría el Tribunal en condiciones de advertir que el muestreo no garantiza la probabilidad postulada sobre la naturaleza de toda la sustancia intervenida en el alijo”. En términos similares, SSTSJ\Penal 23 de noviembre 2015 (rec. 10386/2015); 1 de marzo 2011 (rec. 1174/2010); 18 de septiembre 2009 (rec. 10031/2009). Por otra parte, la SAP\Valladolid 8 de octubre 2019 (rec. 558/2019) afirma: “Y el estado actual de la ciencia permite afirmar, con una certeza casi absoluta (según el teorema de Bayes), que el resto biológico de una persona localizado en un lugar acredita la presencia de esa persona en él, en el sentido que sus manos han estado en contacto con la superficie u objeto en que aparecen, sea este fijo o en un mueble móvil (entre otras, STS de 18-10-2017), lo cual permite afirmar que se trate de un «indicio significativo» (entre otras, STS de 14-2-2012) o de «singular potencia acreditativa» (entre otras, STS de 17-1-2019 o 12-4-2018)”. En la jurisdicción contencioso-administrativa también puede hallarse algún testimonio (STSJ\C-A Madrid 20 de junio 2019, rec. 114/2017).

exige el marco legislativo vigente (o, desde la perspectiva de las personas trabajadoras, podría erigirse en un estándar mínimo exigible para, precisamente, ajustarse a estos requerimientos²⁶).

En el marco de la Directiva (UE) 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas anteriormente citada, en un contexto en el que las personas trabajadoras se encontrarán (por las particularidades en las que se desarrolla su prestación) especialmente expuestas a la incidencia de los algoritmos, el art. 23 establece diversas medidas de protección contra el despido. De todas ellas, a los efectos del presente ensayo, destaca lo previsto en el ap. 2, al reconocer un derecho explícito de información sobre las “razones debidamente fundamentadas del despido, la extinción del contrato o cualquier medida equivalente”, estableciéndose una correspondiente obligación de la plataforma digital de trabajo de proporcionar dichas razones “por escrito y sin demora indebida”.

En cuanto a la cuantificación de los daños (y ahora desde la perspectiva específica de los órganos jurisdiccionales), si bien es cierto que, por el momento, la jurisprudencia ha rechazado que pueda reclamarse una indemnización complementaria a la legal tasada en el despido disciplinario²⁷, la naturaleza disuasoria que se le ha atribuido a la indemnización por daño moral en las vulneraciones de derechos fundamentales (incluidos, obviamente, los despidos)²⁸, podría ser un campo propicio para el uso de la IA o de fórmulas algorítmicas más sencillas (por ejemplo, en aras a asistir a los órganos jurisdiccionales en su decisión, para dar información sobre las tasas base en este tipo de resoluciones por parte del resto de tribunales)²⁹. De este modo, podría tratarse de disipar el “ruido” y los posibles sesgos de los órganos jurisdiccionales³⁰.

Cabría plantearse en todos estos casos, hasta qué punto la intervención informativa llevada a cabo por la IA cuestiona que la decisión es efectivamente “humana”; y, por consiguiente, si en algún momento se está incumpliendo el contenido del art. 22.1 RGPD o el art. 14 RIA anteriormente citados. Sin pretender reiterar lo ya expuesto, una cuestión determinante es dilucidar en qué medida una decisión de un empresario adoptada *exclusivamente* a partir de la información suministrada por una máquina puede ser calificada también como tal (esto es, como una “decisión automatizada”). Este tipo de juicios humanos, salvo que concurren asistentes informacionales que, de forma subliminal y deliberada, condicionen de forma

²⁶ El carácter objetivo de su formulación y la posibilidad de ir acumulando evidencias (permitiendo una revisión – y mejora – continua de las estimaciones iniciales) son probablemente los principales activos de esta metodología. Y, probablemente también, este análisis podría formar parte de la documentación que el empresario pusiera a disposición de los trabajadores durante el período de consultas y/o en la carta de despido. Ver al respecto, extensamente, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Despido económico preventivo y teorema de Bayes”, *IUSLabor*, núm. 1, 2021 (66 – 98).

²⁷ SSTs 19 de diciembre 2024 (rec. 2961/2023); y STS 16 de julio de 2025 (rec. 3993/2024) – ambas dictadas en pleno (y la segunda con 2 VP).

²⁸ La STS 4 de junio 2025 (rec. 3891/2023), entre otras, ha sido explícita a la hora de atribuir a estas compensaciones esta finalidad: “Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más -en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente”.

²⁹ Posibilidad que deberá adaptarse a las directrices fijadas en el Acuerdo de 28 de enero de 2026, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba la Instrucción 2/2026, sobre la utilización de sistemas de inteligencia artificial en el ejercicio de la actividad jurisdiccional (BOE 30 de enero de 2026).

³⁰ Ver al respecto, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “La indemnización por daño moral por vulneración de un derecho fundamental: apuntes a propósito de la STS 17/12/25 y reflexiones sobre la inseguridad jurídica asociada a la cuantificación de su importe”, *Blog del Autor*, 2026 <https://ignasibeltran.com/2026/01/12/la-indemnizacion-por-dano-moral-por-vulneracion-de-un-derecho-fundamental-apuntes-a-proposito-de-la-sts-17-12-25-y-reflexiones-sobre-la-inseguridad-juridica-asociada-a-la-cuantificacion-de-su-importe/>; y BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Decisiones judiciales y «ruido»: el caso de la indemnización complementaria a la legal tasada en el despido improcedente”, *Revista Temas Laborales*, núm. 166, 2023 (39 – 63).

determinante la decisión (cosa que - con muchas excepciones- prohíbe explícitamente el art. 5 RIA³¹), no deberían subsumirse, *per se*, en el concepto de *decisión automatizada*. Por dos motivos:

- En primer lugar, porque este tipo de influencia la haría indistinguible de cualquier otro tipo de decisión amparada *exclusivamente* en la información obtenida más allá de nosotros: el resultado que nos da una calculadora o una hoja de Excel (por cierto, ambos emplean algoritmos); la conversación con un asesor o un trabajador de la empresa; o, incluso, una noticia obtenida en un medio de comunicación. La función que desarrolla un algoritmo automatizado en la conformación de elementos de decisión es exactamente la misma que la de cada uno de estos *medios* de información (de hecho, las fuentes humanas pueden estar profundamente sesgadas y/o afectadas por el ruido y, a pesar de ello, no se plantea su falibilidad).
- En segundo lugar, porque supondría negar la idea del empresario como agente intencional que causa una acción. Equiparar una decisión *aplicando* la información procesada por un algoritmo (una calculadora, un Excel, un GPS, el registro de la actividad de un dispositivo electrónico, los datos de navegación o una IA – por cierto, todos ellos, conforme a parámetros subyacentes que escapan de la comprensión de la mayor parte de las personas) a que la decisión ha sido tomada *únicamente* por el sistema automatizado, es muy controvertida porque supone *anular* la voluntad humana: niega la propia intención y la autoconciencia de lo que se hace (lo reduciría a la condición de *zombi*). El sesgo por la automatización y el sesgo del afecto (entre otros muchos), pueden relajar la capacidad crítica frente a los datos ofrecidos por una máquina (incluso, puede desactivarla por completo). Pero eso no implica que la decisión no sea tomada *intencionadamente* por uno mismo. Tomamos muchas decisiones a partir de los datos que *exclusivamente* nos ofrecen fórmulas menos sofisticadas y también falibles y no se cuestiona que la decisión no haya sido *totalmente* voluntaria.

Estos casos, en definitiva, deberían quedar al margen de las protecciones que establece el art. 22 RGPD, salvo que quien *ejecute* la orden, lo haga de forma meramente *interpuesta*, sin capacidad alguna de *decisión*. Es decir, no esté en posición de bloquear la orden, siguiendo rutinas preconfiguradas (en modo, ahora sí, *zombi*). Más allá de estos casos, si se interpretara de otro modo (dado que los algoritmos están profunda y vastamente asentados en nuestra cotidianidad), se produciría una especie de parálisis por el análisis.

3. El despido por excedente de plantilla provocado por la automatización algorítmica

Desde el punto de vista de la configuración vigente de las “causas de empresa”, la irrupción de la IA plantea, en principio, dos grandes debates:

- En primer lugar, cabe plantearse si la automatización de una tarea anteriormente desarrollada por humanos puede subsumirse adecuadamente en la descripción de las causas ya existente (o bien, debe ser objeto de una redefinición legal); y,
- En segundo lugar, si esta automatización describe un motivo de ineficacia contractual por “causas de empresa” específica y la calificación de procedencia debe restringirse; o bien, debe ser evaluada en los mismos términos que el resto de casos de automatización (o de decisiones de externalización de un servicio³²).

³¹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Inteligencia artificial, algoritmos extractivos y neurotecnologías: la protección de los estados mentales en la relación laboral”, En del Rey Guanter (Dir.), *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones laborales*, La Ley, 2025 (551 – 602)

³² En efecto, la externalización de un servicio es equiparable a un proceso de automatización (que podría ser calificado como de “externalización interna”). De modo que la argumentación esgrimida para aceptar estos procesos de externalización, *mutatis mutandis*, serían extrapolables a los procesos de automatización algorítmica. En este sentido, la STS 11 de octubre 2006 (rec. 3148/2004) ha establecido que “la mera decisión empresarial de externalizar unos determinados servicios es desde luego legítima, pero ha de recordarse que el repetido artículo 52 c) del texto estatutario determina la necesidad de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador”. Por otra parte, la STS 30 de septiembre 1998 (rec. 4489/1997) afirma que “en todo caso se debe hacer referencia – siguiendo la doctrina

Antes de ahondar en estas cuestiones, conviene advertir que los testimonios judiciales que han abordado la reestructuración de plantilla provocada por procesos de automatización algorítmica no son, al cierre de este trabajo, numerosos (y, por consiguiente, ambos debates tienen un componente más prospectivo que actual).

En relación con la primera de las cuestiones, estimo que la formulación legal vigente puede ajustarse a las particularidades de la automatización algorítmica (siempre que, claro está, el fenómeno no mute radicalmente y, respecto de los parámetros actuales, se convierta en algo totalmente irreconocible³³). El desequilibrio de carácter económico que, por ejemplo, tenga su origen en un endurecimiento de la competencia motivado por esta tecnología podría encajar en lo que hoy se describe como “causa económica” (y, de hecho, lo mismo podría decirse respecto de cualquier otro fenómeno asociado a la IA que, directa o indirectamente, acabe provocando un desajuste en el equilibrio de las prestaciones). Y lo mismo debe decirse respecto de las causas técnicas, organizativas y de producción.

En definitiva, en términos de desajuste en el programa de prestación, de la causa que lo provoca y de su acreditación, puede afirmarse que la reestructuración provocada por la IA no parece diferir en exceso de la provocada por otro tipo de automatización que haya acaecido en el pasado (o en el presente por otro tipo de invención “no algorítmica”). El efecto pluricausal que la irrupción de la IA puede tener en una organización, tampoco parece exigir una reformulación legal. De ahí que no parece que, en términos de la definición de las causas, el marco legislativo requiera de un ajuste para adaptarse a este fenómeno. O, dicho de otro modo, no parece que la irrupción de la IA vaya a amplificar las posibles incoherencias y desajustes conocidos de la formulación legal vigente³⁴.

de esta Sala en su sentencia de 21 de marzo de 1997 – al debate doctrinal relativo a si una descentralización productiva de la empresa o externalización de funciones a través de contratas tiene encaje en tal causa en todo caso o solo cuando concurren determinadas circunstancias; la solución correcta es la última en el sentido de que únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisorio que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial” (doctrina ratificada por las SSTS 3 y 4 de octubre 2000, rec. 651/2000 y rec. 4098/1999; y 11 de octubre 2006, rec. 3148/2004). La jurisprudencia ha admitido que la decisión de una empresa consistente en externalizar una parte de su actividad puede describir una causa de empresa procedente. En este sentido, en la jurisprudencia se han admitido como despidos procedentes los siguientes: externalización limpieza (STS 20 de noviembre 2015, rec. 104/2015); externalización del servicio de lavandería de una clínica (STS 2 de marzo 2009, rec. 1605/2008); concertación con Mutua Accidentes de Trabajo servicios de prevención y medicina de la empresa (SSTS 3 y 4 de octubre 2000, rec. 651/2000 y rec. 4098/1999); exteriorización servicio de transporte y reparto a clientes de un determinado ámbito geográfico (SSTS 31 de mayo 2006, rec. 49/2005; y 10 de mayo 2006, rec. 725/2005). Y, en la doctrina judicial: externalización servicio centralita telefónica (STSJ Cataluña 14 de noviembre 2002, rec. 4687/2002); externalización gestión administrativa y contable (STSJ Navarra 27 de abril 2006, rec. 43/2006). En cambio, rechazando que, tras la externalización, concurra una “causa de empresa” que justifique la resolución: externalización a nivel europeo de actividades de Data Base Marketing (STS 11 de octubre 2006, rec. 3148/2004).

³³ Recuérdese que la redacción del art. 51.1 ET es como sigue: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior [párrafo 2º]. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado [párrafo 3º]”.

³⁴ No obstante, para GARCÍA BLASCO, J. y DE VAL TENA, A. L. (“Centralidad de las causas «técnicas» o «tecnológicas» en las vicisitudes contractuales de la relación laboral en la transición digital”, en del Rey Guanter/Dir., *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones laborales*, La Ley, 2025, pp. 973 y 976), “encontrar las nuevas manifestaciones de la evolución de la técnica y de la informática en el molde de las

En relación con la segunda de las cuestiones, debemos dilucidar si la automatización algorítmica describe un motivo extintivo agravado. Esto es, si en el análisis de la “razonable adecuación entre la causa acreditativa y la acordada”³⁵, los tribunales deben adoptar un posicionamiento más restrictivo. Es obvio que el potencial destructor asociado a la implementación de esta tecnología es la principal razón que ha llevado a algunos tribunales a endurecer el desequilibrio padecido por las empresas para declarar la procedencia³⁶. Sin embargo, no parece que esta sea una línea interpretativa que pueda encajar en la actual formulación legislativa (sin perjuicio, obviamente, de que el Legislador lo acabe añadiendo si se estimara pertinente para proteger el empleo). De hecho, hasta la fecha, las pocas resoluciones que han tenido que evaluar la procedencia de los despidos por “causas de empresa” motivados por la implementación de una automatización algorítmica, lo han hecho desde las categorías conceptuales descritas en el ET, sin ningún “añadido” o “matiz” específico³⁷.

causas tecnológicas es una solución jurídica forzada”; añadiendo posteriormente que “l dimensión y proyección de los cambios que ya propone la inteligencia artificial y otros que podemos vislumbrar hace que su encuadramiento único en la causa técnica o tecnológica quede desbordado, en el sentido de ser real una concurrencia de causas, por su incidencia en la organización del trabajo y en la productividad, además – según los casos – de permitir superar dificultades económicas. La interconexión de unas y otras causas es una característica propia de la inmersión de la inteligencia artificial en la empresa en relación con el trabajo”.

³⁵ Por todas, SSTs 27 de enero 2014 (rec. 100/2013) y 26 de marzo 2014 (rec. 158/2013).

³⁶ Especialmente interesante (y controvertida) es la SJS/10 Las Palmas de Gran Canaria 23 de septiembre 2019 (núm. 470/2019). Empleando una sugerente fundamentación, en relación con el proceso de automatización, afirma que es un “fenómeno que supera lo puramente «técnico», y que supera incluso la «libertad de empresa», alcanzando a la estabilidad del empleo en su conjunto, como es la automatización de labores repetitivas que no ofrecen un valor añadido”. Especialmente porque “las «causas técnicas» parten, entre otros, de un «cambio» en los medios o instrumentos de producción. En el caso de la automatización, más que un cambio – entendiendo tal como conversión o modificación de algo en otra cosa – la automatización implica la irrupción de algo nuevo, y no el cambio de algo pasado (...) [E]n el caso presente, se pasa de que los trabajadores hagan uso de un instrumento de producción para el desempeño de su trabajo, a que el instrumento de producción haga ese trabajo por sí. Aquí no se produce un cambio en el medio o instrumento de producción, lo que se produce es la sustitución de un trabajador por un instrumento. Lo contrario sería tanto como considerar al trabajador un instrumento y la aparición de un «robot» o «bot» un cambio en ese instrumento”. Y, en la medida que la introducción de “bots” implica una multiplicación de la productividad y, con ella, de la competitividad sobre la base de reducir costes (a través de la reducción de costes que supone el desplazamiento de la “masa laboral humana”), esto “no puede ser tenido como una causa justa para un despido objetivo procedente, por cuanto lo contrario implicaría favorecer, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo. La correcta interpretación del art. 52 c) ET, no puede llevarnos a confundir la mera conveniencia empresarial de reducir costes, con la necesidad de superar desajustes entre la fuerza laboral y la oferta”. Y añade, “ha sido la propia empresa, que no tenía problemas previos, la que ha introducido un elemento que ha creado dicho desajuste (por otro lado, no acreditado), al adjudicar a un «bot» el trabajo que antes desempeñaban humanos (...). La razonabilidad de la medida no puede encontrarse en la mera conveniencia económica de introducir un «instrumento» que trabaje 392 horas al mes”. De modo que a la luz de todo lo expuesto, concluye: “En definitiva, la automatización mediante «bots» o «robots», con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad, viene a significar lo mismo que reducir el Derecho al Trabajo para aumentar la Libertad de Empresa”.

³⁷ Por ejemplo, la STSJ CyL/Valladolid 15 de septiembre 2025 (rec. 2003/2025), declara el despido objetivo procedente de una empresa de traductores que alega en la carta de despido una situación económica negativa provocada por la disminución de las peticiones de los clientes porque, a raíz de la irrupción de la IA, las traducciones las hacen con sus propios medios. También se ha admitido la procedencia por la incorporación de programas de gestión de datos que provocan la redundancia del trabajo de algunas personas (SSTSJ Andalucía/Sevilla 13 de septiembre 2023, rec. 2993/2021; y 21 de enero 2015, rec. 3380/2013); o software para la llevanza de la contabilidad (STSJ Cataluña 21 de abril 2015, rec. 719/2015) o para la edición de planos y otros procesos (STSJ Cataluña 16 de octubre 2020, rec. 1599/2020). También se ha declarado la procedencia a causa del incremento de productividad provocado por la introducción de equipos informáticos (STSJ Andalucía/Sevilla 10 de marzo 2022, rec. 1852/2020). Por otra parte, la STSJ CyL/Burgos 30 de octubre 2019 (rec. 619/2019), entiende que la introducción de una nueva herramienta informática y la reducción del número de nóminas derivada de la pérdida de clientes justifica un despido

Como se ha apuntado, el Legislador, en aras a preservar el empleo, podría endurecer la intensidad del desequilibrio padecido por las empresas para justificar un despido motivado por una automatización algorítmica. No obstante, si se opta por una solución en esta línea, convendría que fuera el resultado de sopesar todas las variables concurrentes. En este sentido, no se olvide que el interés del iuslaboralismo por la pervivencia de la empresa está en la propia génesis de esta rama del ordenamiento. Es lógico que así sea porque ha sido (y sigue siendo) el medio preeminente para asegurar la vida de los contratos a ella vinculados. La particularidad es que, a partir de 1994, el Legislador decidió asociar – indisolublemente – la conservación del negocio jurídico (individual o colectivo) con la competitividad de las organizaciones productivas. La lógica que subyace en esta filosofía (que ha permanecido hasta nuestros días) es que debe aceptarse toda devaluación del estatuto protector de los trabajadores si contribuye a la mejora competitiva de las empresas.

El problema es que la competitividad es un concepto económico siempre optimizable. Lo que significa que, a partir de 1994, en la estructura modular del Derecho del Trabajo ha inoculado un elemento que alimenta una presión a la baja de las condiciones. Con la particularidad de que esta cuenca de atracción sitúa a las reglas dirigidas a preservar el negocio jurídico en una espiral de insatisfacción crónica: en un contexto hipercompetitivo globalizado, siempre habrá alguien que haga una apuesta inferior a la anterior.

En definitiva, en el marco del despido por “causas de empresa”, el Derecho al Trabajo y la libertad de empresa no se encuentran en una relación excluyente o disyuntiva. Lo verdaderamente paradójico de todo ello es que, mientras el progreso económico no deje de estar asociado a la competitividad de las empresas, las normas laborales no tienen más remedio que aceptar con resignación esta devaluación permanente del estatuto protector de las personas trabajadoras. El motivo es simple: en la medida que garantizan la vida de la empresa, también contribuyen a salvaguardar el empleo.

La particularidad del momento actual es que un escenario de empresas sin empleados (o con muy pocos) ha dejado de ser remoto. De modo que, si no cambian los paradigmas del actual proceso productivo, esta rama del ordenamiento no sólo no puede desprestigiar la competitividad, sino que sabe que paulatina e inexorablemente la irá consumiendo hasta su mínima expresión. Asumiendo que la IA podría erigirse en un factor acelerador de este proceso, quizás (como se apuntará en el epígrafe final de este ensayo), lejos de contener el empleo, la principal medida al alcance podría reducirse a la adopción de una combinación de medidas de transición heterogéneas.

4. La IA como agente deliberadamente agresor e impacto en el empleo

Los avances en la computación y en tecnología de redes permiten la recopilación, procesamiento y emparejamiento de un volumen de datos hasta hace poco inimaginable. En este contexto, más datos es mejor que mejores datos³⁸; y, por este motivo, aunque su valor informativo sea ínfimo (esté “en bruto” y/o sea un “deshecho”), cada señal y la secuencia que la antecede importan y deben ser tratadas. Especialmente

objetivo. Y, más lejana en el tiempo, la STSJ CyL/Burgos 23 de julio 2009 (rec. 463/2009) entiende que confirma la procedencia del despido objetivo porque “la empresa utiliza, en cuanto a las piezas que produce, habitualmente la soldadura, la cual últimamente se viene realizando mediante robots y sólo en lo que éstos no pueden realizar, mediante otros trabajadores. Ello supone que sobrarán aquellos soldadores, que desarrollaran el trabajo que ahora realizan dichos robots, de forma más rápida y eficaz, lo cual, por sí solo justificaría el despido efectuado”. En cambio, la STSJ Madrid 7 de octubre 2019 (rec. 775/2019), confirmando la improcedencia declarada en la instancia, entiende que la empresa “si bien acredita la empresa que ha sustituido tres máquinas por dos que incrementan la productividad, no ha aportado dato alguno para poder colegir que la mera supresión de una máquina, por cuanto las otras dos deberán continuar siendo accionadas por operarios, justifique el despido de nada menos que nueve trabajadores de la misma sección, por lo que no ha superado el juicio de razonabilidad, no acreditando la proporcionalidad de la medida, ya que solo constan datos genéricos respecto del incremento de los kms cuadrados de papel impreso, pero no se ha acreditado en qué proporción ni tampoco que ello suponga el descenso de la mano de obra necesaria para accionar las máquinas, ya que, por el contrario, precisamente ese aumento en la productividad podría llevar a necesitar más personal para continuar el proceso productivo”.

³⁸ MAYER-SCHÖNBERGER, V. y CUKIER, K., *Big Data*, Turner Noema, 2013, p. 57.

porque se estima que, en un mundo hiperconectado, la *extracción* de estas “migajas digitales” o “excedente conductual” permitirán identificar patrones y preferencias y, por tanto, mejorar las predicciones y la toma de decisiones³⁹. Sin duda, la minería de la realidad (*data mining*) y la dialéctica algorítmica convierten a estos “impulsos rastreables” en el nuevo polvo de oro para fundir y hacer lingotes⁴⁰. Sin olvidar que, este modelo económico describe una espiral insaciable, pues, en la medida que la “inteligencia de máquinas está limitada por el volumen de la dieta de datos que se le suministre”, la *arquitectura extractiva* para adquirir esta materia prima debe permanecer en un estado de expansión continua⁴¹. Su inteligencia aumenta a medida que lo hacen los datos de que dispone para aprender⁴². La irrupción de la IA ha incrementando esta necesidad en varios órdenes de magnitud⁴³.

Esta nueva “economía de datos”⁴⁴, no obstante, está expuesta a amenazas con una capacidad de desestabilización sistémica inaudita. Los ciberataques a través de virus informáticos describen un nuevo frente de batalla cuya magnitud destructora es paralela al crecimiento exponencial de la *datificación*. Cuanto mayor sea la automatización, la toma de decisiones algorítmica y la interconexión de redes, mayor será la exposición a este riesgo. La amenaza de una “lobotomía digital” es real y, en la medida que es improbable que las empresas puedan resistirse al *imperativo extractivo* que dicta este nuevo paradigma económico, no cabe duda que su exposición a sus profundos e imbricados efectos desequilibrantes es creciente y, probablemente, inevitable.

Esta extrema vulnerabilidad no es un escenario futurible. Es ya una realidad. Abundan los ejemplos de paralización de la actividad productiva provocada por ataques informáticos. Y, en este contexto, el secuestro de información digital a través de un software milicioso o virus *ransomware* y la exigencia de un rescate (“*ransom*”) para “liberarla” de su cifrado (o, a veces, copiándolo) está adquiriendo una incidencia creciente y particularmente destacada. La entidad de las organizaciones que están siendo atacadas (tanto instituciones públicas como privadas), el valor económico de los datos secuestrados y la celeridad del contagio⁴⁵ es muy ilustrativa de la magnitud de la amenaza y también de su capacidad para agujonear sistemas de protección complejos y avanzados.

Es obvio que este tipo de agresiones pueden tener una incidencia sobre los empleos. En función de su afectación en términos de tiempo de la agresión y/o de la sensibilidad de la información comprometida, las empresas pueden verse forzadas a recurrir a una suspensión de las relaciones de trabajo (por causas de empresa o por fuerza mayor⁴⁶) y también a las extinciones (por los mismos motivos).

En definitiva, la progresiva datificación e interconexión de las organizaciones empresariales podría convertir a la economía basada en bytes en mucho más frágil que la basada en átomos (con un riesgo elevado para la conservación del empleo).

III. Valoración final: una apuesta por el derecho del trabajo de las transiciones

³⁹ Aunque, ciertamente, más información no siempre significará un acercamiento a la verdad. Especialmente porque es posible que no aumenten los datos útiles (las señales) y sí en cambio el ruido. SILVER, N., *La señal y el ruido*, Península, 2014, p. 24 y 25.

⁴⁰ MAYER-SCHÖNBERGER y CUKIER, p. 142.

⁴¹ ZUBOFF, S., *La era del capitalismo de la vigilancia*, Paidós, 2020, p. 145 y 181

⁴² ZUBOFF, p. 259.

⁴³ Ver al respecto, HAO, K., *El imperio de la IA*, Ediciones Península, 2025.

⁴⁴ MAYER-SCHÖNBERGER, V. y RAMGE, T., *La reinención de la economía*, Turner Noema, 2019, p. 16 y 17.

⁴⁵ KUCHARSKY, A. (2020), *Las reglas del contagio*, Capitán Swing, 2020, p. 266 y 267.

⁴⁶ La STS 11 de junio 2024 (rec. 144/2022), confirmando el criterio de la SAN 14 de marzo 2022 (rec. 13/2022), ha admitido que un ciberataque pueda justificar un ERTE suspensivo por fuerza mayor. Extensamente al respecto, BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Fuerza mayor por ataque de virus «ransomware»”, *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021 (95 – 113).

El marco normativo, en lo que a las medidas de reestructuración de empresas se refiere (suspensión y despido), no parece que, a la luz de lo expuesto, precise de una reforma para contener la previsible embestida de la IA en el empleo. En efecto, salvo que, con el paso del tiempo, este fenómeno adquiera una manifestación totalmente distinta y/o con una virulencia descontrolada que provoque su total obsolescencia, puede concluirse (con especial prudencia) que la configuración legal y hermenéutica es suficientemente abierta y flexible para ir adaptándose.

Sin embargo, esto no implica queden colmadas todas las necesidades desde el punto de vista de la política legislativa. Aunque es obvio que las empresas y las personas individualmente hacen planes y asumen riesgos al ejecutarlos, las personas valoran sus expectativas, no tanto en términos optimizadores y probabilísticos y según una racionalidad axiomática, sino en forma de narrativas proyectadas.

Como apuntan KAY y KING⁴⁷, “los escenarios son útiles para empezar a aceptar un futuro incierto. Pero atribuir una probabilidad a un escenario concreto es un error”. En cambio, el poder de una narración reside en gran medida en su capacidad para ayudarnos a entender un mundo complejo y confuso”. Especialmente porque (a diferencia de lo que podría hacer una máquina) ayudan a las personas a ordenar los propios pensamientos. De modo que, “en un mundo en el que enumerar todos los resultados posibles y sus probabilidades sería demasiado complejo, las narraciones son una parte esencial de nuestra forma de razonar”. En este entorno “tomamos decisiones utilizando el juicio, el instinto y las emociones. Y cuando explicamos las decisiones que hemos tomado, ya sea a nosotros mismos o a los demás, nuestra explicación suele adoptar una forma narrativa”.

En este marco de las narrativas y volviendo a las preguntas que abrían este ensayo, es claro que uno de los propósitos principales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es gestionar transiciones (del empleo a la suspensión de la relación de trabajo; del empleo al empleo adaptado por causas de empresa o por conciliación familiar; del empleo al desempleo; del desempleo a la formación; de la formación al empleo; del empleo a la jubilación; de la incapacidad temporal al empleo, etc.); y la determinación de quién asume los costes (no sólo monetarios) de estos “cambios de estado” es un elemento central.

Esta rama del ordenamiento jurídico lleva décadas tratando de lidiar con estas dimensiones (y que apelan a escenarios sumamente inciertos). Y lo mejor de todo es que, en términos de incertidumbre, no cabe duda que esta disciplina ha alcanzado unas elevadas cotas de éxito: se ha conseguido articular numerosos procesos sistemáticos que han permitido tomar decisiones en condiciones de conocimiento imperfecto: ignorancia parcial del pasado; y mayor ignorancia del futuro. La gestión de los efectos de la pandemia es una muestra excelente que ilustra a la perfección esta capacidad para afrontar satisfactoriamente la incertidumbre.

La irrupción de IA nos enfrenta a la gestión de una o varias de estas transiciones. Aunque no se sabe todavía si deberá ser calificada como la “gran transición” (no se sabe cuántas personas podrían verse afectadas ni cuándo), sería muy irresponsable si, embelesados por las altas capacidades de esta innovación humana, el iuslaboralismo se olvidara de proyectar qué transiciones serán las más recurrentes y también de evaluar cómo se aspira a financiarlas, para que el menor número de personas se quede atrás.

El reto no es fácil (probablemente es hercúleo) y, por este motivo, atenderla debería ser una prioridad (¿“la prioridad”?) política, económica y social de nuestro tiempo.

⁴⁷ pp. 231, 239, 245, 249 y 253.