

**SEGUNDA PARTE
PREMIOS RIVERO LAMAS 2021**

**BUENAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES FRENTE A
DESPIDOS POR CAUSAS TECNOLÓGICAS**

**GOOD PRACTICES IN COLLECTIVE BARGAINING IN THE EVENT OF
TECHNOLOGICAL DISMISSALS***

Henar Álvarez Cuesta**
Universidad de León

SUMARIO: 1. La tecnología como motor de cambio en la empresa. –2. Utilización de la causa técnica como vía para modificar condiciones laborales: flexibilidad interna por motivos técnicos. –3. Flexibilidad “externa” por causas técnicas: despido objetivo o colectivo. –4. La falta de adaptación a los cambios tecnológicos como causa de extinción. –5. Cambio de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo por causas técnicas. –6. Buenas prácticas convencionales vinculadas a los cambios tecnológicos en la empresa. –7. Bibliografía citada.

RESUMEN

Los convenios colectivos han de (y están comenzando a) incorporar cláusulas que diseñan una reestructuración tecnológica sin recurrir a las extinciones por tal motivo. El camino a seguir pasa por reflexionar y prever los futuros cambios y adoptar decisiones que permitan capacitar a las personas trabajadoras en las nuevas destrezas que requerirán los cambios en cada sector o cada empresa. También merecen ser destacados cuantos acuerdos otorgan nuevas competencias a las comisiones paritarias como analizar el futuro de la empresa y las necesidades de cambio, modificación o adaptación de condiciones laborales.

ABSTRACT

Collective bargaining agreements have to (and are beginning to) incorporate clauses that design a technological restructuring without resorting to terminations for this reason. The way forward is to reflect on and anticipate future changes and adopt decisions that will enable workers to be trained in the new skills required by the changes in each sector or company. It is also worth highlighting the agreements that grant new powers to the joint committees, such as analyzing the future of the company and the needs for change, modification or adaptation of working conditions.

* Recibido el 28 de mayo de 2021. Aprobado el 12 de julio de 2021.

Investigación realizada al amparo del Proyecto de Investigación DER2017-82192-C3-1-R “Nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social”.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: negociación colectiva, causas técnicas, cambio tecnológico, flexibilidad interna

Key words: collective bargaining, technical causes, technological change, internal flexibility,

1. LA TECNOLOGÍA COMO MOTOR DE CAMBIO EN LA EMPRESA

La automatización y digitalización está incidiendo (y seguirá haciéndolo) en el empleo, arrasando tras de sí puestos de trabajo (aun cuando no resulta posible establecer una cifra). A ello ha de sumarse el impacto de la COVID-19 en el mercado (la pandemia ha provocado una gran pérdida de horas de trabajo en todo el mundo, que ha dado lugar a su vez a una “drástica” reducción de los ingresos provenientes del trabajo¹), y propiciado una súbita conversión al trabajo digital en la mayor parte de los sectores productivos. Estos fenómenos han creado la “tormenta” perfecta² para el empleo, teniendo en cuenta las características del mundo laboral español: “en las fases recesivas de la economía el empleo en España se destruye a un ritmo muy acelerado, mientras que su recuperación en las fases expansiva es sin embargo lenta y complicada”³.

Sin entrar a analizar las razones de esta especial volatilidad (centralidad de sectores productivos, como la construcción y la hostelería, duramente castigados por los efectos colaterales de la pandemia, intensivos en el uso de mano de obra escasamente cualificada y fácilmente reemplazable y amortizable y en los que predominan empleos temporales, de bajos salarios y escasa productividad, y por la preponderancia de empresas de muy reducida dimensión más sensibles a las variaciones del ciclo económico⁴), las nuevas formas de producción demandarán nuevas habilidades y capacitaciones, creando nuevas profesiones o habilidades necesarias⁵. Al final, la variación en las cifras ofrecidas por diversas entidades estriba en el número de puestos a perder o ganar⁶, en función de las decisiones adoptadas por empresas y personas trabajadores (en particular respecto a la formación y reciclaje proporcionados).

No cabe duda de que los procesos de digitalización y automatización suponen la transformación de los sistemas productivos, y por cuanto aquí importa, conviene analizar la invocación de la causa técnica para la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa o como fundamento último para realizar un despido por causas objetivas o colectivo y cómo la negociación colectiva puede reaccionar en los casos, sobre todo, de “flexibilidad externa”, para paliar, o eliminar, el efecto extintivo.

¹ OIT: Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición, 2020,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf.

² “Se mantiene una elevada incertidumbre que depende de la evolución de la pandemia y el ritmo al que la actividad recupere cierta normalidad, el daño que pueda haberse producido en el tejido productivo y el potencial de crecimiento. En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales” (Exposición de Motivos del RD-Ley 28/2020).

³ CASTELLI, N. y BOGONI, M.: “Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 38, 2020, p. 12.

⁴ CASTELLI, N. y BOGONI, M.: “Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales”, cit., p. 13.

⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Albacete (Bomarzo), 2020, pp. 41 y ss.

⁶ FREY, C. B. y OSBORNE, M. A.: “The future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?”, http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2013; ARNTZ, M.; GRE-GORY, T. y ZIERAHN, U.: “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 189, 2016.

2. UTILIZACIÓN DE LA CAUSA TÉCNICA COMO VÍA PARA MODIFICAR CONDICIONES LABORALES: FLEXIBILIDAD INTERNA POR MOTIVOS TÉCNICOS

La causa técnica aparece en numerosas ocasiones a lo largo del Estatuto de los Trabajadores como razón esgrimida (y debidamente probada), capaz de modificar las condiciones de la prestación de servicios: el art. 39.2 ET prevé la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional si existen razones técnicas u organizativas; el art. 40.1 ET habilita el traslado por este motivo y el 40.6 el desplazamiento; el art. 41 ET contempla la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo por tal causa; y el art. 47 explicita cuándo se entiende que concurre para suspender los contratos o reducir la jornada (“Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”).

Los convenios colectivos entran a precisar algún extremo de estos procedimientos, pero no conectan dichas previsiones con los cambios tecnológicos en que puedan tener su origen para aquilatar las consecuencias a ellos anudados en un primer momento.

3. FLEXIBILIDAD “EXTERNA” POR CAUSAS TÉCNICAS: DESPIDO OBJETIVO O COLECTIVO

Con mayor profundidad merecen ser analizados los arts. 51 y 52 ET, que permiten la extinción individual, plural o colectiva de los contratos de trabajo cuando concurren causas técnicas, esto es, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En redacciones legales precedentes eran denominadas “tecnológicas”, y hacían referencia a alteraciones o modificaciones del proceso de producción, “mediante la introducción de nuevos métodos productivos, que conllevan reestructuraciones de los servicios o especializaciones precisas, y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa”⁷ necesaria por la obsolescencia técnica del equipamiento productivo o de los sistemas de organización, o, más simplemente, las medidas que operan sobre los puestos de trabajo como consecuencia del proceso técnico, tales como introducción de nuevas maquinarias, mecanización o automatización⁸.

En la redacción actual, las causas técnicas se identifican con la maquinaria tecnológica avanzada⁹: “con las causas técnicas se trata de posibilitar precisamente la incorporación de tecnologías destinadas a sustituir métodos y procesos de trabajo que han quedado obsoletos y faltos de competitividad por otros más modernos, ya que van relacionadas con la obsolescencia de las tecnologías y medios de producción aplicados en un determinado puesto de trabajo. Además, para la funcionalidad de esta causa se exige la realización de inversiones reales, porque lo característico de la medida es que la renovación”¹⁰.

La obligación de adaptarse a las nuevas exigencias de un entorno de libre mercado globalizado y altamente competitivo implica la reducción de los costes de explotación mediante la

⁷ POQUET CATALÁ, R.: “Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 8, 2020, p. 175, citando a GOERLICH PESET, J. M.: “La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado: el nuevo régimen del despido disciplinario y de los despidos por causas económicas”, *TS*, núm. 43, 1994, p. 72.

⁸ RIVERO LAMAS, J.: “Modificación de las condiciones de trabajo”, en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Edersa), 1994, p. 174.

⁹ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1995, p. 377.

¹⁰ POQUET CATALÁ, R.: “Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral”, cit., p. 175.

modernización de los procesos productivos y muchas veces tal decisión tiene como consecuencia una disminución de la mano de obra¹¹.

El empresario con este recurso tendría como objetivo adoptar “medidas tendentes a racionalizar la organización productiva a través de la integración de avances tecnológicos con los que aumentar la competitividad de la empresa en el mercado¹². Dicha introducción tecnológica en la empresa tenderá a maximizar la eficiencia productiva de la misma¹³, y con la extinción ajustaría el personal¹⁴.

El cambio pretendido puede venir motivado por una posible vejez o inutilidad total o parcial de los medios de producción¹⁵ (debido, ya a su obsolescencia en relación a los puestos de trabajo, ya al devenir ineficaces a causa del progreso científico-tecnológico¹⁶) o por el interés en incorporar nuevos métodos –que conllevan reestructuración de los servicios o especialización precisas¹⁷– o maquinarias¹⁸, pues la introducción de la robótica o los procesos de digitalización imponen profundas transformaciones estratégicas y los trabajadores pueden sufrir en último término esos cambios¹⁹. Por ejemplo, con la implantación de los nuevos equipos industriales puede ser necesaria “una reorganización del personal para ajustarla al nuevo sistema de producción, más rentable que el anterior”²⁰.

El motivo analizado actúa conforme a las siguientes pautas²¹: existencia real y efectiva de una reestructuración en los equipos productivos o de servicios; necesidad o conveniencia objetiva de la misma, condicionada a las exigencias del mercado (de ahí que, en realidad, las causas tecnológicas sean siempre económicas en tanto las reconversiones o cambios organizativos urgen por problemas de rentabilidad); y, por último, el cambio operado ha de afectar a puestos determinados, bien individualizada bien colectivamente, provocando un exceso de personal y, por ello, dificultades palmarias de absorción de los titulares de dichas ocupaciones a riesgo de poner en peligro la propia supervivencia de la entidad²².

La causa analizada responde, como el resto, a la necesidad de reestructurar la empresa para que siga funcionando de forma eficiente²³ y, en el fondo, todas las causas tienen un componente económico de base²⁴. Por eso muchas veces el motivo invocado es mixto y, “cuando operan de manera aparentemente autónoma, el trasfondo no deja dudas sobre su incidencia

¹¹ STS, Cont-Admtivo., 16 diciembre 2003 (RJ 2004/75).

¹² ORTEGA LOZANO, P. G.: “Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, *Información Laboral* núm. 5, 2018 (BIB 2018\10111).

¹³ MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., *El despido colectivo en el Derecho Español: estudio de su régimen jurídico*, Pamplona (Aranzadi), 1997, p. 91.

¹⁴ GOERLICH PESET, J. M.: “Los despidos colectivos”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, T. II, Madrid (Edersa), 1994, p. 99.

¹⁵ STS 6 abril 2000 (RJ 2000/3285).

¹⁶ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993, pp. 39-40.

¹⁷ STS, Cont-Admtivo., 17 enero 1985 (RJ 1985/228).

¹⁸ GOERLICH PESET, J.M.: “Los despidos colectivos”, cit., p. 99.

¹⁹ MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *El despido colectivo en el Derecho español*, cit., p. 91.

²⁰ STS núm. 195/2018 de 22 febrero (RJ 2018\958).

²¹ MOLERO MANGLANO, C.: “Los expedientes de regulación de empleo y sus problemas básicos”, *AL*, núm. 3, 1989, p. 556.

²² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Expedientes de regulación de empleo*, cit., p. 41.

²³ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2001, p. 552.

²⁴ VALDÉS DAL-RE, F.: “Los despidos por causa económica”, en AA.VV.: *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, p. 395.

medida en cifras²⁵. Aun cuando no faltan autores que pretenden separar ambas a la hora de justificar la extinción pretendida: “no cabe exigir que tales cambios obedezcan a problemas o dificultades ya constatadas, ni tampoco acreditar nada acerca de la repercusión más o menos positiva de dichos cambios en la viabilidad o evolución de la empresa. Tras la reforma operada en 2012, se puede, en efecto, afirmar de un modo concluyente la autonomía e independencia de las causas técnicas y organizativas respecto a otras razones que se incardinan en mayor medida en la noción de causas económicas o productivas, admitiéndose, por tanto, el despido por la introducción de cambios tecnológicos en una empresa con beneficios económicos y sin signos de una evolución negativa o deterioro alguno²⁶”.

4. LA FALTA DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS COMO CAUSA DE EXTINCIÓN

También la tecnología juega un importante papel en la causa de despido objetivo contenida en el apartado b) del art. 52 ET: “por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables”.

En esta ocasión, los cambios se producen en el puesto de trabajo, es decir, el origen de la falta de adaptación es externo, pues no radica en las condiciones profesionales o personales del afectado, “sino en las mutaciones operadas en los procesos o métodos de producción”. Este precepto exige “existencia de una modificación técnica en un puesto de trabajo, amparada por criterios de razonabilidad”, sometidos a un único límite: “las nuevas técnicas no pueden convertir el puesto de trabajo –y la prestación contratada– en irreconocible, sino que tienen que fundamentarse en motivos productivos serios²⁷”. No se trataría entonces de un cambio radical de funciones, sino una novedad en las herramientas, técnicas o medios de producción.

Sin embargo, dicha transformación tecnológica no supone per se la desaparición del puesto de trabajo, sino que recae sobre la persona trabajadora una vez formada, la obligación de asumir y demostrar las nuevas competencias. En esta causa de despido se percibe claramente la importancia de la formación proporcionada y el paso del tiempo para su afianzamiento, así como que la tecnología transforma las tareas a realizar.

5. CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN CONVENIO COLECTIVO POR CAUSAS TÉCNICAS

También las causas técnicas son invocadas, a partir de la reforma de 2012, para proceder a la modificación de determinadas condiciones laborales pactadas en convenio colectivo.

Cabe distinguir, por cuanto aquí interesa y sin ánimo exhaustivo, las siguientes posibilidades para modificar las condiciones laborales previstas en convenio para una concreta unidad productiva²⁸:

²⁵ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y PRIETO PADÍN, P.: “La singularidad de las causas justificativas en los despidos colectivos en el sector público”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 37, 2015, p. 32.

²⁶ JURADO SEGOVIA, A.: “Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)”, *Labos*, vol. 1, núm. 3, 2020, p. 22, citando a CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, p. 26.

²⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El despido por causas objetivas”, en AA.VV.: *Tratado del Despido*, Madrid (La Ley), 2018.

²⁸ Una interesante clasificación atendiendo a los sujetos legitimados para llevar a cabo cada procedimiento y su coincidencia o no con quienes en su momento negociaron aquel referente, en GOÑI SEIN, J. L.: “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, *AS*, núm. 9, 2013 (BIB 2013\11).

– Inaplicación del convenio (el tradicional “descuelgue” salarial, ahora ampliado) regulado por el art. 82.3 ET.

– Cambio en el contenido pactado en un convenio extraestatutario en virtud de la modificación sustancial de condiciones regulada en el art. 41 ET (en su doble faz, individual, ya apuntada, pero también colectiva, en acuerdo o convenio extraestatutario).

De acuerdo con los expedientes publicados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, son escasos cuantos solicitantes invocan la inaplicación convencional por causas técnicas, y de hacerlo, están vinculadas a la organización de la empresa²⁹ o unidas a las económicas.

6. BUENAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES VINCULADAS A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN LA EMPRESA

Los cambios provocados por la revolución tecnológica (e intensificados por la pandemia de la COVID-19) pueden acabar por afectar a un importante número de puestos de trabajo y sectores, bien porque despidan a las personas que los ocupan, bien porque se modifiquen sus condiciones laborales fijadas individual o colectivamente. Prever las transformaciones venideras y hacerles frente han de vertebrar las mesas negociadoras de los convenios colectivos sin importar el sector ni el nivel.

El impacto tecnológico en cada sector y empresa es (puede ser) diferente y a los interlocutores sociales corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales anteriores sin perjudicar tampoco la buena marcha de la unidad productiva. Precisamente es el objetivo que alcanzar por las estrategias de transición justa (medioambiental y también tecnológica).

En la enumeración que a continuación se realiza no se pretende jerarquizar las soluciones, sino proporcionar un elenco de medidas que han de estar presentes en la negociación y serán los interlocutores sociales quienes decidan en el caso concreto cuáles son las mejores y han de figurar en los acuerdos:

1. Algunos acuerdos incorporan en su articulado menciones o cláusulas de carácter programático en las que aluden a la adaptación a los cambios o apuesta por la innovación tecnológica, pero sin ir más allá en las formas o las herramientas para proceder a incorporar dicha tecnología y evitar despidos o reestructuraciones³⁰.

2. Falta todavía por incorporar como contenido propio y necesario (al menos a nivel supraempresarial) mecanismos dirigidos a evitar (o al menos paliar) los despidos tecnológicos (individuales, plurales o colectivos) y para ello los interlocutores sociales han de tener en consideración las características de la actividad o de la empresa en la que se aplique el convenio, pactando tiempo de adaptación, recolocación o superiores indemnizaciones.

²⁹ Baste citar el Expediente número 01/2015.

³⁰ “Principios de la organización del trabajo. La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa. Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan la necesaria adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos/as trabajadores/as”, art. 6 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 30 julio 2020, núm. 206); “La empresa y los representantes legales de los trabajadores promoverán, las siguientes cuestiones: a. Promover el desarrollo personal y profesional. b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa. c. Adaptarse a los cambios tecnológicos. d. Contribuir a la formación”, Art. 38 Convenio colectivo de Disticenter, SA (BOE 11 marzo 2020, núm. 62).

Así, “en Estados Unidos, el sindicato Teamsters logró un acuerdo provisional con el United Parcel Service (UPS) que solicita seis meses de preaviso al sindicato de los despliegues tecnológicos, así como la creación de un comité con el sindicato y los representantes de la empresa para negociar cualquier cambio que esto pudiera tener sobre tareas y condiciones laborales”³¹.

“Igualmente, el sindicato de trabajadores del hotel Marriot llamado Unite Here –que incluye a cocineros, cajeros, botones y personal de limpieza– hizo de la tecnología una cuestión principal en sus recientes movilizaciones en EE UU. Entre otras mejoras (incluyendo pensiones, aumentos salariales y de la seguridad en el trabajo), Unite Here consiguió introducir cláusulas en sus contratos para protegerse de los posibles efectos negativos del cambio tecnológico [...]. Normalmente, estas protecciones incluyen formación para trabajos creados o modificados por las nuevas tecnologías, incentivos por las mejoras en la productividad, asistencia de las empresas para encontrar nuevos empleos para trabajadores desplazados y un preaviso de seis meses para los despliegues tecnológicos”³².

En España, los sujetos negociadores no han incorporado de manera general previsiones en este sentido, únicamente y quizá como recordatorio de regulaciones precedentes o (paradójicamente) previendo tiempos futuros, los convenios comienzan a renombrar las causas técnicas habilitadoras de cambios o despidos como tecnológicas³³ o fundadas tales medidas en innovaciones tecnológicas³⁴.

Aun cuando algunos sí han avanzado en la dirección apuntada, e incorporan mecanismos participativos destinados a programar la evolución de la empresa y de la plantilla, aun sin llegar a la cogestión: “en el último trimestre de cada año las empresas informarán a la RLT de la evolución de la plantilla durante el año, así como de las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación utilizadas, junto con el número de horas extraordinarias realizadas. En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. De tales previsiones y objetivos se informará a la RLT. Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, se harán desglosando al personal por áreas y divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, indicando también las correspondientes modalidades contractuales. Trimestralmente se informará a la RLT de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando las modalidades de contratación a utilizar”³⁵.

³¹ AA.VV.: *Los sindicatos ante los retos tecnológicos*, Fundación COTEC, 2019, <https://cotec.es/media/LOS-SINDICATOS-ANTES-LOS-RETOS-TECNOL%C3%93GICOS.pdf>, p. 42.

³² AA.VV.: *Los sindicatos ante los retos tecnológicos*, cit., p. 42.

³³ Art. 65 IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 16 diciembre 2020, núm. 241); art. 58 Convenio colectivo del Grupo Cetelem (BOE 18 febrero 2021, núm. 42); art. 69 Convenio colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL (BOE 14 agosto 2020, núm. 219); art. 60 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 1 agosto 2020, núm. 208); art. 42 Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 17 julio 2020, núm. 195); art. 62 III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 10 julio 2020, núm. 189); art. 106 Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU) (BOE 10 julio 2020, núm. 189); anexo I Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 17 junio 2020, núm. 169); art. 35 Convenio colectivo de Onet Iberia Soluciones, SA (BOE 20 diciembre 2019, núm. 305); art. 14 VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 5 diciembre 2019, núm. 292); art. 69 Convenio colectivo de Safety-Kleen España, SA (BOE 3 diciembre 2019, núm. 290).

³⁴ Disposición transitoria 3.ª II Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE 5 febrero 2021, núm. 31).

³⁵ Art. 6.19 Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 9 julio 2019, núm. 163).

3. Indisolublemente unido con el punto anterior y uno de los contenidos más importantes a negociar en un convenio para llevar a cabo la transición digital justa pretendida desde la OIT, es la formación continua prevista para los trabajadores, bien de forma general para todos o bien en función de su grupo profesional y competencias³⁶.

Previsiones convencionales en tal sentido quizá son las que más han crecido cuantitativamente. Si hace apenas cinco años algún convenio ya estaba incorporando, dentro de sus planes de formación, aquella conectada con la Industria 4.0, la digitalización y la automatización³⁷ debido a que el “rápido crecimiento de las tecnologías digitales requiere un enfoque de educación continua en cuanto a la inversión, con un énfasis en el desarrollo de competencias informáticas por un lado y habilidades sociales y creativas por otro”³⁸; ahora son multitud cuantos, con mejor o peor acierto, han decidido poner la atención en la formación o reciclaje profesionales.

Algunos lo hacen forma generalista y programática y sin un diseño *ad hoc*³⁹. Ciertos acuerdos prevén facilitar la formación (aun sin especificar cómo se instrumentaría esa posibilidad⁴⁰ y alguna cláusula obliga a las personas trabajadoras a un mínimo de formación⁴¹; mientras otros contienen un elenco más detallado de objetivos a cumplir y competencias alcanzar⁴².

³⁶ Al respecto, el profundo estudio efectuado en MARTÍNEZ BARROSO, M. R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *La formación en un mercado laboral tecnificado*, Valencia (Tirant lo blanch), 2021.

³⁷ Art. 67 Resolución de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo de Seat, SA. BOE núm. 234, de 28 de septiembre de 2016.

³⁸ AA.VV.: *Los sindicatos ante los retos tecnológicos*, cit., p. 24.

³⁹ “La formación del personal tendrá como objetivos principales conseguir que los empleados alcancen el nivel de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, así como facilitar su adaptación a los cambios organizativos, tecnológicos y sociales para potenciar las posibilidades de desarrollo profesional. Para promover el incremento de cualificación de los empleados, se potenciará en los planes de formación de las empresas: – Las acciones formativas ligadas a mejorar el desempeño en el puesto de trabajo. – La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías”, Anexo 6 Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2018.

⁴⁰ “De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la formación profesional, el personal que presta sus servicios en este sector tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de técnicos tributarios y asesores fiscales, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional, se establecen a tal fin los siguientes objetivos:.... h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.”, art. 13 VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 27 febrero 2020, núm. 50). En parecidos términos, art. 55 Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 enero 2020, núm. 11) y art. 22 Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE 7 enero 2020, núm. 6).

⁴¹ Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional. La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades conexas. Para ello, se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen, tanto interna como externamente, a tales fines. En el caso particular de los trabajadores de campo, los cursillos formativos a los que se alude en el anterior párrafo tendrán una duración máxima anual de 40 horas que no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada máxima anual.

En todo caso, se vuelve a insistir, es necesario que los sindicatos se impliquen en la innovación en la empresa y en la formación de los trabajadores⁴³. Parece conveniente, para enfrentar este desafío/reto, que “los representantes de los trabajadores requieran programas de formación para los trabajadores cuando se vaya a introducir una nueva tecnología y realizar evaluaciones periódicas de las tareas y habilidades de los trabajadores para enfrentar su posible obsolescencia. Deben promover la rotación de puestos de trabajo para una mayor versatilidad y expansión de los roles de los trabajadores; también debe contribuir al desarrollo de sistemas destinados a evaluar y validar las competencias de los trabajadores para permitir una mejor movilidad entre empresas y sectores”⁴⁴. Destacan en este sentido algunos programas formativos y de reciclaje específicos cuyo diseño se realiza previa consulta con los representantes o creando comisiones paritarias⁴⁵.

Estas horas de formación se compensarán económicamente o con descanso según el régimen de compensaciones de la Empresa, tomando como referencia el valor de la hora ordinaria, en el caso de compensarse económicamente”, art. 11 III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 23 noviembre 2020, núm. 307).

⁴² “1. Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar por las Entidades de Ahorro en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional, en coordinación con la Escuela de Formación Bancaria o bien la asistencia del personal de las Cajas a dicha Escuela.

2. Las Cajas podrán celebrar convenios con el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación y capacitación de su personal, así como en materia profesional especializada con la Escuela de Formación Bancaria, o en materia sociolaboral y en la esfera de su competencia estatutaria con CECA.

3. Las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad del personal del sector impulsar la profesionalización y mejora permanente de su formación, con el fin de:

a) Promover su desarrollo personal y profesional a través de la mejora y actualización de sus competencias profesionales.

b) Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y la calidad del servicio a la clientela.

c) Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, reestructuración de Entidades, etc.

d) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo e innovación de la actividad.

Para el cumplimiento de tales fines, la política de formación de cada Entidad tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

a) Fomentar la profesionalización del personal.

b) Extender la formación al máximo de la plantilla.

c) Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.

d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.

e) Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de las empresas”, art. 30 I Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 diciembre 2020, núm. 316).

⁴³ GOERLICH PESET, J. M.: “Economía digital y acción sindical”, en AA.VV.: *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2018, p. 600.

⁴⁴ AA.VV.: *Guía de los representantes de los trabajadores 4.0*, Comisión Europea/SUNI, 2019, p. 7.

⁴⁵ “Las personas trabajadoras afectadas recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. El régimen de dicha formación –personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos–, serán objeto de consulta con la representación de las personas trabajadoras, art. 71 VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) (BOE 3 octubre 2019, núm. 238). “Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capitalización. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes legales del personal y cuatro representantes de la parte empresarial, firmantes del convenio colectivo, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales del personal contratado a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional”, art. 57 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE 11 marzo 2020, núm. 62). La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se

Por cuanto hace al empresario, éste ha de tener en cuenta el tiempo invertido en dicha formación y las necesidades de conciliación con la vida personal y familiar, que muchas veces impiden la misma y ambas partes tengan presente que, entre otras finalidades, una adecuada formación puede suponer evitar despidos por falta de adaptación, pero también por causas técnicas vinculadas a la digitalización y automatización de la concreta empresa o sector.

4. En Alemania, donde se introdujo el concepto de trabajo 4.0 (Arbeit 4.0) para describir nuevas perspectivas y posibilidades en los trabajos del futuro, se ha diseñado un mecanismo de adaptación cuyo primer paso proviene del comité de empresa si sus miembros estuvieran interesados en Arbeit 2020 y, más específicamente, en la intervención de sindicalistas de IG Metall y consultores externos para respaldar la estrategia de digitalización de su empresa⁴⁶. “Después de las reuniones con el comité de empresa y la gerencia, las partes concluyen un acuerdo preliminar a través del cual se comprometen al desarrollo conjunto del proyecto. En el siguiente paso, se llevan a cabo talleres con los miembros del comité de empresa y entrevistas con gerentes y expertos en TI (generalmente a cargo de diseñar proyectos de digitalización). Cuando se llega a alcanzar acuerdo este suele ser sobre 4 o 5 temas⁴⁷”.

En el ámbito interno, destaca el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020⁴⁸, aun cuando se queda en el ámbito del *softlaw*, que considera “conveniente que los proyectos empresariales de innovación e implantación de nuevas tecnologías, que comporten la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo o bien modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, sean objeto de información y análisis mediante los procedimientos de participación sindical. En este sentido, es conveniente que los convenios colectivos de sector y empresa establezcan tanto los procedimientos concretos de información previa del proyecto empresarial a la representación sindical, como los de análisis de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional”.

Más específicamente, y siguiendo esa estela, no faltan acuerdos que incorporan, tímidamente, mecanismos participativos en supuestos de cambios de condiciones, modificaciones sustanciales⁴⁹, reconversiones tecnológicas⁵⁰ y transformaciones digitales⁵¹, como por ejemplo vinculando dichas modificaciones con la formación necesaria para hacer efectiva la adaptación⁵².

compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores”, art. 32 VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL (BOE 27 febrero 2020, núm. 50).

⁴⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, núm. 42, 2019.

⁴⁷ ARMAROLI, I.: “Arbeit 2020: a trade union project for the digitalisation of German manufacturing industry”, *Bulletin ADAPT Internacional*, 19 septiembre 2018.

⁴⁸ *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 7702, de 7 de septiembre de 2018.

⁴⁹ “Cuando en una empresa se pretenda introducir nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación de las condiciones de la prestación, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la Representación de las Personas Trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo”, art. 71 VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) (BOE 3 octubre 2019, núm. 238). “Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo”, art. 28 III Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 14 mayo 2020, núm. 135).

⁵⁰ Art. 33 VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL (BOE 27 febrero 2020, núm. 50).

⁵¹ La empresa informará a la representación de los trabajadores con la debida antelación de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial

Como ejemplo señero cabe destacar aquel pacto que crea un observatorio a tal efecto: “con el objetivo de establecer mecanismos que permitan llevar a cabo una política de anticipación frente a los continuos cambios que la tecnología o las modificaciones productivas y organizativas acarrearán en las estructuras de las empresas del Sector, y por tanto, en la competitividad y viabilidad de las mismas y en el nivel y calidad del empleo, mediante la observación permanente de los acontecimientos que se producen, la detección de sus repercusiones y la propuesta de las medidas a adoptar, las organizaciones firmantes acuerdan la creación de un Observatorio Industrial del Sector del Metal”⁵³. Entre las funciones adjudicadas merece ser subrayada la de “conocer y analizar la realidad de los procesos de renovación tecnológica del Sector, sus funciones determinantes y necesidades derivadas de la I+D+i, así como su evolución a nivel territorial y subsectorial”⁵⁴.

En fin, cabe concluir que se está avanzando, tímidamente y sin una estrategia definida por sectores, hacia una mayor previsión de futuro capaz de incorporar los cambios y hacer a las empresas (y a las personas trabajadoras) resilientes frente a (y gracias a) la tecnología.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AA.VV.: *Los sindicatos ante los retos tecnológicos*, Fundación COTEC, 2019, <https://cotec.es/media/LOS-SINDICATOS-ANTES-LOS-RETOS-TECNOL%C3%93GICOS.pdf>.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2001.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, núm. 42, 2019.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “¿Se considera procedente la extinción objetiva (por causa técnica) de un trabajador que ha sido sustituido por un robot?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2019.
- ARMAROLI, I.: “Arbeit 2020: a trade union project for the digitalisation of German manufacturing industry”, *Bulletin ADAPT Internacional*, 19 septiembre 2018.
- ARNTZ, M.; GREGORY, T. y ZIERAHN, U.: “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 189, 2016.
- CASTELLI, N. y BOGONI, M.: “Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 38, 2020.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y PRIETO PADÍN, P.: “La singularidad de las causas justificativas en los despidos colectivos en el sector público”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 37, 2015.

en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida”, art. 114 III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19 diciembre 2019, núm. 304).

⁵² En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección ofrecerá a quienes lo ocupaban un curso de Formación por el tiempo razonablemente necesario para su adaptación a las nuevas tecnologías, art. 17 Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 9 julio 2019, núm. 163).

⁵³ Art. 109 III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19 diciembre 2019, núm. 304).

⁵⁴ Art. 110 III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE 19 diciembre 2019, núm. 304).

- FREY, C. B. y OSBORNE, M. A.: "The future of employment: how susceptible are Jobs to computerisation?", http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2013.
- GOERLICH PESET, J. M.: "Los despidos colectivos", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, T. II, Madrid (Edersa), 1994.
- GOERLICH PESET, J. M.: "La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado: el nuevo régimen del despido disciplinario y de los despidos por causas económicas", *TS*, núm. 43, 1994.
- GOERLICH PESET, J. M.: "Economía digital y acción sindical", en AA.VV.: *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2018.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores", *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1995.
- GOÑI SEIN, J. L.: "Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada", *AS*, núm. 9, 2013 (BIB 2013\11).
- JURADO SEGOVIA, A.: "Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)", *Labos*, vol. 1, núm. 3, 2020.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *La formación en un mercado laboral tecnificado*, Valencia (Tirant lo blanch), 2021.
- MOLERO MANGLANO, C.: "Los expedientes de regulación de empleo y sus problemas básicos", *AL*, núm. 3, 1989.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *El despido colectivo en el Derecho español*, Pamplona (Aranzadi), 1997.
- OIT: Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf.
- ORTEGA LOZANO, P. G.: "Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", *Información Laboral* núm. 5, 2018 (BIB 2018\10111).
- POQUET CATALÁ, R.: "Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral", *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 8, 2020.
- RIVERO LAMAS, J.: "Modificación de las condiciones de trabajo", en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Edersa), 1994.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "El despido por causas objetivas", en AA.VV.: *Tratado del Despido*, Madrid (La Ley), 2018.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Albacete (Bomarzo), 2020.
- VALDÉS DAL-RE, F.: "Los despidos por causa económica", en AA.VV.: *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.