

Robotización

Análisis

Inteligencia artificial y relaciones laborales, ¿incompatibles?

La irrupción de ChatGPT nos pone ante una realidad objetiva: hay puestos de trabajo que dejarán de existir en breve

Oscar Mancebo Gutiérrez Socio del departamento laboral de ETL Global

La irrupción de la inteligencia artificial y demás entidades robóticas cada vez más capaces en el mundo laboral es una realidad fácilmente palpable en los últimos tiempos. Esta tendencia genera preocupación en algunos sectores, que temen que la automatización y la robótica sustituyan a los trabajadores en determinados puestos.

ChatGPT, el prototipo de robot de conversación de inteligencia artificial que se empezó a desarrollar el 30 de noviembre de 2022 –escasamente hace cuatro meses–, que aprende en base a las conversaciones mantenidas con sus usuarios, alcanzó nuevas cotas de desarrollo la pasada semana cuando obtuvo un nada desdeñable 8,36 en una simulación de Evaluación del Bachillerato para el Acceso a la Universidad –es decir, la selectividad–. Por poner el desarrollo de ChatGPT en contexto, una inteligencia artificial tan extremadamente prematura podría entrar, en la actualidad, en los grados universitarios de Física, Química, Biología, Derecho o Administración y Dirección de Empresas.

La irrupción de ChatGPT nos pone ante una realidad objetiva, y quizás difícil de soslayar: en la actualidad existen puestos de trabajo que dejarán de existir en breve. Trabajos como la abogacía son susceptibles de quedar eclipsados por la irrupción robótica. Si un robot con cuatro meses de aprendizaje puede aprobar un examen de selectividad, no es descabellado pensar que en breve pueda realizar auténticos reportajes periodísticos o cualquier otra actividad que requiera una mínima recopilación de datos. Los costes de contratar a un profesional siempre serán más elevados que los costes de utilizar una entidad no humana, sin necesidades biológicas ni familiares.

No es la intención de este artículo crear una alarma neoludista de rechazo al desarrollo tecnológico moderno. Al contrario. A nuestro parecer, la irrupción –antes progresiva y ahora súbita– de los robots y la inteligencia artificial en nuestro día a día debe constituir una oportunidad que, bien gestionada, puede traer beneficios extraordinarios a nuestra sociedad.

La realidad objetiva de la que hablabamos es inminente. Las inteli-



GETTY IMAGES

gencias artificiales y los robots han venido para quedarse y acompañarnos en nuestra vida cotidiana, y, sobre todo, en nuestros trabajos. A nuestro parecer deviene necesario que, como compañeros de trabajo que serán hasta nuestra sustitución, coticen a la Seguridad Social como tales.

Ciertos sectores empresariales y sociales pueden mirar con recelo el hecho de ser obligados a cotizar por entidades que no viven, no consumen y que obviamente no necesitan atención de nuestro sistema de Seguridad Social. Es en este punto donde debe-

mos abrir el debate a la necesidad de un cambio de mentalidad: la cotización de los robots es la oportunidad que la sociedad estaba esperando para reformar el mercado laboral y las relaciones de quienes lo conforman, así como para profundizar en la conciliación de las vidas laborales y personales de los que sí las tenemos.

Recientemente se vienen planteando medidas como las semanas laborales de cuatro días o la profundización en los permisos familiares. La irrupción de la robótica ofrece un punto de partida que nos permitirá explorar, profundizar e incluso revolucionar el propio concepto de la conciliación de la vida laboral y personal.

En conclusión, a nuestro parecer la entrada en nuestras vidas de tecnologías disruptivas ofrece una oportunidad excepcional que, como sociedad, estamos obligados a aprovechar. La medida verdaderamente revolucionaria en materia de conciliación es la creación de un auténtico sistema de cotización de entidades robóticas, que permita reemplazar progresivamente la fuerza de trabajo humana mientras crea un Estado del bienestar fuerte, que ofrezca una protección que nuestro sistema de Seguridad Social actual no puede ofrecer.



La cotización de los robots es la oportunidad que la sociedad estaba esperando para reformar el mercado laboral y sus relaciones

Ecija ficha a Gorka Goenechea como nuevo socio de litigación y arbitraje

El abogado, especializado en conflictos societarios, se incorpora a la oficina de la firma en Barcelona

PATRICIA ESTEBAN
MADRID

Ecija ficha a Gorka Goenechea como nuevo socio de la firma en el área de litigación y arbitraje. El abogado se incorpora a la oficina de Ecija en Barcelona y formará parte de un equipo liderado por 15 socios y compuesto por más de 50 profesionales. Goenechea ha sido durante más de 15 años socio del despacho catalán Balaguer Morera y Asociados.

Especializado en conflictos societarios, financieros, sucesorios y del sector de la construcción, Goenechea cuenta con una amplia experiencia en el ámbito del arbitraje, incluida la litigación conexa como demandas de anulación de laudos, declinatorias de arbitraje y ejecución de laudos.

Según Gabriel Nadal, socio director de la sede de Ecija en Barcelona, "estamos muy orgullosos



Gorka Goenechea.

de contar con un departamento procesal que, con la incorporación de Gorka Goenechea al conjunto de profesionales que lo conforman, dota a la firma de un equipo de primer nivel en esta materia".

En palabras de Goenechea: "Me incorporo muy ilusionado a Ecija, no solo por el excelente momento que atraviesa la firma, sino también por el sólido equipo de profesionales que la conforman".

Anulado el despido de un trabajador enfermo al aplicar la 'ley Zerolo'

P. ESTEBAN
MADRID

El Juzgado de lo Social número 1 de Granada ha declarado nulo el despido de un trabajador que fue dado de baja al día siguiente de tener un accidente laboral. El empleado, que ejercía como patrón de barco, había sido reclutado para cubrir la campaña turística y tenía contrato para dos meses más.

El juzgado concluye que hay indicios suficientes para deducir que el despido obedece exclusivamente a la situación de enfermedad temporal

del trabajador y anula la decisión. De esta forma, el fallo aplica la reciente Ley 15/2022, de 12 de Julio, para la igualdad de trato y la no discriminación, más conocida como *ley Zerolo*.

Esta decisión obliga al empresario a readmitir al trabajador. Al tratarse de un empleo fijo discontinuo, la compañía tendrá que llamarle para la siguiente temporada y regularizar su situación con la Seguridad Social. El fallo también concede al empleado una indemnización por daños morales de 5.000 euros, algo menos de la mitad de lo que había solicitado.