

Crónica económica • Sofía Vázquez

Telefónica: miles de despidos de la mano de robots



Telefónica ha anunciado la puesta en marcha de un despido colectivo que, en su planteamiento inicial, afectaría

a 6.088 personas, con impactos que llegan al 41 % de la plantilla en Telefónica de España y al 22 % en Telefónica Global Solutions. La empresa lo justifica por causas técnicas, organizativas y productivas ligadas a la automatización, la simplificación operativa, el rediseño del modelo de negocio y la implantación de proyectos de inteligencia artificial. La medida ha pillado a más de uno con el pie cambiado por ser muchos los despidos y venir de la mano de la IA. Alejandro de Paz, abogado en dPG Legal analiza el tema.

1.—¿Qué requisitos debe cumplir una empresa para ejecutar un despido colectivo de esta magnitud, según la legislación laboral española?

—Debe cumplir las exigencias del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo. En primer lugar, es imprescindible que se superen los umbrales numéricos que definen este tipo de extinción en un período de 90 días:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100.
- El 10 % de la plantilla en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas con más de 300.
- También se considera despido colectivo la extinción que afecte a toda la plantilla cuando sea superior a cinco personas y la empresa cese totalmente su actividad por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Superados los umbrales, la compañía debe justificar la concurrencia de la causa alegada y abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Este período tiene una duración máxima de 30 días naturales (15 días en empresas con menos de 50 empleados) y debe centrarse en buscar alternativas al despido, reducir su alcance y pactar medidas de acompañamiento. La apertura del período de consultas requiere una comunicación escrita a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, detallando: las causas del despido colectivo, el número y clasificación profesional de los afectados y de la plantilla total, los criterios de selección, el período previsto para ejecutar las extinciones; y la documentación económica, técnica u organizativa que sustente la medida.

Durante la negociación, empresa y representación de los trabajadores deben negociar de buena fe. Finalizado el período, la empresa comunicará su decisión final a la autoridad laboral. Además, y como ocurrirá en el caso de Telefónica, cuando el despido colectivo afecte a más de

50 empleados, la empresa está obligada a ofrecer un plan de recolocación externa gestionado por una entidad autorizada, con medidas de orientación, formación y búsqueda activa de empleo durante un mínimo de seis meses.

2.—Puede la automatización justificar miles de despidos?

—Sí, la automatización puede constituir una causa organizativa o técnica válida para un despido colectivo, siempre que la empresa acredite de forma objetiva que la introducción de nuevas tecnologías o cambios en los sistemas de producción hacen innecesarios determinados puestos. Ahora bien, en la práctica, el elemento decisivo no es solo la causa, sino el proceso de negociación. Si durante el período de consultas empresa y representantes de los trabajadores alcanzan un acuerdo, el ERE adquiere mucha mayor solidez, pues en él se pactan criterios de selección, indemnizaciones, recolocaciones y medidas de acompañamiento, reduciendo el riesgo de impugnación y facilitando una salida ordenada.

3.—¿Es coherente usar la edad como criterio de salida en un ajuste «tecnológico»?

—Sí, puede serlo, pero solo bajo condiciones. La edad no puede utilizarse como criterio autónomo porque el artículo 17 ET prohíbe cualquier discriminación. Sobre esto el Tribunal Constitucional se ha pronunciado (STC 66/2015) admitiendo su utilización cuando forma parte de un acuerdo negociado, está objetivamente justificada y tiene como finalidad minimizar el perjuicio para los afectados, al tratarse de trabajadores próximos a la jubilación para quienes el impacto económico y profesional es menor.

En un ERE motivado, entre otras causas, por la automatización o implementación de sistemas IA, la coherencia del criterio dependerá justamente de que la empresa

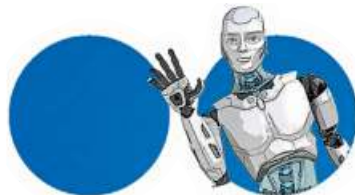


ILUSTRACIÓN MARÍA PEDREDA

acredite que su uso no deriva de la tecnología, sino de una lógica de protección social, y que vaya acompañado de medidas efectivas (mejoras indemnizatorias, convenios especiales, garantías complementarias) que atenúen los efectos del despido.

4.—¿Puede declararse excedente interno mientras se mantienen tareas externalizadas?

—Sí. El Supremo lo avaló en el 2014 en el contexto de un ERE seguido de la externalización del servicio, donde dejó claro que la subcontratación no invalida por sí misma la existencia de causas del despido, siempre que se demuestre que la externalización es una medida de viabilidad y no un simple ejercicio de conveniencia empresarial.

5.—¿Un ERE basado en la introducción de IA puede considerarse una «causa objetiva» válida?

—Sí, siempre que la empresa acredite de forma concreta que la implantación de IA provoca cambios organizativos o técnicos reales que eliminan tareas, funciones o en casos más graves, departamentos completos. La clave es lo de siempre, demostrar la conexión entre las nuevas herramientas y la necesidad de amortizar puestos, así como la proporcionalidad de la medida. No vale despedir a cientos de trabajadores porque se incorpora un sistema de IA que solo automatiza una parte mínima del proceso y cuyas funciones podrían asumirse mediante formación o reorganización interna menor.

6.—¿Qué precedentes legales existen sobre despidos motivados por automatización o digitalización?

—La jurisprudencia sobre despidos ligados a la introducción de la inteligencia artificial y la automatización es poca, pero ya hay resoluciones. Un ejemplo muy claro es una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 15 de septiembre del 2025: una empresa de traducción extinguió el contrato de una trabajadora por causas objetivas alegando una caída continuada de ingresos vinculada a la irrupción de la traducción automática y la inteligencia artificial, que permitía a los clientes realizar por sí mismos encargos que antes se externalizaban. La procedencia del despido se confirmó porque quedó acreditada la existencia de pérdidas y un descenso del volumen de negocio, la relación entre la transformación tecnológica del sector y la caída de la demanda, y la necesidad de la medida para evitar el cierre y ajustar costes.

Illa ordena una auditoría a los laboratorios que trabajan con el virus de la peste porcina africana

X. GUAL BARCELONA / E. LA VOZ

La Generalitat auditará a los diversos centros de investigación animal que trabajan con el virus de la peste porcina africana en el entorno de Barcelona, la zona cero de la infección. El presidente catalán, Salvador Illa, aseguró ayer que estas auditorías se llevarán a cabo «en el menor tiempo posible y con máximas garantías de solvencia y seguridad» con el fin de extremar las medidas de control y evitar que el foco se expanda. El anuncio llega después de que el laboratorio de referencia de la UE para estos casos, el de Valdeolmos

(Madrid), señalara que el patógeno detectado en los jabalíes muertos en la sierra de Collserola no es del mismo tipo que el presente en varios países europeos, sino que procede del grupo genético 29, muy utilizado por los centros que investigan el virus. Así, la hipótesis original del bocado contaminado arrojado en un área de servicio de alguna de las autopistas que cruzan la zona pierde fuerza.

Tanto el Ministerio de Agricultura, que dirige Luis Planas, como la Generalitat han encargado a la Guardia Civil y a los Mossos d'Esquadra, respectivamente,

que investiguen la posibilidad de que el virus surgiera del Centro de Investigación en Sanidad Animal (CRESA), un laboratorio público de referencia en la materia, ubicado dentro del campus de la Universidad Autónoma de Barcelona, próximo al foco. Este laboratorio ensaya posibles vacunas contra el PPA desde hace más de una década, bajo estrictos protocolos de seguridad, que serán ahora revisados y auditados. Además, otros cuatro centros próximos serán sometidos al mismo examen.

Mientras, continúan los esfuerzos del operativo de emergencias

sobre el terreno para contener el brote. Un millar de policías, entre mossos, policía local, bomberos y efectivos de Protección Civil permanecen desplegados en un radio de 20 kilómetros para impedir que la población acceda a las zonas forestales. La prohibición se mantendrá vigente al menos hasta el próximo fin de semana. El intendente de los Mossos, Francesc Parra, subrayó el «comportamiento ejemplar» de la ciudadanía y señaló que nadie ha sido multado por saltarse las medidas de control frente a un virus que «se contagia muy rápidamente».

RESTRICCIONES

6 kilómetros

Alrededor de la zona cero
Es la sierra de Collserola, en Cerdanyola del Vallés, donde aparecieron los primeros animales contaminados

91 municipios

Zona de seguridad
Es el perímetro que rodea la zona cero, donde está prohibido el acceso al monte

13 positivos

Confirmados
Hasta ahora, 13 son los animales muertos, todos jabalíes, en la zona cero. No hay ningún caso en granjas de cerdos