

La transformación de los modelos laborales ante la era digital

por Sonia Maricela Santillán Montoya

Hablar de modelos laborales es dialogar de relaciones humanas regidas por la normatividad del Derecho del Trabajo, por consiguiente, esta figura ha evolucionado a la par de las relaciones que la contemplan. Muchos predicen una eminente desaparición del Derecho laboral, bajo el argumento

de que estamos ante una nueva era, la digital, donde la autonomía, la especialización, la cooperación y competitividad entre los componentes de la producción, impiden la existencia de la subordinación; sin embargo, ¿será posible desaparecer las relaciones laborales?, ¿ya no existirá

la subordinación entre las mismas? De estas interrogantes surge la necesidad de estudiar la transformación que han presentado los modelos laborales.

1. Las relaciones laborales

El elemento que distingue a las relaciones laborales de cualquier otro vínculo

creado por la prestación de un servicio, es la subordinación, cuyo concepto es sumamente difuso y complejo, dado que existen infinidad de relaciones donde encontramos una parte inferior y otra superior, lo que producen la subordinación entre las mismas. En la propia sociedad todos nos encontramos subordinados a un ordenamiento jurídico creado por el Estado para alcanzar sus fines, regulando la conducta de los ciudadanos, para lograr una armonía dentro de la vida social.

Etimológicamente, subordinación viene del latín “subordintio-onis”, acción de subordinar, de “sub”: bajo, y “ordino, avi, atum, are”: ordenar, disponer. Se ha utilizado como sinónimo de obediencia, jerarquía, dependencia y sumisión a quien ejerce el mando o

autoridad. De esta forma, podemos señalar que la subordinación tiene dos elementos:

- a) Un deber de cumplir ciertos lineamientos.
- b) La facultad de imponer y exigir dicho cumplimiento.

Se ha señalado que, técnicamente la subordinación “es la sujeción al orden establecido y a quien en su legítima representación se le debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior” (Jurídicas, 2009, pág. 3574). Esto es, la subordinación nace en una relación desigual, donde una persona impondrá sobre otra la directiva o las instrucciones bajo las cuales se desarrollará dicha relación.

1.1 La subordinación laboral

Dado su significado etimológico, existen muchos estudios sobre la subordinación, sobre todo en el ámbito militar; sin embargo, en el presente estudio lo que nos interesa es la subordinación de índole laboral, considerada como ese elemento principal que distingue la presencia de una relación de trabajo respecto de otras prestaciones de servicio que ostentan una naturaleza diversa.

Para que esta subordinación no sea absoluta y produzca lesiones a la dignidad de la persona, es necesario que la misma se encuentre dentro de los límites y bajo los supuestos que prevén los ordenamientos jurídicos, pero también dentro de los principios morales que determinan el respeto a la dignidad

humana.

Refiriéndonos al campo laboral, Ludovico Barassi fue de los primeros estudiosos de esta figura en el derecho del trabajo, quien en 1901 definió a la subordinación como una sujeción del trabajador al poder directivo del empleador, elementos que inspiraron no solo a la doctrina, sino a la legislación y a la jurisprudencia, estableciendo los límites del ámbito de aplicación del derecho laboral; desde entonces, se ha determinado que, con la subordinación una persona se obliga, mediante una retribución económica, a colaborar con otra, aportando su trabajo intelectual o material bajo la dirección de ésta, marcando el elemento distintivo de una relación laboral.

Con respecto al concepto jurídico de la

subordinación, el mismo deviene de la facultad genérica que las leyes sociales confieren al patrón para señalar las órdenes y determinar los reglamentos internos a los que el personal deberá sujetarse. No ha de pasarse por alto que, como característica fundamental, la subordinación de referencia deberá realizarse de manera continuada y permanente.” (Santos, 1998, pág. 150)

Con estos análisis, se ha afirmado que en la prestación de los servicios profesionales no puede existir la relación de trabajo, pues al no presentarse la nota de dirección o de dependencia, no se integra la subordinación, por ende, no nace la relación laboral. En algunos casos, se ha determinado que la subordinación laboral



se distingue porque la prestación de servicio de donde surge se encuentra limitada por el tiempo, por sus resultados e individualizada.

En casi toda la doctrina latinoamericana se ha considerado que la subordinación es el elemento característico de la relación laboral. La subordinación en la relación de trabajo tiene dos componentes: “una facultad jurídica

del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo” (De la Cueva, 2007, pág. 203.)

Bajo este tenor, la subordinación constituye

el elemento característico de la relación de trabajo, pero no siempre fue tomada así, pues antes se señalaba que la simple prestación de un servicio provocaba la existencia de una relación laboral; después, la dependencia económica era la determinante, y finalmente se optó por la subordinación, consistente ésta en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido; “cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto del estatuto laboral” (Sánchez, 1967, pág. 297); esto es, el individuo se convierte en trabajador cuando queda a expensas de las indicaciones que, sobre el servicio, le señale el empleador.

Como se observa, la persona empleada, subordina su conducta o actividad laboral a las

directrices que le indica el empleador; es decir, para el trabajador, la subordinación implica dos obligaciones:

- Prestación del servicio.
- Sometimiento jerárquico.

Por su parte, el empleador tiene el derecho de establecer las normas en la prestación del servicio e incluso sancionar su incumplimiento. Es por estos preceptos que se llegó a considerar que la subordinación “ha sido tan poco afortunada como poco feliz... pues ha mortificado y desalentado a los trabajadores porque evoca, en algún sentido, una situación de sumisión, que nos recuerda, aun cuando atenuada, la esclavitud” (R. Muñoz, 1983, pág. 9).

Sin embargo, no podemos confundir a la subordinación con

un simple conjunto de derechos del patrón sobre el trabajador, sino como el presupuesto para la existencia de una serie de relaciones jurídicas, las cuales se regularán por las normas que impone el Derecho del Trabajo, pues una vez surgida la relación laboral, si bien el patrón tiene un poder jurídico de mando, también tendrá que cumplir con las obligaciones que le impone la normatividad a favor del trabajador; “la subordinación a la que está sometido el trabajador está regulada por una serie de normas que tienen por finalidad la protección de la personalidad humana, y de las funciones económicas que son conexas al empleo de la energía del subordinado con fines productivos” (De Santos, 1999, pág. 813). Por ello, aun cuando con la subordinación el patrón posee un poder de mando en la relación laboral,

ello es únicamente con el objeto de buscar una disciplina que procure armonía, mejoras en la productividad y mayores ganancias.

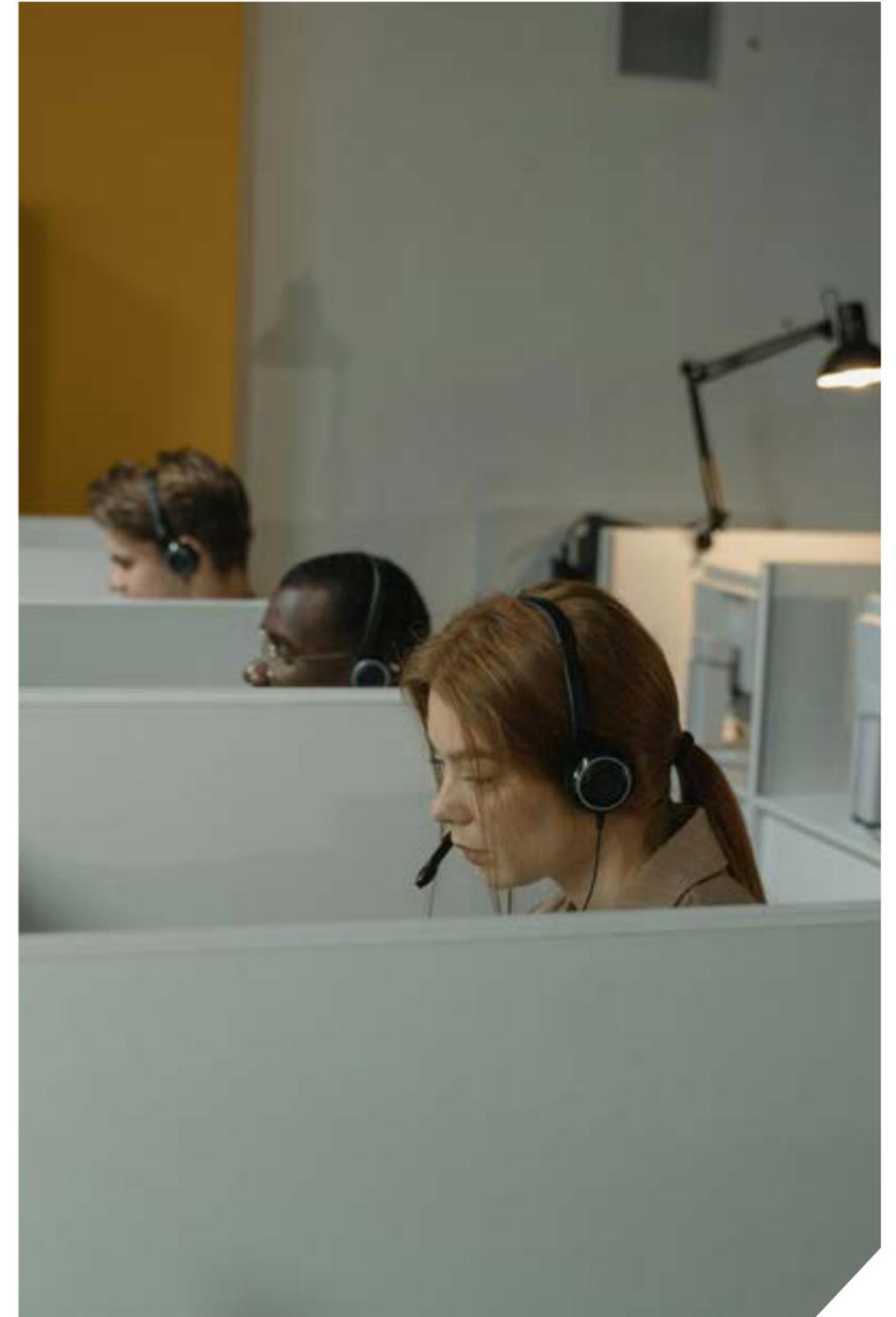
No hay que perder de vista que, el Derecho del Trabajo nació para proteger la dignidad de las personas que trabajan, por ello, si en la subordinación no existiera un ordenamiento jurídico que cumplir, se provocaría una anarquía en donde predominaría la ley del más fuerte. De esta forma, la subordinación jurídica implica límites; el empleador no puede trasladar más allá del campo laboral su mando sobre el trabajador, se restringe a lo acordado en el contrato de trabajo y dentro de la prestación del servicio, cumpliendo las disposiciones de la normatividad laboral; así, la facultad de mando encuentra limitaciones, debe estar sometido a

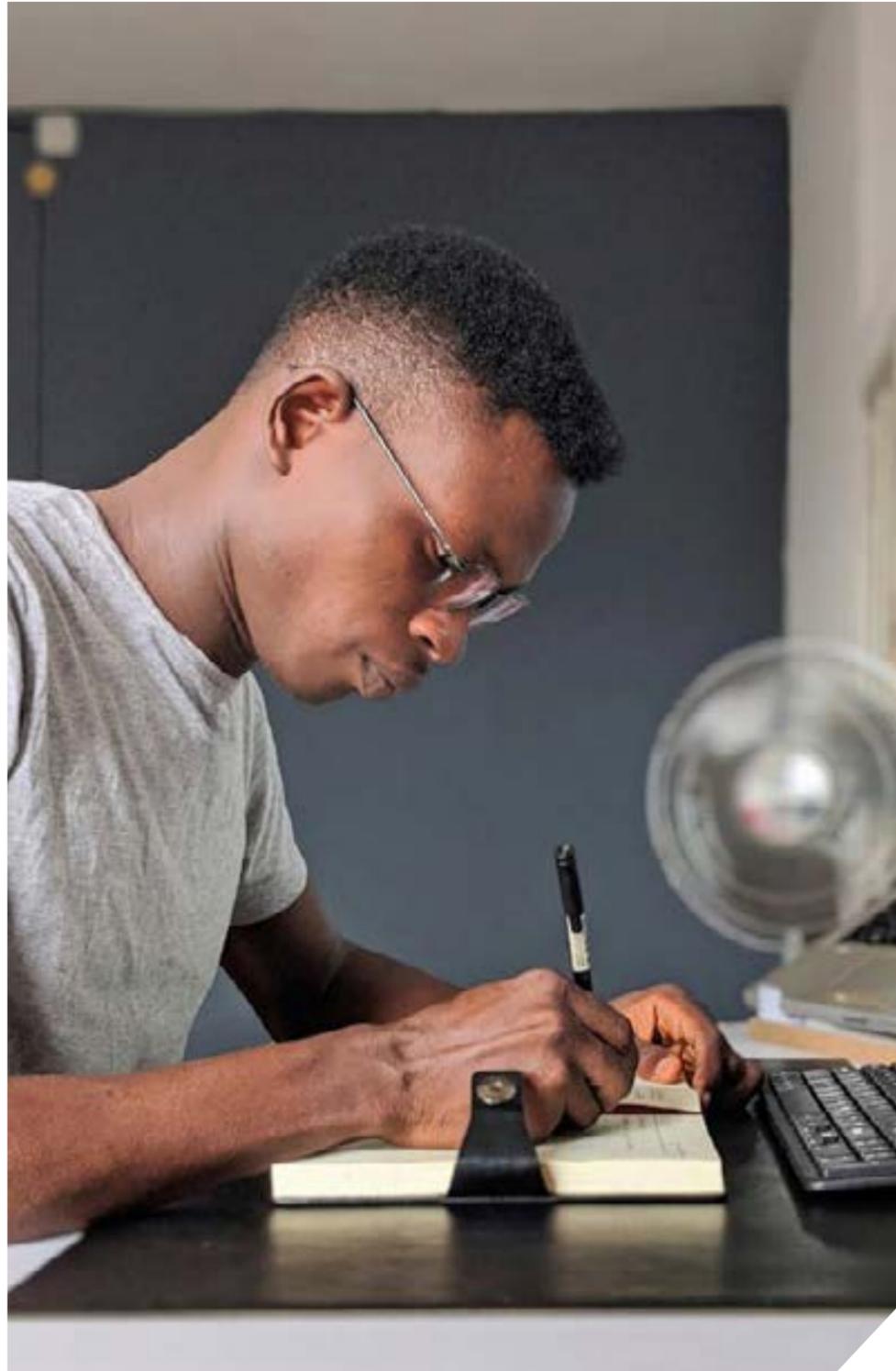
los límites que marca el ordenamiento jurídico, para lograr la protección de quién presta su trabajo.

Así, la subordinación no tiene porque entenderse como un elemento de denigración del trabajador, ya que esa subordinación u obediencia de la persona empleada hacia el patrón, es solamente con respecto a las normas que se establezcan dentro y conforme al trabajo; una persona se obliga a prestar un servicio a otra poniendo a su disposición su fuerza laboral propia, pero ello no lo hace esclavo, pues algo relevante es que, quién presta el servicio es un hombre libre, al que no le pertenecen los medios de producción y, por ello, para lograr un equilibrio, proporciona su fuerza laboral sujetándola a las órdenes del empleador.

Estamos ante la presencia de una subordinación jurídica, pues existe una obligación por parte del trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador, quien ejerce su facultad de organizar y dirigir la empresa, dando órdenes al trabajador, fiscalizando su cumplimiento y tomando las medidas disciplinarias cuando éste incurra en faltas, pero todo ello bajo las normatividades y principios del derecho laboral, que permiten la dignificación de la persona trabajadora, limitando el poder del patrón y elevando la calidad del trabajador para impedir que pueda ser objeto de denigración o condiciones injustas.

Con estas características se ha determinado que, la subordinación jurídica laboral tiene tres aspectos: el personal, el técnico y el económico.





En el **personal** el trabajador observa las órdenes recibidas, como son las horas y el lugar de trabajo, las reglas de seguridad e higiene, etc.; en la subordinación **técnica** realiza el servicio conforme a las reglas de ejecución o directrices que le marca el empleador; mientras que la subordinación **económica** implica que su fuente de ingreso y base de su patrimonio derivan del dividendo que recibe por la prestación del servicio. Es importante señalar que, pueden darse las tres vertientes de la subordinación en la relación laboral o sólo alguna de ellas y éstas no necesariamente se presentan de manera restrictiva, sino que admiten una flexibilización al momento de ejecutarse

1.1.1 Evolución de la subordinación

Anteriormente, el hombre era concebido jurídicamente de modo individualista; se le consideraba abstracto, aislado y teóricamente igual entre los demás hombres; por ende, sus derechos y obligaciones eran otorgados por igual a cada quien según sus virtudes, surgiendo los derechos fundamentales que corresponden a todo individuo por su propia y simple naturaleza humana, estos derechos son universales.

No obstante lo anterior, los derechos fundamentales no pueden otorgarse de manera igual a toda persona, pues la igualdad no existe en todos los núcleos sociales; esto es, existen relaciones que no se ubican en planos de igualdad, por consiguiente no se puede

tratar en forma igual a quienes por su naturaleza son desiguales, ya que este trato igualitario ocasiona que el social y económicamente más fuerte, pueda disponer de otros hombres y aun sojuzgarlos; por ello, es necesaria la intervención del Estado en la vida económica social, para proteger a las clases desfavorecidas por la propia división establecida en los sistemas del Estado, dando surgimiento a los derechos sociales con un elevado contenido humano.

Dentro de esas clases desfavorecidas históricamente, encontramos a la clase trabajadora, cuyas formas de laboral se van modificando atendiendo a los movimientos sociales, económicos, políticos y tecnológicos que surgen en el mundo, de ahí que estas prestaciones de servicio estén cambiando constantemente y sea necesario que las normas que las rigen también se adecúen a la actualidad que presentan, por ello, "el derecho del trabajo, conjunto de normas reguladoras de las



relaciones jurídicas entre los factores humanos de la producción, tenga un carácter dinámico si es que aspira a ser un instrumento eficaz de convivencia ordenada y armónica” (López, s.f., pág. 165).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que, las relaciones de trabajo nacían con la celebración del contrato, aun cuando las normas de trabajo se imponían a las partes, existía un respeto a la voluntad de los componentes, el artículo 33 de dicha Ley señalaba: *“El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley.”* Por su parte, la definición del contrato individual del trabajo la establecía el artículo 17, al disponer: *“Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual*

una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución económica.”

Como se observa, no se habla propiamente de la subordinación; sin embargo, podríamos señalar que, se lleva implícita esta figura cuando se refiere a la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona, mediante una retribución convenida.

Aun cuando se determinaba que el contrato de trabajo era de naturaleza distinta al civil, no se lograba desvincular en su totalidad, provocando que el derecho laboral no lograra su plena autonomía con el civil, pues en todo momento debía operar la existencia

del consentimiento para que naciera la relación laboral. La simple negativa por parte del patrón respecto a que no había su consentimiento para celebrar el contrato de trabajo, provocaba que la carga de la prueba se arrojava al trabajador para acreditar la existencia de la relación laboral, a través de un contrato y de la “dependencia”, entendiéndola como una dependencia económica, pues al principio se concebía que, para la existencia de una relación laboral, la subsistencia económica del trabajador necesitaba depender forzosamente del patrón, el conflicto surgía cuando el empleado prestaba su servicio para varios patrones, pues no se podía determinar en dónde se encontraba la dependencia.

La evolución de estos criterios sobre el elemento que distingue a



las relaciones laborales de otras de diversa naturaleza, provocó su nueva distinción en la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se abandona el viejo criterio que suponía la necesidad del consentimiento para que surgiera el contrato de trabajo, así como la dependencia económica, dando prioridad a la relación entre el trabajador y el patrón, cuando existe la subordinación; incluso se deja de emplear el término de contrato para hablar de cualquier documento en donde se consignen las condiciones para la prestación del servicio; en el artículo 20 se estipuló: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera*

que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Ahora se puede interpretar que, aun cuando los vínculos jurídicos entre particulares derivan de un contrato, donde existe un acuerdo de voluntades para obligarse; para que se suscite una relación laboral, basta con la simple prestación del servicio subordinado, “se abandonó la doctrina tradicional y se atiende a la prestación de servicio. Así, la manifestación de la voluntad resulta secundaria, frente al hecho real de desempeño de una tarea personal y



subordinada” (Santos, 1998, pág. 114). Para los Tribunales Colegiados de Circuito y para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la subordinación continúa siendo el elemento existencial de las relaciones de trabajo y se sigue considerando como la facultad de mando del patrón, respecto al deber de obediencia del trabajador; pero, la modernización que se ha implementado en las relaciones laborales produce que, las características y concepciones tradicionales que se han reunido para determinar la subordinación, se vayan modificando, cuestiones que han ido resolviendo los criterios jurisprudenciales; incluso la propia Ley Federal del Trabajo, en los trabajos especiales, ya se encuentra regulando de manera particular la forma en que nacen

relaciones laborales de este tipo de trabajadores, como es el caso del trabajo a domicilio o el teletrabajo, donde ya se regula que hay una relación laboral, aun cuando el servicio se desempeñe en el lugar designado por el trabajador y sin una dirección directa del empleador.

2. Evolución de los modelos laborales

En los últimos años se habla de una tendencia a crear relaciones de trabajo atípicas, dadas las transformaciones laborales que se han presentado a nivel mundial. Estos cambios se presentan gracias las crisis económicas, las variantes políticas, la expansión demográfica, la migración, las nuevas tecnologías, entre otros factores, que alcanzan la vida de las relaciones de trabajo,

modificando incluso la forma de aplicación de los ordenamientos jurídicos laborales.

Estos ajustes estructurales los sufren tanto las micro como las macroeconomías, provocando un incremento desbordado en el desempleo y en el sector informal, trayendo como consecuencia la modificación de las concepciones tradicionalistas de los elementos del Derecho laboral, entre los que se encuentra la figura de la subordinación.

2.1. El desarrollo de los modelos laborales

Desde sus orígenes, las personas han tenido que trabajar para poder satisfacer sus necesidades básicas, entendiendo este elemento como la aplicación de la fuerza física para la obtención de satisfactores, “el

trabajo supone una actividad humana... que tiende a la obtención de un provecho” (De Buen, 1997, pág. 19). Es por ello que, el propio artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajo como “... *toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*” Por otra parte, la obtención de un satisfactor por la actividad desarrollada, ahora se convierte en el pago de un salario; por ende, el trabajo implica actividad y satisfactor.

Concibiendo el trabajo de la forma antes expuesta, podemos explicar la evolución del mismo, partiendo de la pirámide propuesta por Abraham Maslow en 1943, donde formula una jerarquía de las necesidades humanas, partiendo

de las básicas, las de supervivencia, hasta llegar a las más elevadas, las de crecimiento; pues el trabajo precisamente nació para lograr satisfacer las necesidades más elementales, como era el proporcionar alimento, a través de la caza, la pesca; pasando por el satisfactor de la protección, donde se tiene que trabajar para impedir los riesgos naturales e invasiones de otras tribus, a través de la construcción de fuertes, escondites e incluso armamento bélico; posteriormente vendrá el satisfactor de pertenecer a un grupo social, donde ahora se tendrá que beneficiar a toda la comunidad, con la creación de sistemas hidráulicos, escuelas, caminos e incluso lugares para las reuniones colectivas; hasta llegar a los satisfactores de autoestima y reconocimiento, donde el



comercio va a imperar, e incluso las necesidades de autorrealización, que permitirán la industria de la recreación. Como podemos observar en la anterior imagen, la persona humana parte de una supervivencia, hasta llegar a un crecimiento personal, y esto solamente lo consigue a través de

la implementación de diversas formas de trabajo, que se adecuan para alcanzar los satisfactores que exige el momento social que se vive; pero también, en estos modelos de trabajo empleados, los utensilios o herramientas utilizadas para alcanzar y superar las necesidades, han evolucionado, provocando

las revoluciones industriales por las que ha atravesado la humanidad.



2.1.1. Las revoluciones industriales

Cuando hablamos de cambios sociales y técnicos que afectan la forma de desarrollar el trabajo para la obtención de satisfactores, estamos ante la presencia de revoluciones industriales, la primera de ellas la encontramos en Inglaterra, en el

siglo XVIII, donde primeramente se trabajaba la tierra y el ganado, con el cual producía lana que era utilizada para la creación de la vestimenta y, ante el aumento de la población que requería de ella, surgió la industria textilera, creando maquinaria para lavar, hilar, aderezar, cortar y blanquear la lana, lo

cual provocó la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar para manejar dichas máquinas y producir en gran escala, dando lugar a la prolongación de las jornadas laborales y la utilización de mano de obra de niños y mujeres para abaratar los costos de la producción.

Pero no fue la única

industria que provocó nuevas formas de trabajo, también se revolucionó la industria del carbón, del hierro, entre otras, al utilizar máquinas impulsadas por el vapor o por la energía hidráulica; maquinaria que, si bien desplazó mano de obra, también requirió de otra que supiera manejarla.

Posteriormente, la humanidad entraría a una segunda revolución industrial, con la invención de la electricidad, la cual logra crear cadenas de montajes para las producciones en serie. Pero también los desastres humanos provocan estas revoluciones, como es el caso de las guerras mundiales, donde a través de la tecnología de la informática y la comunicación, se crea una automatización de los modelos laborales. Finalmente, actualmente

nos encontramos en la cuarta revolución industrial, creada por la era digital, donde la construcción de espacios virtuales, la robótica, y

la inteligencia artificial, transforman la forma de obtener los satisfactores que busca la sociedad actual. Estas revoluciones las encontramos



ejemplificadas en la siguiente ilustración:

Conjuntando lo anterior, con el desarrollo para satisfacer necesidades antes visto, podemos observar que todos son procesos de modernización en los modelos de trabajo, que buscan brindar mayores comodidades a la vida productiva y cotidiana de la sociedad, pero sobre todo alcanzar

mejoras económicas para las naciones. "La industrialización es el vector de la modernización exitosa ya que la importancia creciente del sector industrial en el producto económico, es lo que permite el aumento durable de la productividad del trabajo y del ingreso per cápita" (Peemans, 1996, pág. 15). Es por ello que, partiendo de estas revoluciones



industrial surgen dos modelos laborales que, de forma diferente, pretenden alcanzar el aumento en gran escala de las producciones y las ganancias.

2.1.2. El modelo Fordista y Toyotista

Los grandes modelos productivos de los tiempos modernos

surgieron en la industria automotriz, los cuales provocaron radicales cambios en la forma de trabajar, e incluso, en la forma de consumir; dentro de los más importantes encontramos el fordista y el toyotista

Modelo Fordista: Surge a principios del siglo XX y su creador fue Henry Ford quien, si

bien no es el inventor de los automóviles, sí fue el creador de un gran modelo para la producción de ellos, que logró reducir los costos de fabricación y alcanzar una masificación de los mismos. Su objetivo era que el vehículo dejara de ser un producto de lujo, para convertirlo en una herramienta popular.

La problemática a la cual se enfrentó, fue que las piezas para su creación provenían de diferentes lugares y los trabajadores participaban en todas las tareas de producción. Con el fin de acabar con este problema que encarecía el proceso y, por ende, el valor del producto, decidió crear modelos en serie, recogiendo las ideas de Frederick W. Taylor quien ya había planteado su teoría en la organización científica del trabajo que consistía en la división de las tareas para conseguir una especialización técnica. De esta forma, Ford asignó a los trabajadores actividades sumamente específicas, repetitivas y sistemáticas, convirtiendo el proceso de producción en una secuencia totalmente mecánica.

Este modelo logró su objetivo, abaratar los costos e incrementar la producción, pero frente

a la desmotivación de los trabajadores por la monotonía y rutinaria labor que realizaban; además de que provocó una sobre producción que ocasionó el colapso del modelo.

Modelo Toyotista: Para 1973, después de la crisis petrolera y ante el declive del modelo fordista, el mundo occidental comenzó a captar la atención mundial ante sus fabricaciones especializadas; Taiichi Ono, de la fábrica automotriz japonesa Toyota, impulsa un novedoso modelo de producción para producir únicamente lo que se vendía, busca obtener una mayor variedad de productos, aunque el volumen fuera relativamente bajo, pero esto permitiría que los trabajadores se involucraran en todo el proceso de producción, pues tendrían rotación

de funciones; es decir, su trabajo sería variado y participarían en todo el proceso, lo que generaría la concepción de sentirse parte de un equipo, que ellos mismos lograrían mejorar a través de su trabajo.

Lo que va a provocar este modelo en el mundo laboral, es la flexibilización de las relaciones laborales, pues los trabajadores tendrán la movilidad que se requiera, dependiendo de la demanda del producto en el mercado. (Cfr. Sejzer, 2016, pág. s.p.)

Como podemos observar en estos dos modelos, en realidad lo que se busca es la obtención de mayores ganancias para el capital, pero para alcanzar ese objetivo, se provoca que los procesos productivos cambien, y con ello, la forma en que los trabajadores prestan sus servicios, lo cual



trae como consecuencia el enfrentamiento a nuevas problemáticas laborales, por un lado, el agotamiento laboral, y por otro, la pérdida de la estabilidad en el trabajo; problemas que el derecho laboral debe resolver, a efecto de no dejar desprotegidos a trabajadores que se desarrollan dentro de estos modelos.

2.2. La globalización y la flexibilización laboral

Hemos analizado que en los años '70, el modelo toyotista buscó crear mejores productos dependiendo de la demanda del mercado, y esto provocó la flexibilización laboral. Para los años '80, la clase trabajadora se tendría que enfrentar a nuevos retos en la forma de desarrollar el trabajo, ante la expansión de las macroeconomías, las aperturas de los

mercados internacionales y la invención de nuevas tecnologías.

Estos cambios en la producción, ocasionados por las tecnologías, permiten que, los grandes grupos económicos irrumpen en países subdesarrollados para ofertar el financiamiento de capital externo, presionando al país sede para que realice modificaciones a sus legislaciones laborales, bajo la bandera de modernizar sus procesos de producción; acción que toma el nombre de flexibilización o desregulación del trabajo que fue ocasionada desde la creación del modelo toyotista.

Es así como surge la globalización que, "consiste en un sistema dentro del campo de la economía, opuesto a la compartamentalización local y nacional de los

mercados... es el conjunto de fenómenos resultantes de la creciente apertura de las economías a las mercancías y capitales extranjeros" (Bermudez, 2005, pág. 52 y 57). La globalización ha sido estudiada como un sistema benefactor del avance económico, pero por otro lado, se ha establecido la falta de táctica de dicho sistema en relación al respeto y dignidad del sector social trabajador. Economistas como Martin Wolf, han sostenido que la globalización es un proceso de integración de los mercados de bienes, servicios y capitales, que logra el mejoramiento de la producción a nivel mundial, pues las empresas actualmente dependen fundamentalmente de la organización política de las naciones. Contrario a ello, Susan George señala que, la globalización es la obra de las grandes

multinacionales, una maquina con el objeto de concentrar la riqueza y el poder en lo alto de la escala social y que cada día engendra más exclusión social (Bermudez, 2005, págs. 51-53).

De esta forma, con la globalización, los países en vía de desarrollo vieron afectados sus ingresos derivados de los intercambios internacionales, lo que provocó que las empresas tuvieran la necesidad de producir cambios internos, dentro de los cuales se encontró abaratar el costo de la producción, reduciendo la mano de obra e incrementando los empleos eventuales, produciendo la inestabilidad laboral y el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo que salen del alcance del derecho laboral.

Los efectos que se dan con este sistema son:

- a) Mayor integración de las empresas, unidas por los avances tecnológicos.
- b) Predominación de la calidad del empleo y organización de los recursos humanos.
- c) Nuevas estrategias o políticas sociales que “modernicen” los conceptos tradicionales de los factores de la producción.
- d) Modernidad en los modelos de producción que se adapten al uso y explotación de las nuevas tecnologías.

Se habla que, este sistema tiene muchos efectos positivos, incluso para los trabajadores, dando como ejemplo el desarrollo alcanzado por los países del sureste asiático, pero la verdad es que, para obtener ese desarrollo, los citados países recurrieron al dumping social; esto es,

al trabajo en condiciones inhumanas, en donde no existe descansos, ni seguridad e higiene, e incluso se sobreexplota la mano de obra infantil, para que sus mercados internos compitan con los internacionales. Por ello el rechazo de la clase trabajadora a este nuevo sistema económico, considerado como el “enemigo inmaterial” de los trabajadores.

La política laboral en el sistema de globalización, descansa en “la baja de los salarios, la sustitución de la mano de obra por la tecnología y el consecuente desempleo y, como contrapartida el crecimiento de las economías informales que son esencialmente no contributivas” (De Buen, La decadencia del derecho del trabajo, 2001, pág. 129). Así, la propagación de las nuevas tecnologías, ha provocado ajustes en las



condiciones laborales, donde la flexibilización de los antiguos derechos conquistados por los trabajadores y que eran intocables, como es la estabilidad laboral, la jornada máxima, los periodos de reposo, e incluso los derechos colectivos, están siendo sacrificados para dar paso a nuevos procesos de producción que respondan a las necesidades del mercado

actual que exige la globalización.

En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tuvo verificativo en noviembre de 2003, Tarja Halonen, trató dicha problemática expresando que, la globalización ha gozado de una extrema libertad para que bienes, dinero y empresas, en conjunto, crucen fronteras sin que

se haya correspondido con la misma liberalidad en relación a la mano de obra, la cual sí encuentra infranqueables fronteras y múltiples trámites de migración. Es necesario que la globalización también establezca un amplio contexto social, “que derrame oportunidad de empleo y salarios, que no busque única y exclusivamente un beneficio de utilidad económica a los



capitales invertidos... se requiere humanizar los adelantos tecnológicos y la globalización misma” (Bermudez, 2005, pág. 62).

No cabe duda que estamos ante la presencia de un sistema económico que no es posible desaparecer, el cual sumado a los avances tecnológicos, está cambiando radicalmente los procesos de producción y con ello

los modelos laborales, pero deben hacerse las adecuaciones necesarias para que, aún con él y contra él, se defiendan los derechos y protecciones adquiridas por los trabajadores, reiterando la transformación que requiere el derecho laboral, para ampliar sus fronteras y amparar a aquellas nuevas relaciones de trabajo que surgen por la utilización de las nuevas tecnología y con la globalización, cuya

esencia se flexibiliza, pero no se debe permitir que los principios y derechos fundamentales del trabajo se transgredan, pues ello provocará la vulneración a la finalidad del derecho laboral, el alcanzar el trabajo digno o decente.

3. Las personas trabajadoras en la era digital

Lo ya analizado, nos lleva a afirmar que la forma de trabajar cambia cada

vez que sucesos sociales, políticos, económicos y tecnológicos surgen en la sociedad; estos factores provocan nuevas necesidades y nuevos modelos para satisfacerlas; es por ello que, estamos dentro de una cuarta revolución industrial llamada de la era digital, la cual inició desde comienzos de los años ochenta, ante el uso del internet para crear espacios virtuales, así como el desarrollo de sistemas ciberfísicos y el crecimiento de la robótica, lo cual ha provocado la mejora en los productos y los servicios, aunado a una gran diversificación en los mismos, pero que necesariamente cambia a los procesos de producción y trae el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo que desarrollen los mismos, pero ¿existe subordinación en estos vínculos? ¿estamos ante

relaciones que están reguladas y protegidas por el derecho laboral?

3.1. La era digital

En la última tres décadas, los cambios tecnológicos han sido totalmente vertiginosos, las nuevas tecnologías han provocado la aparición de nuevos productos y servicios, con diferentes cantidades y calidades a las que se presentaban en años anteriores. La era digital implica una muy variada tecnología que permite la interacciones entre las personas, bajo un mismo lenguaje binario donde un sistema de numeración que utiliza 2 símbolos 0 (cero) y 1 (uno), denominados dígitos binarios, representa el sistema digital que, es usado para la representación de textos, datos y programas ejecutables en dispositivos informáticos.

De esta forma, si estamos señalando que la era digital trae consigo toda una variada y novedosa tecnología, es necesario analizar el significado de esta palabra, para lo cual el diccionario de la Real Academia Española señala que la tecnología es el “conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.” Así, cuando hablamos de tecnología nos referimos a todos los sistemas que nos permiten utilizar los avances de la ciencia, es por ello que la tecnología evoluciona, como lo hemos analizado con las diversas revoluciones industriales, primero con la máquina de vapor, pasando por la mecánica, los ordenadores, la informática o la robótica e incluso, ahora con el metaverso.

La digitalización es el proceso de convertir información analógica en formato digital, permitiendo la utilización de datos electrónicos; así la era digital propicia tecnología para crear espacios virtuales de interacción; esto es, entornos interactivos adaptados para Internet, que representa escenarios de realidad virtual. En la actualidad, prácticamente todos los trabajos crean, reciben o utilizan esta digitalización para su desarrollo.

Millares de personas a nivel mundial utilizan terminales móviles para conectarse con su trabajo, leer la prensa o interactuar con redes sociales. Los clientes aspiran a que la conectividad les permita una mejor personalización de su vínculo con las empresas, una mejor interacción a menos tiempo y con

menos onerosidad. Y ello lleva a las empresas a buscar mecanismos y soluciones digitales destinadas a atender estas aspiraciones del cliente, en todas y cada una de las distintas etapas de su vinculación con la empresa. (Cedrola, 2017, pág. 106)

3.1.1. El trabajo en la era digital

Estos cambios en las empresas, también implican modificaciones en las formas de trabajo, se han deslocalizado los puestos de trabajo, existiendo una total movilidad, se ha simplificado el contenido de algunas tareas; los trabajadores pueden laborar sin salir de su casa, no existe una supervisión continua, se crea un puente electrónico entre el empleador y el empleado, donde la comunicación en tiempo real es una constante,

para supervisar no el proceso, sino el resultado.

Se afirma que en la actualidad estamos ante relaciones de trabajo virtuales, donde la principal característica es una cierta autonomía laboral, con colaboración de datos y conocimientos; esto es, se han despersonalizado los vínculos laborales e incluso se habla de un autoservicio en aspectos administrativos de los trabajadores, pues ellos mismos hacen llegar directamente por medio de la red, licencias, reembolsos, formularios de vacaciones, etc., también se han reorganizado los espacios laborales, pues ahora se utilizan más aquellos que son abiertos.

Por otra parte, si bien la era digital busca la simplificación en los trabajos, también esta acelerada modernización de la tecnología, provoca

que los trabajadores tengan que adaptarse y capacitarse de una forma más rápida a los nuevos procesos para poder encajar en los mismos, por lo tanto, los trabajadores se enfrentaran continuamente a nuevas competencias y a una total flexibilidad laboral.

Así, se ha indicado que el trabajo en la era digital debe reunir las siguientes características:

- i) Trabajo basado en talento
- ii) Cambiante
- iii) Conectividad
- iv) Competitivo
- v) Entorno digital
- vi) Trabajo inteligente y flexible
- vii) Medido en resultados (Cedrola, 2017, pág. 114)

3.1.2. Problemáticas laborales

Con la era digital encontramos diversas

modalidades de relaciones en donde el elemento de la subordinación pareciera desaparecer ante la autonomía y movilidad en el trabajo, lo cual ha propiciado una incertidumbre en la concepción de una relación laboral u otra de diversa naturaleza, pues la evolución de los trabajos ha sido más rápida de lo que las normas se han reformado; por ende, existe un desajuste entre la economía, la política laboral, la realidad del trabajo y el ordenamiento laboral.

Esta problemática del trabajo autónomo se abordó en el VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que tuvo verificativo en el año 2004 en la Ciudad de Querétaro. Hubo quienes sostuvieron la teoría clásica de la prestación del servicio subordinado

para estar frente a una relación laboral, "pues se es trabajador subordinado o no se es, y entre el trabajo subordinado y el autónomo no existe una tercera categoría" (Bronstein, 2004, pág. 130). Así, debatiendo las nuevas modalidades de trabajos que se han incrementado y salido del alcance del derecho laboral, se estableció que, había que ser observadores de la evolución que ha tenido la "dependencia" para reclasificar a trabajadores autónomos que, no son trabajadores independientes, sino que han alcanzado tal profesionalización que no requieren la supervisión de los empleadores en el desempeño de sus trabajos; los cuales tienen derecho a la protección laboral, pero habría que realizar una diversificación de los regímenes de trabajos especiales.

Es necesario que ese nuevo trabajo “autónomo” (se reitera, no estamos hablando del trabajo independiente) que ha ocasionado la digitalización en los modelos laborales, sea protegido por el derecho laboral, no es factible seguir exigiendo los clásicos elementos para distinguir una relación laboral de otra de diversa naturaleza, es necesario que los mismos

se transformen para responder a los nuevos modelos de trabajo que se están produciendo en la era digital, dado que ya no los vamos a encontrar como tradicionalmente los concebíamos.

La Organización Internacional del Trabajo ha sostenido que, el avance económico debe estar encaminado al progreso social, la globalización y las

nuevas tecnologías han resultado poco adecuado para los países en vía de desarrollo, pues éstos cambian, en una forma sumamente lenta, sus modelos laborales y ello provoca el atraso para la competencia económica internacional, trayendo como consecuencia el debilitamiento de sus economías internas; por ende, los gobiernos no pueden ser simples espectadores en las

problemáticas laborales que se viven en la era digital, deben modernizar sus políticas para no dejar en estado de indefensión a los trabajadores, por ello, esta Organización recomienda que, se conviertan en verdaderos garantes para alcanzar en todo momento la protección del trabajo digno en la era digital.

3.1.3. Los nuevos modelos laborales

Hemos analizado que la subordinación es considerada el elemento distintivo y que da existencia a las relaciones laborales protegidas por el derecho laboral, pero la subordinación ya no puede ser concebida como tradicionalmente se ha hecho, no se puede apoyar simplemente en la obligación de cumplir horarios previamente establecidos, de prestar servicios en la sede de la empresa y de atender

a las instrucciones del empleador, pues como se ha precisado, con las tendencias del trabajo a domicilio, el teletrabajo, la subcontratación y en general con la implementación de la tecnología cibernética y robótica, el trabajador ya no está sujeto a horarios rígidos, ni obligado a asistir a la empresa o depender de las instrucciones del empleador para la realización de su trabajo; de esta forma, aun cuando la subordinación no desaparece por completo, sí se despersonaliza.

Ahora ya no existe una obligación sacramental de acatar las instrucciones o dirección del empleador, basta con que se acate el poder de organización, cuyo titular es el patrón; esto es, hay una obligación jerárquica a favor del patrón, quien dará la directriz para la

realización del trabajo, pero sin una supervisión durante el proceso del trabajo, sino únicamente en el producto final; por ello, se ha señalado que, actualmente la subordinación no consiste en que el patrón esté ejercitando directamente su derecho subjetivo de mando, ni que vigile tramo o tramo el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, pues al iniciar la prestación del servicio, éste recibe instrucciones sobre el trabajo a realizar y sus obligaciones, las cuales va a cumplir día con día, sin que se le esté vigilando en cada una de sus actividades.

Sostener en la actualidad que los procesos de digitalización suponen por si mismos un retroceso para los trabajadores no hace más que estimular el temor y generar resistencias al cambio que atentan contra las posibilidades de



progreso y de mejora de las condiciones de trabajo que en definitiva, afectan a los propios trabajadores.” (Cedrola, 2017, pág. 107)

Por ello, para determinar si existe subordinación en las nuevas relaciones laborales, será importante analizar si dentro de ellas existe una organización dictada por el poseedor del capital y si éste tiene la facultad de emitir reglas jurídicas cuyo incumplimiento lo faculten a establecer correcciones disciplinarias; de esta forma, aun cuando el trabajador pueda desempeñar su trabajo en forma autónoma, guardará una dependencia a favor de quien paga el servicio prestado.

Como se ha señalado con antelación, son varias las nuevas modalidades de trabajadores que están al margen del derecho laboral; por eso, es

necesario que, se logren soluciones para que las nuevas relaciones laborales se regulen dentro del derecho del trabajo y, no al contrario, evadir la realidad y permitir la desprotección de este tipo de relaciones; por ello, será fundamental transformar el concepto clásico de la subordinación y ampliar las fronteras del derecho del trabajo, para que siga alcanzando su finalidad de ser el equilibrio entre los factores de la producción; procurando en todo momento el trabajo digno o decente, donde se garantice un salario remunerado, se elimine la discriminación en la prestación de servicios, se proporcione capacitación y adiestramiento para que los trabajadores puedan seguir creciendo profesionalmente; se implementen reglas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; se otorgue

seguridad social; se alcance la igualdad sustantiva, e incluso se protejan los derechos colectivos fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y a la huelga.

4. Conclusión

Han existido diversas revoluciones industriales a nivel mundial, hoy nos enfrentamos a la revolución digital, que ha producido el nacimiento de relaciones laborales atípicas, donde no se puede advertir claramente la existencia de la subordinación, dado que, existe autonomía en la toma de decisiones para la realización del trabajo, ya no se tiene un lugar fijo para el desarrollo del servicio, existiendo flexibilización en las jornadas laborales; por ende, estas nuevas relaciones pareciera que salen del alcance y protección del Derecho

del Trabajo. Si bien la subordinación continúa siendo el elemento principal de las relaciones laborales, para que ésta figura no se vuelva el detonante que provoque la desprotección de trabajadores que realizan actividades donde no se distingue plenamente la subordinación, es necesario que esta figura responda de manera eficaz y con eficiencia a las nuevas relaciones laborales; esto es, para proteger del modo más exacto posible a los acreedores de la protección del derecho del trabajo, permitiendo que el concepto y los alcances de la subordinación sean más flexibles, para llegar a conclusiones lógicas y jurídicas; lo cual provocará interpretaciones de indicios abiertos y elásticos, que no exijan encontrar la concurrencia

de los elementos clásicos de las relaciones laborales, sino solamente el número suficiente de presunciones que lleven al convencimiento de la existencia de la relación de trabajo.

Es necesario recordar que, el derecho al ser una ciencia que regula la conducta humana debe ser forzosamente dinámico, máxime su rama laboral, la cual en ningún momento puede permanecer estática, pues al regular las relaciones que surgen entre los componentes de la producción, es necesario que responda al momento actual, hay que recordar que la historia del Derecho del Trabajo es la historia de la sociedad; esto es, su vigencia debe estar tanto en el ámbito económico, político, social y cultural para verdaderamente hacerlo un derecho positivo, vigente, que responda

a la actualidad real que presenta una sociedad en un espacio y tiempo determinado, sin perder de vista su naturaleza jurídica social. Por tales motivos, es oportuno que se entienda de una forma más flexibilizadora el concepto de subordinación, apreciar en conciencia la naturaleza de la prestación del servicio para determinar si existe una relación de trabajo, para lo cual, se requiere que en la Ley Federal del Trabajo siga existiendo la presunción de la existencia de la relación laboral, agregando que, tal presunción existirá no solo en los casos actualmente previstos en la ley, sino también en otros; como podría ser cuando existió simplemente el pago de una retribución periódica por la prestación del servicio. Una nueva subordinación implica la facultad de

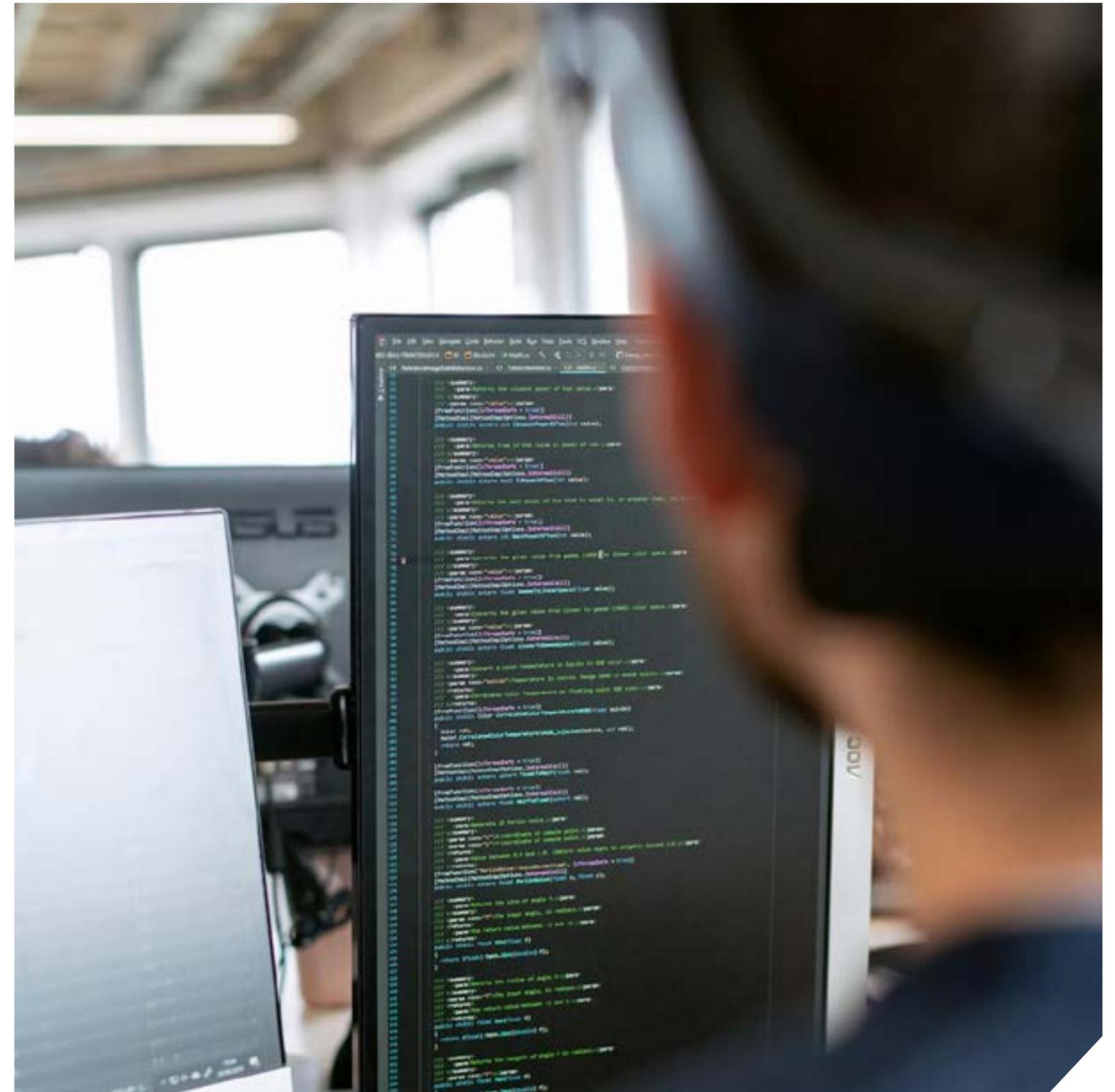
organizar y dirigir la empresa, fiscalizando su cumplimiento y tomando medidas disciplinarias y permitiendo la autonomía en la prestación del servicio.

De esta forma, se considera que, debe continuar la existencia de la subordinación como concepto definidor de las relaciones de trabajo, pero adaptándose al

creciente cambio de modalidades en las prestaciones de servicios, para aplicar en ellas, el carácter protector del derecho laboral.

No podemos perder de vista los principios rectores del derecho laboral, pero estos deben ser elásticos para lograr proteger lo clásico y lo nuevo; se debe armonizar la era digital con la

actualidad laboral, para ello será fundamental la profesionalización de las personas trabajadoras para la era digital. El derecho no puede ser un obstáculo para el avance y mejoramiento social, al contrario, debe ser un colaborador que siga protegiendo la dignidad humana en toda área, incluyendo la laboral.



Referencias

Bermudez Cisneros, M., Bermudez Quiñones, M. (2005). El derecho del trabajo en la globalización. Cárdenas Velasco Editores.

Briceño Ruiz, A. (1985). Derecho individual del trabajo. Harla.

Cedrola Spremolla, G. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo. Número 31.

De Buen L., N. (1997). Derecho del Trabajo (10ª ed. t.I), Porrúa.

De Buen, N. (2001). La decadencia del derecho del trabajo. Porrúa.

De La Cueva, M. (2007) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (21ª ed. t.I.) Porrúa.

De Santos, V. (1999). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía. Universidad Buenos Aires

Instituto De Investigaciones Jurídicas. (2009). Diccionario Jurídico Mexicano. (P-Z, Edición Histórica) Porrúa - UNAM

López Aparicio, A. (s/f) La iniciativa presidencial de una nueva Ley Federal del Trabajo. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/1/pr/pr8.pdf>

Peemans, J. (1996). Revoluciones industriales, modernización y desarrollo. <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/hiscrit/article/view/3716/2959>

R. Muñoz, R. (1983) Derecho del Trabajo (t.II). Porrúa.

Sanchez Alvarado, A. (1967) Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (t.I. v.I). Oficinas asesores del trabajo.

Santos Azuela, H. (1998) Derecho del trabajo. McGRAW-Hill Interamericana Editores.

Sejzer, R (2016). Taylorismo, Fordismo, Toyotismo y Postfordismo: las corrientes que cambiaron la industria, la vida de los trabajadores y la sociedad. tcalidad.blogspot.com/2016/05/taylorismo-fordismo-toyotismo-y.html