



UNIVERSIDAD JÚAREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

DIVISION ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**EL PARADIGMA LABORAL EMERGENTE. RETOS PARA PROTEGER
DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN
MÉXICO**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE:

MAESTRO EN ESTUDIOS JURÍDICOS

PRESENTA:

LIC. ROLANDO LACERIE HERNÁNDEZ

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

DR. JOSÉ ALBERTO DEL RIVERO DEL RIVERO

EN CODIRECCIÓN DE:

DR. ROLANDO CASTILLO SANTIAGO

VILLAHERMOSA, TABASCO, JUNIO DEL 2024



DIRECCIÓN

Of. DACSYH/D/CP/2930/2024

Villahermosa, Tabasco a; 06 de junio de 2024

Asunto: Autorización de impresión de tesis

LIC. ROLANDO LACERIE HERNÁNDEZ
EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN ESTUDIOS JURÍDICOS.
PRESENTE

Por medio de la presente y con fundamento en el artículo 77 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "El paradigma laboral emergente. Retos para proteger los derechos laborales en plataformas de geolocalización en México" para obtener el grado de Maestro en Estudios Jurídicos, la cual ha sido revisada y aprobada por el director de tesis, Dr. José Alberto del Rivero del Rivero, Profesor Investigador de esta División Académica y la comisión revisora, me permito comunicarle que se autoriza la impresión de la misma, a efectos de que usted se encuentre en condiciones de presentar el examen respectivo.

Sin otro particular, me despido de usted cordialmente.

ATENTAMENTE

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

D.A.C.S. y H.

DRA. GUADALUPE VAUTRAVERS TOSCA
DIRECTORA INTERINA



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA. GVT/LIC. SILC/ANSAHER

Carta de Cesión de Derechos

Por medio de la presente manifiesto haber intervenido como AUTOR en la producción, creación y/o realización de la obra denominada "EL PARADIGMA LABORAL EMERGENTE. RETOS PARA PROTEGER DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN MÉXICO."

Con fundamento en el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor y toda vez que, la creación y/o realización de la obra antes mencionada se realizó bajo la comisión de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; entiendo y aceptó el alcance del artículo en mención, de que tengo el derecho al reconocimiento como autor de la obra, y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco mantendrá en un 100% la titularidad de los derechos patrimoniales por un periodo de 20 años sobre la obra, por lo anterior, cedo el derecho patrimonial exclusivo en favor de la Universidad.

AUTOR.

Rolando Lacerie Hernández
Villahermosa, Tabasco 13 de junio del 2024

Dedicatorias

A mi padre, Rolando Lacerie Pérez:

*¡Oh, capitán! ¡Mi capitán! Nuestro azaroso viaje ha terminado:
la nave ha salvado todos los escollos: hemos ganado el
anhelado premio.*

*Próximo está el puerto, ya oigo las campanas y el pueblo entero
que te aclama, siguiendo con las miradas la poderosa nave, la
audaz y soberbia nave [...]*

*¡Oh capitán, mi querido capitán! levántate y escucha las
campanas, levántate, para ti flamea la bandera, para ti suena el
clarín.*

*Para ti los ramilletes y guirnaldas engalanadas, para ti la multitud
se agolpa en la playa, a ti llama la gente del pueblo, a ti vuelven
sus rostros anhelantes.*

*¡Oh capitán, padre querido!, ¡Que tu cabeza descanse en mi
brazo!, esto es solo un sueño [...]*

WALT WHITMAN

*Un hombre que no es capaz de cambiarse a sí mismo para
cambiar sus circunstancias no tiene propósito; quien no tiene
propósito no conoce su destino y así, consumido en la total
ignorancia de su propia existencia claudicará ante el golpe de la
lid.*

A mi familia y amigos.

Agradecimientos

Agradezco al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) y al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) la oportunidad de concluir mi formación en el Programa Académico de Maestría en Estudios Jurídicos, impartido en la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

También otorgo mi sentido reconocimiento al Dr. José Alberto Del Rivero Del Rivero: Gracias por su gentil compromiso con la enseñanza y el estudio que enriquecen el alma y enaltecen la pasión.

Asimismo, retribuyo al Dr. José Alonso Rodríguez Cruz: Gracias por el argumento que desmorona viejos paradigmas, y por las renovadas ideas que transforman la razón.

Igualmente, resalto mi gratitud al Dr. Rolando Castillo Santiago: Gracias por mostrarme la vereda que conduce a la investigación en el abigarrado mundo del derecho y por el sabio consejo que franquea los límites de la academia.

Mención especial merece la Dra. Enma Estela Hernández Domínguez, que ha sido luz en la enseñanza de incontables generaciones y conciencias; su dócil y gallarda catedra señorea mis recuerdos para guiarme por el sendero del derecho.

Índice de Contenido

Título y resumen	1
Introducción	3
Capítulo I	
REFLEXIONES BÁSICAS EN TORNO AL TELETRABAJO	9
1.1. Modelos laborales emergentes del siglo XXI	9
1.2. Génesis del vocablo <i>teletrabajo</i>	20
1.3. Delimitación semántica de <i>teletrabajo</i>	25
1.3.1. Diferencias entre <i>trabajo a domicilio</i> , <i>trabajo a distancia</i> y <i>teletrabajo</i>	31
1.4. El escenario actual del teletrabajo	35
Capítulo II	
LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN	39
2.1. El surgimiento de las plataformas digitales de geolocalización	39
2.1.1. ¿Qué debe entenderse por plataformas digitales?	45
2.1.1.1. Plataformas digitales en línea	48
2.1.1.2. Plataformas digitales de geolocalización	49
2.1.1.3. Consideraciones sobre las plataformas digitales en el contexto internacional contemporáneo	52
2.2. Análisis teleológico sobre las plataformas digitales de geolocalización	54
2.2.1. Argumentos a favor	55
2.2.2. Argumentos en contra	59
2.3. Relación entre los derechos laborales de personas y el uso de plataformas digitales de geolocalización	62
2.3.1. La desprotección de los derechos laborales de quienes trabajan en las plataformas digitales de geolocalización	63
Capítulo III	
RADIOGRAFÍA MUNDIAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN	68
3.1. Evolución de la protección de los derechos digitales en el derecho internacional	68
3.2. Instrumentos internacionales adoptados por la OIT	70
3.2.1. Convenio núm. 177 y Recomendación núm. 184 sobre trabajo a distancia (1996)	71
3.2.2. Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo (2006)	75
3.2.3. Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social (2012)	78
3.2.4. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	80
3.2.5. Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales (2023)	88
3.2.6. Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2022)	92
3.3. Jurisprudencia de los Sistemas Regionales de Protección de Derechos Humanos	97

3.3.1. Sistema Europeo de Protección de Derechos Humanos	98
3.3.2. Sistema de Justicia de la Unión Europea	99
3.3.3. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	105
3.4. Modelos nacionales sobre la protección laboral de teletrabajadores	109
3.4.1. Europa	110
3.4.1.1. El caso español y el neologismo <i>ajenidad</i>	111
3.4.2. Latinoamérica	118
3.4.2.1. El principio de primacía de la realidad. El caso de Chile	119
Capítulo IV	
LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES EN MÉXICO: DILEMAS Y CONTEXTO	125
4.1. Regulación normativa en torno al teletrabajo	125
4.1.1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2012): incorporación del trabajo a domicilio	128
4.1.2. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2021): inclusión del Capítulo XII Bis y la definición de teletrabajo	133
4.1.3. Norma Oficial Mexicana NOM-03-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	141
4.2. Avances jurisprudenciales de la protección de derechos laborales en entornos digitales	143
4.3. Análisis fáctico de la situación de los teletrabajadores de plataformas de geolocalización en México	158
4.4. Instrumento de medición	173
Capítulo V	
PROPUESTAS EN TORNÓ AL FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN ENTORNOS DIGITALES	189
5.1. Propuesta de reforma al artículo 123 de la CPEUM, apartado A, primer párrafo	189
Conclusiones teóricas	200
Conclusiones metodológicas	205
Referencias	207
Anexo 1 Alojamiento de la tesis en el repositorio institucional	226
Anexo 2 Protocolo de investigación	239

Índice de Tablas

Tabla 1.1. Elementos diferenciadores del trabajo a distancia y el trabajo a domicilio	31
Tabla 1.2. Diferencias entre trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo	33
Tabla 3.1. Coincidencias del Convenio 177 y la Recomendación 184 de la OIT	71
Tabla 3.2. Sentencias de la Corte IDH	107
Tabla 3.3. Derechos digitales de la Ley Orgánica 3/2018 de España	113
Tabla 3.4. El teletrabajo en América Latina	118
Tabla 4.1. Vulneración de derechos laborales de los teletrabajadores que usan plataformas digitales de geolocalización en México	160

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

Índice de Figuras

Figura 3.1. Intersección del trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo	75
Figura 3.2. Estructura del derecho del trabajo en España	117
Figura 4.1. Servicios médicos	178
Figura 4.2. Acceso a la Vivienda y Fondo de Ahorro para el Retiro	179
Figura 4.3. Gastos de gasolina por servicios con periodicidad semanal	179
Figura 4.4. Sistema de valoración del servicio de reparto de Uber Eats	181
Figura 4.5. Sistema de control de la plataforma digital Uber Eats	183
Figura 4.6. Días de trabajo	185
Figura 4.7. Días de descanso	185
Figura 4.8. Horario de servicios en la plataforma digital Uber Eats	186
Figura 4.9. Ingreso mensual por repartidor de Uber Eats	187
Figura 4.10. Otra fuente de ingreso distinto al de la plataforma de reparto	187
Figura 4.11. Repartidores que trabajan simultáneamente para Uber Eats y otra plataforma digital de geolocalización	188
Figura 4.12. Otras plataformas digitales de reparto a domicilio para las que trabajan	188

Tabla de Siglas y Acrónimos

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	AMET
Asociación de Internet MX	AIMX
Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales	CIPDED
Centro de Investigación y Docencia Económicas	CIDE
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	CEPAL
Comisión Europea	CCE
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Comisión Nacional de Derechos Humanos	CNDH
Comunidad Europea	CE
Computadoras Personales	PC
Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías	CONAHCyT
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	Corte IDH
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	DADDH
El Colegio de México	COLMEX
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	ENOE
Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps	ENLABREP
Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	ETJUE
Fondo Monetario Internacional	FMI
Impuesto sobre la Renta	ISR
Instituto de Estudios sobre la Desigualdad	INDESIG
Instituto Mexicano del Seguridad Social	IMSS
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Laboratorio Nacional de Políticas Públicas	LNPP
Ley Federal del Trabajo	LFT
Norma Oficial Mexicana	NOM
Nuevas Tecnologías	NT
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	OCDE
Organización de los Estados Americanos	OEA
Producción más Limpia	PML
Producto Interno Bruto	PIB
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Poder Judicial de la Federación	PJF
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	SHCP
Sindicato Independiente de Repartidores en Aplicaciones	SIRA

Sistema Industrial de América del Norte	SIAN
Sitios de Redes Sociales	SRS
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Tecnologías de la Información y la Comunicación	TIC
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	TFUE
Tratado de la Unión Europea	TUE
Tribunal Europeo de Derechos Humanos	TEDH
Tribunal de Justicia de la Unión Europea	TJUE
Unión Europea	UE

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

TITULO: EL PARADIGMA LABORAL EMERGENTE. RETOS PARA PROTEGER DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN MÉXICO.

Resumen: El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la desprotección de los derechos laborales de las personas que trabajan para plataformas digitales de geolocalización realizando reparto a domicilio en México, partiendo para ello del capítulo XII bis de la LFT que regula el teletrabajo. En cuanto a metodología se refiere, es un estudio descriptivo-analítico, no experimental, transversal y observacional que se desarrolló esencialmente a través del método documental analítico, deductivo y sintético, estimándose como técnica idónea para la comprensión de las condiciones en que laboran estas personas la entrevista semiestructurada, para la obtención de información secundaria y primaria, de forma respectiva. Como principales hallazgos se encontró que debe reformarse la CPEUM, la LFT, así como prescindir de ciertos elementos configuradores o en su defecto adaptarlos para una mejor comprensión de la relación laboral resultante de la interacción con las TIC y la organización del trabajo mexicano. La conclusión de todo lo anterior es que las tecnologías están cambiando distintos sectores de la sociedad, entre los que destacan, el económico y el derecho, siendo imprescindible que este último recorra de forma paralela con los fenómenos tecnológicos que se le presentan para evitar el menoscabo de los derechos laborales en el caso de las personas trabajadoras en plataformas digitales de geolocalización.

Palabras claves: teletrabajo, plataformas digitales de geolocalización, relación laboral.

Abstract: The objective of this work was to analyze the lack of protection of labor rights of people who work for digital geolocation platforms carrying out home delivery in Mexico, specifically on Uber Eats, starting from chapter XII bis of the LFT

that regulates teleworking. As far as methodology is concerned, it is a descriptive-analytical, non-experimental, transversal and observational study that was essentially developed through the analytical, deductive and synthetic documentary method, considering the semi-structured interview as the ideal technique to obtain secondary and primary information. , respectively. The main findings were that the CPEUM and the LFT should be reformed, as well as dispensing with certain configuring elements or, failing that, adapting them for a better understanding of the employment relationship resulting from the interaction with ICT and the organization of Mexican work. The conclusion of all of the above is that technologies are changing different sectors of society, among which the economic and the law stand out, it being essential that the latter run in parallel with the technological phenomena that are presented to it to avoid impairment. of labor rights in the case of workers on digital geolocation platforms

Keywords: teleworking, digital geolocation platforms, employment relationship

INTRODUCCIÓN

El trabajo, como condición humana, “origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo”.¹ Este principio normativo está vinculado a fenómenos sociales, económicos y políticos; y, desde hace unas décadas, se halla estrechamente asociado al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Hoy, a este tipo de relación laboral en México se le conoce como teletrabajo.²

El interés académico que despertó esta línea de investigación al autor del presente trabajo surgió, en primer lugar, de la lectura de la reforma a la Ley Federal del Trabajo efectuada en 2021, en la cual se incorpora el teletrabajo como una forma especial del trabajo subordinado y asalariado.

Un segundo motivo emergió de la observación, en años recientes y, especialmente durante la época de la pandemia de COVID-19, de la proliferación de los trabajos de reparto a domicilio mediante las plataformas digitales de geolocalización, que en esa etapa tan crítica instauraron una nueva forma de recibir servicios de una manera práctica y se instituyeron como una alternativa para mantener la producción económica y atender a las necesidades básicas sociales en las distintas formas en las que se puede presentar en nuestra vida cotidiana.

El teletrabajo es versátil y esto se debe a la gran capacidad de adaptación que las empresas han creado a través de las TIC, las cuales han adquirido capital importancia en distintos ámbitos, principalmente en el terreno educativo y la esfera comercial y laboral, en general, sin descartar otros múltiples campos de acción en los que las TIC tienen, inevitablemente, injerencia. Basta ahora con solo tener una conversación telefónica y mencionar una necesidad para que la próxima vez que abramos una red social o alguna aplicación, un anuncio nos señale quién puede atender dicha solicitud.

¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Derecho al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, México, CNDH, 2017, p. 3.

² Chávez Orozco, Gilberto *et al.*, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 112.

La era de la digitalización empezó hace menos de un lustro y, aunque había tenido un crecimiento aceptable, su utilización había sido más bien marginal ante la forma de trabajo tradicional (es decir, presencial en un centro de trabajo); pero el *dragón* asiático revolucionaría, como en tantas otras ocasiones, el mundo conocido, pero ahora de una forma inusitada.

La crisis sanitaria provocada por el virus de SARS-CoV2 fue uno de los factores del crecimiento incesante en la utilización del teletrabajo, no únicamente en México sino en el mundo entero. El gobierno federal de México reconoció la pandemia como una enfermedad grave de atención prioritaria, por lo que se establecieron las medidas necesarias de preparación, prevención y control que se consideraron pertinentes en esos aciagos días. Una de las medidas adoptadas para contener los contagios consistió precisamente en evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y lugares concurridos no esenciales; y, por supuesto, suspender temporalmente las actividades escolares, de sectores públicos, sociales y privados que involucraran la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas.³

El auge de las plataformas digitales ha sido ampliamente divulgado en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴ titulado *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, el cual examina cómo las plataformas laborales digitales están transformando el mundo laboral y la manera en que eso afecta a los empresarios y a los trabajadores. El citado informe se centra en dos tipos de plataformas digitales de trabajo: 1) las plataformas en línea basadas en la web, en la que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y 2) las plataformas basadas en la geolocalización, en las que los individuos realizan tareas

³ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, Consejo de Salubridad General. A-DOF-Diario-Oficial-de-la-Federación-23-marzo-2020.pdf (veracruz.gob.mx) consultado el 9 de febrero del 2024.

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 19. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_823119.pdf

trasladándose a diversos lugares. La gran aceptación y uso de las plataformas digitales en todas sus vertientes se debe a que no nada más permitió ejecutar las mismas o parecidas funciones a las que se realizan en entornos físicos, sino que incluso igualó o mejoró el desempeño de las actividades empresariales, esto en tanto en el teletrabajo no se necesita la presencia física del teletrabajador en un centro de trabajo y, no existe vigilancia o supervisión por parte de las empresas, lo que claramente altera las condiciones ordinarias en las que se prestan los servicios laborales.

Las TIC aplicadas al trabajo implican innovación y transformación y los efectos de su aplicación son infinitas, de ahí que es natural que en la era de la información y la tecnología alcancen su hegemonía a través de las plataformas digitales y su regulación sea todo un reto, pues están presentes en la vida cotidiana, permiten solicitar el traslado de un punto a otro, pedir alimentos y acceder a múltiples servicios en línea. Por ello, su uso se incrementó sobremanera en los últimos años, en especial desde la aparición de la pandemia mundial, a la que ya se aludió aquí, debido a que este tipo de teletrabajo originado en plataformas digitales de geolocalización permitieron reducir el tránsito poblacional y coadyuvar a la implantación de las medidas de sanidad impuestas por el gobierno de los estados y la federación. Esta independencia en la realización de las actividades asignadas rompe con la concepción típica de la subordinación laboral en la legislación mexicana, la cual entre sus elementos configurativos requiere de supervisión y dirección, por lo que hace factible que quienes realizan esos servicios para las empresas a través de estas plataformas puedan ser considerados trabajadores independientes. En México, el trabajo está regulado a través de los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la ley secundaria que de ella emana, esto es, la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del apartado A del último de los artículos señalados.

En la LFT la regulación del teletrabajo es reciente, si bien en el 2012, en el artículo 311 se establece que será considerado como trabajo a domicilio el que se

realice utilizando las TIC;⁵ pero fue con la reforma del 2021 cuando se crea el Capítulo XII Bis para regular el teletrabajo; sin embargo, la redacción de ese capítulo es poco claro sobre los elementos configuradores de este trabajo especial; además, se advierte un grave desconocimiento sobre aspectos fundamentales del teletrabajo, que provoca desprotección legal y precariedad laboral.

Por ello, mediante la comprensión del uso e influencia de las TIC y el análisis crítico correlacionado del contenido y los alcances del capítulo XII bis a la LFT y la subordinación como elemento de la relación laboral, se propondrán elementos teóricos que permitan apreciar cómo las plataformas digitales están cambiando la forma habitual de organizar el trabajo y evaluar la pertinencia de crear una nueva teoría de la subordinación laboral en México, con la finalidad de lograr la inclusión laboral de otro tipo de teletrabajadores, especialmente aquellos que usan plataformas de geolocalización móvil, tal es el caso de Uber Eats. En esa tesitura, debido a que el marco constitucional mexicano guarda silencio con respecto de los derechos de los teletrabajadores, las actividades de investigación se circunscriben al análisis del Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, siendo de relevancia para ello los criterios que sobre la noción de subordinación están vigentes en México, así como indagar desde el ámbito internacional y eventualmente en el nacional, con la intención de obtener los elementos interdisciplinarios que definen cómo el uso de las tecnologías afectan los derechos laborales de las personas que participan de ellas.

Siempre teniendo en cuenta ese propósito de investigación, se propusieron elementos que podrían repercutir en un más profundo conocimiento de las relaciones jurídicas que se originan con el uso de las TIC, es decir, del teletrabajo en el contexto nacional. Bajo ese esquema, se decidió seguir las siguientes premisas que guían la investigación: Partiendo de la omisión en el texto constitucional sobre la protección de los teletrabajadores, consecuentemente en la LFT la regulación del teletrabajo no proporciona una protección legal adecuada a

⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf, consultado el 9 de febrero del 2024.

las personas que realizan este tipo de actividades, en especial las de plataformas digitales de geolocalización, pues limita su reconocimiento a un concepto tradicional de subordinación y condiciones laborales generalizadas, además de no atender los elementos diferenciadores que incluyen las TIC, reforzando con esas omisiones la precariedad de las condiciones laborales de quienes se desempeñan en dicha actividad. Para comprobar lo anterior, es necesario disponer de un andamiaje científico que proporcione sustento teórico y metodológico a nuestra investigación. Por ello, en la metodología adoptada se considera de gran utilidad el enfoque cualitativo, dado que es esencial examinar los elementos que integran el problema social en la realidad y su asimilación individual. Asimismo, con este propósito metodológico se emplearon técnicas de investigación documental y de campo. Sobre esta última, García Mercado explica la pertinencia de la entrevista semiestructurada,⁶ la cual, dicho sea de paso, fue la técnica utilizada en el instrumento de medición de esta investigación.

Por lo que hace a la implementación de métodos, debido a que la proposición de la investigación es jurídica, en cuanto conlleva un escrutinio normativo y teórico, pues supone la adaptación de instituciones laborales a la realidad. Todo lo anterior se destaca tal como fue explicitado en el protocolo de investigación que se adjunta como anexo único y mediante el cual me incline a proponer la siguiente síntesis los métodos utilizados en los cuatro capítulos que integran esta investigación:⁷

- El Capítulo I, a través de un breve repaso histórico, tiene por objeto describir cómo ha evolucionado la organización del trabajo, con énfasis en el capitalismo y su modelo económico, en el que las TIC ejercen una notable influencia, dando origen a lo que hoy se conoce como teletrabajo. Igualmente, se profundiza en la génesis y delimitación semántica del teletrabajo, además de analizar las similitudes y diferencias que el teletrabajo guarda con el trabajo a domicilio y a distancia; por ese motivo, adicionalmente se propone un estudio que logre percibir dichas características.

⁶ Garza Mercado, Ario, *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales y Humanidades*, México, El Colegio de México-Biblioteca Daniel Cosío Villegas, 2013, p. 22.

⁷ Protocolo de investigación aprobado por el Dr. José Alberto del Rivero del Rivero, en calidad de Director del comité tutorial de la presente investigación, el nueve de diciembre del dos mil veintidós.

- En el Capítulo II se plantea un estudio de las implicaciones de las TIC y su teleología, en especial de las plataformas digitales de geolocalización.

- En el Capítulo III se establece la necesidad de realizar una exploración y un análisis jurídico, haciendo acopio de los instrumentos internacionales y la legislación de algunos países, en torno a los avances que en materia de teletrabajo se han logrado. De ahí surgió la determinación de recurrir como fuente de estudio al análisis de los convenios y recomendaciones de la OIT, los ordenamientos jurídicos de la Comunidad Europea y el desarrollo que se ha tenido en este sentido en América Latina y el Caribe, proporcionando para ello abundantes ejemplos.

- En el Capítulo IV se analiza las reformas a la LFT en lo concerniente al teletrabajo, realizadas en 2012 y 2021, respectivamente, así como también se examina el contenido de la Norma Oficial Mexicana 037–STPS–2022, teletrabajo–condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de incluir otros elementos que influyen en la conformación de la relación jurídica propiciada por las TIC, específicamente de las plataformas de geolocalización, las condiciones laborales necesarias y los tipos de teletrabajo que fueron regulados.

Adicionalmente, se ofrece un amplio e imprescindible recuento sobre diversos estudios afines a la sociología jurídica realizados por instituciones nacionales e internacionales, como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Colegio de México (COLMEX) y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), especializada en ciencias sociales y perteneciente al Sistema de Centros Públicos de Investigación del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), en los que se da cuenta de la situación precaria en la que se desempeñan las personas que colaboran en plataformas digitales, específicamente, aquellas de reparto a domicilio en el país.

- Por último, en el Capítulo V se expone la información que arrojó el instrumento de medición y se formulan propuestas alternativas encaminadas a solucionar la problemática objeto de estudio. Desde luego, el trabajo de investigación de tesis cierra con la sección de Conclusiones y también se provee el apartado designado para las Referencias.

REFLEXIONES BÁSICAS EN TORNO AL TELETRABAJO

1.1. Modelos laborales emergentes del siglo XX

El trabajo es una categoría de análisis de orden jurídico y social, que ocupa un sitio nodal en la vida de los ciudadanos, además de ser indispensable para el desarrollo de las naciones. El trabajo es importante porque irroga derechos y obligaciones que promueven el equilibrio entre todos los factores de producción, tal como en la actualidad se pretende lograr; pero no siempre ha sido así. Para comprender su evolución es necesario precisar el contexto en el que se desarrolla, ya sea histórico, económico, social, cultural o tecnológico, debido a que el trabajo es, ante todo, un derecho humano preponderantemente de tipo social, de imperiosa necesidad, tanto individual como colectiva; es, pues, una condición humana.⁸

Conociendo los diversos factores que influyen tanto en la evolución de este derecho como del derecho en general, se entenderá que los problemas jurídicos ocasionados por la ineficacia normativa no pueden resolverse sin generar una solución interdisciplinaria.

En la actualidad, la transformación conceptual, organizacional y social del trabajo se debe en gran medida a la influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), de modo que es pertinente esclarecer la forma en que se han suscitado los acelerados cambios en el mundo del trabajo.

El dinamismo del derecho tiene como fuente primordial las constantes y drásticas mutaciones sociales.

Cabe precisar que en múltiples ocasiones el derecho se desvirtúa, especialmente cuando se pone al servicio de los intereses personales o grupales que no representan a la colectividad, a la cual está destinado el entramado jurídico.

⁸ Friedmann, Georges y Naville, Pierre, *Tratado de sociología del trabajo*, México, FCE, 1997, vol. I, p. 13.

Al respecto, Lasalle señala que los factores reales de poder “son esa fuerza activa y eficaz que informa a todas las leyes e instituciones jurídicas de la sociedad en cuestión, haciendo que no puedan ser, en sustancia, más que tal y como son”.⁹

Ahora bien, como muchas otras situaciones que se producen en la interacción humana, el trabajo se ha conceptualizado de una manera dinámica a través del tiempo, como observa De Buen Lozano:

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante es, sin embargo, poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.¹⁰

Las radicales transmutaciones que el trabajo ha experimentado son notorias y cada una ha significado un parteaguas, desde la esclavitud hasta el capitalismo, pues el trabajo como actividad productiva ha estado ligado íntimamente a la humanidad y las diversas civilizaciones. Antes de su aceptación generalizada como derecho humano se comprendía simplemente como la consecuencia de una situación o estado personal.

En esa tesitura, la percepción acerca del trabajo cambia incesantemente, por ejemplo, en la transición del esclavismo al feudalismo el énfasis se centró en la actividad laboral, ya no concebida como la consecuencia inherente a una condición personal, particular e inamovible, sino como la espontánea voluntad del siervo en su labor, quien recibía un pago en especie de variada índole, pero siempre a cambio de la fuerza de trabajo empleada en la producción, preponderantemente agrícola.

Este giro es muy significativo, porque dio lugar a que la forma de explotación se modificara. En la esclavitud no existía el derecho a decidir, mientras que en el feudalismo el siervo decidía aceptar la explotación mediante derechos que le asegurasen un terreno para sembrar y obtener una porción de la cosecha.

En esa época, el trabajo ya podía efectuarse tanto por siervos como por hombres libres, entre los que destacaba la función de los artesanos, quienes

⁹ Lassalle, Ferdinand, *¿Qué es una Constitución?*, El Aleph, 1999. https://norcolombia.ucoz.com/libros/Lassalle_Ferdinand-Que_Es_Una_Constitucion.pdf

¹⁰ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1998, tomo I, p. 21.

controlaban los medios de producción, con lo que se acentúa la notable diferencia entre hombres y, con ello, la organización del trabajo vuelve a transformarse, teniendo como nota distintiva el control de la producción de bienes. El esclavo trabajaba, pero no tenía derechos; el siervo producía, pero no tenía el control, ya que la fuerza de trabajo personal o individual pertenecía al señor feudal, quien pagaba al siervo por sus servicios, quedándose con la mayor parte de la producción; en cambio, el artesano producía y tenía el control de la producción y entraba en contacto directo con el mercado y la demanda de bienes, lo que conmuta de forma drástica el comercio de la época, dando paso así al subsecuente capitalismo.

Desde la aparición del feudalismo en el siglo IX hasta el surgimiento del capitalismo a finales del siglo XV y principios del XVI transcurrieron aproximadamente setecientos años, tiempo suficiente para que emergiera una clase social distinta y dominante: la burguesía.

La hegemonía burguesa y el incipiente liberalismo económico que encontró cabida en el ámbito político engendraron una profunda desigualdad entre las clases sociales. Esto trajo consigo la formación de un tipo de derechos que se correspondía con la cuestión social creada y evitó lo que hasta entonces parecía imposible: una insurrección. Al respecto, Espino Tapia apunta:

Si bien es cierto que el Estado liberal-individualista fue constituido con el fin de garantizar la esfera de libertad individual, esta libertad desbordante tutelada por el Estado burgués permitió —que en su nombre— se ultrajara una de las bases de la democracia: la igualdad entre los hombres, es decir, la igualdad filosófica de la libertad. El Estado vigilante de los derechos liberales descuidó, en el fondo, el derecho tal vez más importante de la humanidad: la igualdad que, al lado de la libertad, forman el pensamiento filosófico-jurídico de la democracia.¹¹

Al establecerse los derechos sociales, económicos y culturales, el Estado sufre una metamorfosis ontológica y teleológica, pues no sólo fraguará libertades, sino también promoverá la igualdad. Consecuentemente, pasará de Estado de derecho

¹¹ Espino Tapia, Diana Rocío, *Teoría de los derechos sociales para el nuevo constitucionalismo social del siglo XXI*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 64.

a Estado social de derecho, con la firme intención de menguar la hecatombe (de algún modo prevista) del capitalismo. Con la instauración del constitucionalismo social que dio origen a la mal llamada segunda generación de derechos y con la “carta de buenos deseos” asumida por el Estado social de derecho se daría, por lo menos en una dimensión formal, una incipiente protección a las minorías sociales.

Esta tendencia proteccionista está nítidamente definida en la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789, para conferirle una facultad subjetiva exigible a la universalidad humana. Así lo ilustra Espino Tapia:

Para consagrar el derecho al trabajo, el Estado debía de ser propietario de todas las industrias y ser el obligado principal o, en el caso de que los obligados fueran los particulares, era necesario un Estado fuerte capaz de frenar o acelerar la producción genérica de regular la caridad pública que no venía aparejada de una limitación al derecho de propiedad o a una obligación de progresividad fiscal.¹²

Por ello, en el capitalismo la concepción del trabajo se trastoca: es ahora un verdadero derecho que tiende a la igualdad entre clases; es una facultad exigible que aspira a garantía y su realización ya no está ligada a la omnipotente voluntad de alguien. El trabajo ya no tiene como condición indisoluble para el trabajador en su labor diaria el otorgamiento de una porción de tierra, ni mucho menos esta condición es hereditaria de padres a hijos; ahora es, esencialmente, una decisión de la espontánea libertad del hombre.

El capitalismo implica entonces una nueva visión sobre la producción y los medios de producción, que trae aparejados cambios culturales, económicos y sociales, cuyos efectos son evidentes.

La idea sobre la percepción de los cambios de paradigma propiciados por un fenómeno fue desarrollada por Thomas S. Kuhn, quien sostenía que en toda la historia de la humanidad los cambios de paradigma han ocurrido cíclicamente y suponen, sobre todo, un nuevo entendimiento de las causas y los efectos que operan sobre un fenómeno. Esto ocurre lentamente, debido a que siempre existe

¹² *Ibid.*, p. 68.

una voluntad reacia al cambio.¹³ Más recientemente el insigne investigador Tabasqueño Flores Sánchez señala sobre este mismo autor que la mayor importancia sobre la obra de este autor se ciñe a la idea que la labor investigadora se encuentra influenciada bajo paradigmas que “son aceptados como verdaderos durante cierto tiempo, pero que pueden perder vigencia cuando nuevas pruebas y argumentos los hacen quedar obsoletos.”¹⁴

La perspectiva del filósofo citado fue adaptada por diversos doctrinarios y científicos, entre los que destacan Carlota Pérez y Manuel Castell Oliván. La primera, especialista en tecnología y desarrollo socioeconómico, adopta una orientación histórica de la economía para establecer sus aportes sobre el paradigma tecnoeconómico y su teoría de las grandes oleadas de desarrollo, en la que distingue momentos significativos en la historia de la ciencia marcados por descubrimientos e innovaciones que condujeron a cambios radicales, a partir de la Revolución Industrial, a los cuales denomina *revoluciones tecnológicas*.

Para una mejor comprensión de las transformaciones tecnológicas de largo plazo, la experta ha hecho la siguiente clasificación, de acuerdo con ciertas etapas históricas: 1) la revolución industrial, 2) la revolución del vapor y los ferrocarriles, 3) la revolución del acero, la electricidad y la ingeniería pesada; 4) la revolución del petróleo, el automóvil y la producción en masa, y 5) la revolución de la información y las telecomunicaciones.¹⁵

Para simplificar la influencia de las tecnologías, esta investigadora propuso la siguiente definición de *paradigma tecnoeconómico*, con el cual se alude a las formas de usar las nuevas tecnologías mediante el replanteamiento de principios organizacionales, con sus correspondientes técnicas e interdependencias, lo que implica progresivamente una reestructuración en el sistema de producción imperante:

¹³ Kuhn, Thomas S., *La estructura de las revoluciones científicas*, trad. de Agustín Contin Sanz, México, FCE, 2004, p. 112.

¹⁴ Flores Sánchez, José Armando, *Investigación científica del delito prueba científica en México*, México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 37

¹⁵ Pérez, Carlota, *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las burbujas financieras y las épocas de bonanza*, trad. de Nydia Ruiz, México, Siglo XXI Editores, 2004, p. 35.

Un paradigma tecnoeconómico, en definitiva, es un modelo de óptima práctica constituido por un conjunto de principios tecnológicos y organizativos, genéricos y ubicuos, el cual representa la forma más efectiva de aplicar la revolución tecnológica y de usarla para modernizar, y rejuvenecer el resto de la economía. Cuando su adopción se generaliza, estos principios se convierten en la base del sentido común para la organización de cualquier actividad y la reestructuración de cualquier institución.¹⁶

Sobre la quinta revolución tecnológica, la era de la información y las telecomunicaciones, Pérez hace referencia a características propias de nuestra sociedad contemporánea, tales como las que a continuación se enuncia: 1) el uso intensivo de la información con base en la microeléctrica, 2) la integración descentralizada bajo estructura de red, 3) el conocimiento como capital entendido como valor añadido intangible, 4) la heterogeneidad, diversidad y adaptabilidad, 5) la segmentación del mercado ante la proliferación de nichos, 6) economía de especialización basada en flexibilidad, 7) globalización, 8) cooperación hacia dentro y hacia afuera, y 9) contacto y acción instantánea posibilitada por la comunicación global instantánea.¹⁷

El segundo autor citado, Manuel Castells Oliván, destacado sociólogo y profesor universitario español que se ha dedicado investigar la evolución económica y las transformaciones políticas de la información y su impacto social, vislumbra el modo en que las TIC afectan y modifican la interrelación social y económica del hombre con el hombre, es decir, cómo las TIC afectan a la sociedad que interactúa con ellas, ya sea extinguiendo, creando o modificando las relaciones existentes. Para ejemplificar su particular visión, acuñó el concepto *paradigma de la tecnología de la información*, el cual contiene los elementos distintivos siguientes: 1) la información es su materia prima; son tecnologías para actuar sobre la información, 2) los efectos de las nuevas tecnologías tienen una alta penetrabilidad en todos los aspectos de nuestra existencia, 3) la lógica de interconexión de todo el sistema, 4)

¹⁶ *Ibid.*, p. 41.

¹⁷ *Ibid.*, p. 44.

la flexibilidad como base del nuevo paradigma, 5) la convergencia creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado.¹⁸

Más recientemente, Camacho Solís expresa, sobre estos mismos hechos, que son equivalentes a cuatro procesos históricos transformadores de las relaciones laborales.¹⁹

Es interesante conocer cómo esos hechos históricos de gran envergadura son analizados desde distintos enfoques; no obstante, todos éstos coinciden en que en cada época se fueron innovando la forma de producir, la organización del trabajo y las relaciones jurídicas existentes. Paralelamente, el derecho va quedando rezagado, pues no logra ajustarse con presteza a todas las revoluciones tecnológicas, por lo que se hace pertinente legislar, con el fin de que al otorgar certeza jurídica se salvaguarden los derechos y las condiciones laborales de millones de obreros en el mundo, los cuales son testigos de esos vertiginosos cambios.

Los resultados de las investigaciones aludidas, desde sus diversos enfoques y planteamientos revelan las transformaciones propiciadas por las tecnologías, las cuales se irradian hacia distintos ámbitos que influyen en la sociedad, principalmente en la esfera de la economía, particularmente en la denominada *economía colaborativa*.

La nota distintiva de esta economía es la participación de un tercero que aprovecha la oferta y la demanda de particulares para fungir como un canal entre ambos grupos con tal de propiciar un acercamiento y así maximizar la productividad, llevando el consumo a una escala mayor que la que podría alcanzarse en las circunstancias ordinarias.

Esto, que en realidad es la intervención de un tercero en la transacción de oferta y demanda, con el uso de las TIC adquiere una preponderancia de tan largos alcances que han sido objeto de regulación jurídica, por lo menos en los últimos

¹⁸ Castells Oliván, Manuel, *La era de la información: la sociedad red*, trad. de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Albores, Madrid, Alianza Editorial, 2011, pp.103-105.

¹⁹ Camacho Solís, Julio Ismael, "El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del Covid-19", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, IJ-UNAM, enero-junio de 2021, pp. 126- 155. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15318/16393>

quince años. Aunque bajo distintos enfoques se ha tratado de comprender y regular los efectos del uso de las TIC en la economía colaborativa, lo cierto es que aún prevalece una gran incertidumbre sobre la atribución de derechos y obligaciones concernientes a proveedores, consumidores y terceristas, entre los que se incluyen las empresas que mediante el uso de las TIC acercan a ambos grupos, así como a las personas que llevan a cabo los servicios de entrega a domicilio y el transporte de bienes. Por lo tanto, por *economía colaborativa* debe entenderse lo siguiente:

La economía colaborativa la conforman aquellos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales (P2P o B2B) o de particular a profesional a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente, generando un aprovechamiento eficiente y sostenible de los bienes y recursos ya existentes e infrautilizados, permitiendo utilizar, compartir, intercambiar o invertir los recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación entre los usuarios.²⁰

Por su parte, Almenar Llongo y Maldonado Devis sostienen que el término fue acuñado por Ray Algar en su artículo titulado “Collaborative Consumption” [Consumo colaborativo], dado a la luz pública en abril de 2007. Además, las expresiones *economía compartida*, *consumo colaborativo* y *consumo conectado* se consideran sinónimos. Por *economía colaborativa* estos autores entienden “una interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitalizados (o no), que satisfacen una necesidad real o potencial, a una o más personas”,²¹ y también aseveran que la máxima importancia de la economía colaborativa es la posesión de algún bien o servicio, cuyo interés es relevante para alguien más.

La posesión, bajo estos términos, implica que no necesariamente habrá un pago por el bien o servicio, pues cabe la posibilidad de realizar un trueque. De ahí que la economía colaborativa se clasifique en tres sistemas: el primero se basa en

²⁰ Rodríguez Marín, Sara, *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Asociación Española de la Economía Digital, Madrid, Adigital, 2017, p. 9. https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf

²¹ Almenar Llongo, Vicent y Maldonado Devis, Mónica, “Economía y consumo colaborativo”. En AA.VV., M-Lamin, Ahmed Mustapha (coords.), *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 20.

la posesión temporal de productos, comprendiendo por ello algún bien o servicio ofertado por el cual se paga para poder utilizarlo sin necesidad de adquirirlo; un ejemplo de ello son Uber y Uber Eats, entre otros. El segundo se asienta en la redistribución de bienes, con la finalidad de poder ser utilizados de nuevo en un lugar geográficamente distinto al del origen, o dentro de éste, pero con un propietario nuevo. Esto no es más que publicar la venta de un bien usado. El tercero se cimienta en un intercambio intangible, como el tiempo, el espacio, las habilidades y los préstamos en dinero.²²

La relevancia de la economía colaborativa en esta investigación radica en el uso de las TIC que primordialmente se hace a través de las plataformas digitales, las cuales fungen como intermediarias entre los distintos grupos de particulares, alterando con ello el proceso de consumo que ordinariamente se llevaría a cabo entre proveedor y consumidor. Lo anterior representa un reto para el derecho, que en las últimas décadas se ha visto rebasado debido primordialmente a la falta de una regulación específica sobre los derechos digitales y, más aún, por la falta de entendimiento cabal sobre las diferencias que propician actividades económicas y productivas de consumo efectuadas con la participación de las TIC.

El crecimiento de la economía colaborativa radica en la sencillez del consumo, que aprovecha otras circunstancias actualmente de moda. Así, el uso popular de la telefonía inteligente y la diversidad tecnológica arraigada en aplicaciones móviles hace innecesario salir a un centro comercial para cubrir una necesidad, y menos todavía es imprescindible contactar un servicio de transporte de bienes, pues todo viene incluido en una aplicación al alcance de las manos.²³

La economía colaborativa conlleva el actual cambio, tanto en la organización social como en el enfoque de producción de capital a través de la intervención de las TIC, lo que propicia la adaptación de la fuerza de trabajo a los factores de mercado.²⁴

²² *Ibid.*, p. 21.

²³ García Vázquez, Borja, "El internet de las cosas en la gestión del teletrabajo". En Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 133.

²⁴ Manuera Gómez, Pilar, *El impacto de las nuevas tecnologías (TIC) en discapacidad y envejecimiento activo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 10.

La historia de la humanidad ha estado envuelta en incesantes transformaciones, pues siempre y en todo el mundo se suscitan innovaciones; pero cada innovación debe estar acompañada de una responsabilidad tecnológica, es decir, si bien el uso tecnológico renueva la racionalidad de las relaciones humanas, nada impide que se apliquen a estas novedosas situaciones, principios y sistemas valorativos que han probado a través del tiempo su hegemonía en la categorización de las conductas humanas. En suma, nada impide que a la par de la creación de disposiciones jurídicas acordes con los nuevos modelos económicos, sociales y laborales, se pueda instituir la ética como el basamento de las futuras eventualidades, pues el peor supuesto posible es la opacidad de la indiferencia. Al respecto, Bello Gallardo advierte:

Dentro de cada época histórica se le confiere a las instituciones jurídicas y políticas la operación de un perfil característico. El signo de nuestro tiempo se distingue por la omnipresencia de las Nuevas Tecnologías (NT) y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en todos los aspectos de la vida individual y colectiva.²⁵

Ni qué decir del fenómeno de la globalización, que allana el camino para la interrelación de diversos sistemas jurídicos nacionales que buscan un punto de convergencia capaz de lograr la subsistencia de la cohesión jurídica. Es decir, la globalización es el vehículo mediante el que la economía colaborativa transita hacia todo el mundo, lo cual ha quedado bellamente resumido en el artículo primero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se aduce que las normas del trabajo “tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.²⁶

²⁵ Bello Gallardo, Nohemí y Moreno Martínez, Ana Paloma, “Algunas reflexiones sobre la disrupción tecnológica y su relación con el *blockchain*”. En Aguado Romero, Gabriela y Vázquez y Avedillo, José Fernando (coords.), *Problemas nacionales y derechos humanos en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 137-154.

²⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo (LFT), Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de abril de 1970. Última reforma publicada 24-01-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Tal como se ha visto en las páginas antecedentes, nos hallamos inmersos en una revolución de las TIC y son precisamente éstas las que propician la deslocalización y, consecuentemente, la descentralización de las relaciones laborales a raíz de las disposiciones jurídicas imperantes. Lo anterior conlleva un cambio en el entendimiento de la concepción tradicional del trabajo y de la organización laboral, que a través de la globalización han encontrado un semillero en todas las naciones, formando así lo que hoy se conoce como *economía colaborativa*.

Antiguamente, era inimaginable concebir la intervención de dichas tecnologías en actividades remuneradas; era impensable suponer la amalgama del trabajo con las TIC; pero ahora un pensamiento como éste sería anacrónico, pues hoy el teletrabajo se ha convertido en una tarea cotidiana. Claros ejemplos de cómo las TIC afectan la economía de mercado e influyen en la sociedad son las plataformas digitales de geolocalización utilizadas por empresas de servicios como Didi, Uber y Rappi, entre otros.

Estas empresas extranjeras ofrecen la obtención de ingresos a través de la utilización de sus plataformas digitales; no obstante, quienes acceden a éstas muchas veces se ven insertos en una serie de situaciones que los dejan en una especie de vacío legal, pues al no existir normas, leyes y reglamentos específicos, tanto los trabajadores como quienes reciben sus servicios quedan indefensos y vulnerables. Ello se debe a que el trabajo en general imbuido en estas tecnologías tiende a la deslocalización del trabajador, esto es, no existe un lugar determinado para la prestación de sus servicios, por lo que es necesario en la mayoría de las veces efectuar una adecuación legal en los países en los que estas plataformas están en operación, para poder captar adecuadamente las implicaciones económicas, sociales, e incluso culturales de las plataformas digitales, pues como se dijo, esta interacción comporta una adaptación de las relaciones humanas, en muchos sentidos.

1.2. Génesis del vocablo *teletrabajo*

La acuñación del término *teletrabajo* se debe al físico Jack Nilles, al plantearse el estudio del uso de tecnologías informáticas para resolver el problema que suponía la crisis petrolera de los años setenta. Este físico consideraba el teletrabajo como una actividad propiciada por las tecnologías que traía consigo ventajas de espacio y tiempo, al evitar el desplazamiento de millones de trabajadores.²⁷

Sin duda, el origen del teletrabajo es inherente el desarrollo de las tecnologías, tal como evidencian las investigaciones emprendidas por Carlota Pérez, citada páginas atrás. Una línea de pensamiento similar a la de esta especialista se encuentra en el trabajo de Alfonso Pardío Vargas, quien considera que el trabajo y la tecnología son inseparables y que esto ha sido clave para el progreso de la humanidad.²⁸ Por lo tanto, el especialista en derecho laboral distingue cuatro épocas representativas del desarrollo tecnológico:

1. Tecnologías primitivas o clásicas: desembocaron en el descubrimiento del fuego, la invención de la rueda o la escritura.
2. Tecnologías medievales: incluyen inventos tan importantes como la imprenta, el desarrollo de las tecnologías de navegación, o el perfeccionamiento de la tecnología militar.
3. Tecnología en la manufactura: en el siglo XVIII el desarrollo tecnológico de los procesos de manufactura resultó determinante para la Revolución Industrial.
4. Tecnología de la información y comunicación: en el siglo XX la tecnología evolucionó en el área de la información y la comunicación, así como en las tecnologías avanzadas, que incluyen el uso de la energía nuclear, la nanotecnología, la biotecnología, etc.

El propio Pardío Vargas concluye que “el desarrollo tecnológico de forma inevitable impone nuevas maneras o formas de desarrollar el trabajo”,²⁹ por ello,

²⁷ Pardío Vargas, Alfonso (coord.), “El teletrabajo”, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 91.

²⁸ *Ibid.*, p. 93.

²⁹ *Ibid.*, pp. 93-94.

más allá de lo inevitable y más bien imperecedero de la fusión del trabajo y las TIC, emerge lo que hoy se conoce como *teletrabajo*.

Los albores del teletrabajo se remontan a EE. UU. en los años setenta, durante la crisis petrolera, donde ahora como entonces éste fue una solución viable para evitar el desplazamiento de los trabajadores de esa industria, con el objeto de minimizar el uso de combustible derivado del petróleo y hacer eficientes ciertos procesos que actuaban en detrimento del trabajador. Así pues, en aquella década, esta modalidad de trabajo sirvió para incrementar la eficacia del tiempo en determinadas actividades, razón por la que se llegó a decir del teletrabajo que era una forma de “enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”.³⁰ Sobre este acontecer histórico Gallusser precisa:

Pero desde los años 70, la situación de las TIC y los servicios asociados a ellas ha cambiado radicalmente y hoy las telecomunicaciones presentan cada vez menor costo y mayor capacidad de uso. Las empresas han ido evolucionando hacia una terciarización de la economía. Los nuevos modos de realización del trabajo son perfectamente apropiados a las nuevas necesidades de las organizaciones y permiten que la empresa esté atenta a su mercado y reaccione con mayor rapidez. Aunque no existe una definición universalmente aceptada sobre qué es el teletrabajo se puede decir que el teletrabajo abarca todas las actividades que pueden ser llevadas a cabo remotamente fuera del lugar de trabajo habitual y que precisan para ello del uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación.³¹

Eventualmente, tras una década perdida sin avances en el incipiente teletrabajo, salvo el hecho de la invención de las computadoras personales (PC), en los noventa, de la mano del internet y el correo electrónico, su avance quedaría enmarcado como una herramienta de trabajo para las empresas. Dicha

³⁰ Sanz Martín, Laura, “El teletrabajo”. En Santamarina Ramos, Francisco José (coord.), *Tecnoretos del derecho*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 187.

³¹ Gallusser, Pamela, “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral”, *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, Rosario, Argentina, 2005, pp. 1-15.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>

circunstancia iniciaría las primeras iniciativas legislativas, con la intención de influir en el ánimo empresarial y el público sobre la utilización del teletrabajo, que conduciría, en 1993, a la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) a publicar el documento “Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco”,³² donde se empieza a hablar de la sociedad de la información y de la importancia de la difusión del teletrabajo. Es menester decir que éste no fue el único intento de regulación política y eventualmente jurídica del teletrabajo, pues también pueden enlistarse los programas ACTS2, AVAN-TI, ETD3 y el *Green Paper. Partnership for a New Organization of Work*,³³ publicado en 1997, donde se planteaban cuestiones importantes sobre la práctica del teletrabajo.³⁴

También es oportuno destacar la trascendencia que han tenido las redes sociales; surgidas como una forma novedosa de comunión universal y digital, en la actualidad su impacto se extiende a otros muchos rubros y sectores, como el publicitario, la generación y difusión de la información, la divulgación y edición de noticias y de las artes en general, así como en el ámbito político, educativo y cultural, entre otros y muy diversos campos. Sobre ello, Jiménez Moles expresa:

Entre 2004 y 2006 nacieron aplicaciones producto de la web 2.0. Facebook, LinkedIn, Youtube y Twitter han sido las que perduraron y ampliaron su popularidad entre los individuos usuarios. Estos denominados según Yus (2010) Sitios de Redes Sociales (SRS) son portales que incluyen, a partir de la unidad básica de comunicación en el perfil de usuario, una serie de aplicaciones que hasta ahora se encontraban diseminadas por la Red, como los blogs, la mensajería

³² Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), “Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco”, *Boletín de las Comunidades Europeas*, Suplemento 6/93.

<https://evalua.catedu.es/documentos/aragon/NormativaVarios/LB1993CrecimientoCompetitividadYEmpleol.pdf>

³³ Comisión Europea (CE), *Partnership for a new organization of work. Green Paper*, Document drawn up on the basis of COM (97) 128 final, *Bulletin of the European Union*, Supplement 4/97. April 16, 1997. https://aei.pitt.edu/1208/1/work_organize_gp_COM_97_128.pdf

³⁴ Gallusser, Pamela, *op. cit.*, p. 187.

instantánea, el correo electrónico, las páginas personales, los canales de información.³⁵

De los diversos autores citados se infiere que, en lo correspondiente al teletrabajo, en las últimas décadas se ha producido una evolución, detectable en tres momentos:

El primero, centrado en un tipo de teletrabajo que tiene como origen las políticas estatales que requieren de forma específica una reducción del consumo de hidrocarburos. Esto es, la dispersión o la vulgarización inicial del teletrabajo no obedeció nunca a una intención directa de su disseminación, sino más bien a una política económica que buscaba la reducción en el consumo de combustible corriente. Aun así, además de influir en la finalidad buscada, también demostró eficiencia en la organización del trabajo y en la producción de los bienes o servicios, lo cual estuvo acompañado de un incipiente teletrabajo única y exclusivamente basado en el domicilio de los trabajadores.

El segundo momento importante se debe a la proliferación de diversas tecnologías y al mejoramiento de otras que permitieron el asentamiento del teletrabajo a partir de un uso común, que resultó fácil de utilizar. No fue entonces una política estatal el principal factor de su manejo, sino más bien el natural desarrollo de la innovación tecnológica que se entrelaza y propicia el eventual empleo generalizado del teletrabajo.

Por último, cabe destacar que la época actual, caracterizada por el ensanchamiento del conocimiento digital, ya que casi todos los estratos sociales dominan los saberes mínimos de las TIC, ha permitido a través del creciente uso de internet, la telefonía celular y la inserción de aplicaciones móviles, el apogeo del teletrabajo y su ostensible utilidad.

Gracias a que antes de la emergencia sanitaria propiciada por la pandemia de COVID-19 el teletrabajo se hubiera normalizado, esta modalidad de trabajo pudo adaptarse a ese periodo tan crítico. Al presente, el uso de las TIC tiene notables

³⁵ Jiménez Moles, María del Rosario et al. (coord.), "Plataformas digitales que utilizan empleados". En Jiménez Moles, María del Rosario y Pardío Vargas, Alfonso, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 163.

repercusiones sociales y económicas. Aunque el teletrabajo se ha vuelto una práctica cotidiana, se ha despojado del impulso que antes requería y ha perdido su novedad, al punto de que hoy se asume sin asombro alguno, pues ha llegado para quedarse y ser parte de esta nueva era de la información y las telecomunicaciones. En esa tesitura, vale citar esta reflexión de Camacho Solís:

El teletrabajo en desarrollo comprende tres generaciones: la primera se ubica en la oficina a domicilio, pues las computadoras y los teléfonos, por su tamaño y conectividad permanecerían en las oficinas, lo que no permitía el trabajo nómada o movable, pasando por la oficina móvil y llegando a la oficina virtual; la segunda, la oficina móvil, rompió con la doble estructura espacial clásica del trabajo, ya que a partir de ese momento éste se podía hacer cada vez más fuera de los locales del empleador, en el domicilio del empleado, pero también en otras localizaciones. Con la generalización acelerada del internet y el acceso a la red mundial surgió la actual generación del teletrabajo conocida como la oficina virtual.³⁶

Como es evidente, este autor pone de relieve la localización del lugar de trabajo en lo tocante a las etapas evolutivas del teletrabajo, pero también resalta el uso innovador e intensivo de las TIC, como se ha explicado en líneas antecedentes.

Independientemente del enfoque que se dé a la evolución del teletrabajo, lo cierto es que su importancia ha quedado demostrada, tanto en el ámbito nacional de México como en el contexto global, pues se ha propiciado una política estatal cuyo efecto ha sido la disminución del uso de combustibles derivados del petróleo, al evitar el desplazamiento cotidiano de miles de personas para desarrollar sus actividades laborales. Y, en el contexto global, el impulso que se dio al teletrabajo como una medida de mitigación de contagios durante la pasada pandemia, evitó la debacle total de las empresas privadas. Con ello se hizo palpable la gran adaptabilidad del teletrabajo y sus múltiples repercusiones positivas en la sociedad.

³⁶ Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, p. 132.

1.3. Delimitación semántica de *teletrabajo*

Es curioso, pero en el siglo XX y en el transcurso del siglo XXI el teletrabajo ha contribuido a resarcir los estragos de diversos conflictos: en 1970, durante la crisis petrolera se usó como paliativo del uso indiscriminado de combustibles derivados de hidrocarburos; y recientemente, en medio de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19, evitó que en muchos aspectos se paralizaran de forma total las economías mundiales, además de aminorar en gran medida la aglomeración de personas y los desplazamientos innecesarios, contribuyendo con ello a acatar las medidas de sanidad implementadas tanto en México como en el mundo. Sin embargo, lo que se torna sumamente interesante es que estos mismos hechos, vistos desde otro enfoque, señalan que no es el teletrabajo en sí el que logró tales hazañas, sino el esfuerzo de millones de personas que se atrevieron a utilizar el caos como una escalera de oportunidades. Lo que sí hizo el teletrabajo a través de las TIC fue proponer una forma distinta y flexible de lograr resultados iguales o por lo menos similares a los que existían antes de su arribo en la cotidianidad de las personas. No sin razón, Valverde enuncia:

Con ocasión de la emergencia sanitaria que estamos viviendo a nivel mundial, en el año 2020 ha sido cuando por necesidad, se ha impulsado la implementación del teletrabajo a pesar de las numerosas manifestaciones históricas sobre la oportunidad de esta modalidad de prestación de servicios en términos de flexibilidad, conciliación, productividad [...] planteados durante décadas.³⁷

Debido a lo expuesto, puede decirse sin ambages que, en el presente, una de las características del teletrabajo es su maleabilidad para posibilitar la realización de actividades bajo una forma distinta a la tradicionalmente utilizada. Obviamente, ésta es una peculiaridad percibida por todo aquel que entra en contacto con el teletrabajo.

³⁷ Valverde, Alberto, *El fenómeno del ciberbullying, consideraciones penales y criminológicas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 25.

Los diversos enfoques teóricos que tienen por objeto el estudio del teletrabajo se centran en las TIC como unos de sus componentes fundamentales en la era digital. Por consiguiente, para explicar la finalidad del teletrabajo es condición indispensable conocer ciertos conceptos relativos a las TIC, para extraer el contexto en el que se desarrollan.

Desde la perspectiva de Baelo y Cantón, las TIC pueden ser comprendidas según dos acepciones; la primera, perteneciente al ámbito institucional y organizacional. En ese sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) determina conceptualmente las TIC como “aquellos dispositivos que capturan transmiten y despliegan datos e información electrónica y que apoyan el crecimiento y desarrollo económico de la industria manufacturera y de servicios”.³⁸

La segunda acepción, circunscrita a la esfera educativa, admite esta otra definición, que representa una postura más abarcadora en la que confluyen propuestas fundadas en los avances tecnológicos y en los elementos tendientes a la mejora social:

[Las TIC] son una realización social que facilita los procesos de información y comunicación, gracias a los diversos desarrollos tecnológicos, en aras de una construcción y extensión del conocimiento que derive en la satisfacción de las necesidades de los integrantes de una determinada organización social.³⁹

Por su parte, Soler Pérez asevera que las TIC

[se refieren a] la utilización de múltiples medios tecnológicos o informáticos para almacenar, procesar y difundir todo tipo de información, visual, digital o de otro tipo con diferentes finalidades, como forma de

³⁸ Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE), *Reviewing the ICT sector definition: Issues for discussion*, 2002. <http://www.oecd.org/dataoecd/3/8/20627293.pdf>

³⁹ Baelo Álvarez, Roberto y Cantón Mayo, Isabel, “Las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior. Estudio descriptivo y de revisión”, *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, número especial, vol. 50, núm. 7, 10 de noviembre del 2009, p. 2. <https://rieoei.org/RIE/article/view/1965/2984>

gestionar, organizar, ya sea en el mundo laboral o [...] en el plano educativo.⁴⁰

Bajo el mismo enfoque, Valverde enuncia que las TIC tienen “un carácter transformador y creativo que permite nuevas formas de comunicación y es su finalidad esencial la transferencia de datos”.⁴¹

Por último, la LFT, en el artículo 330-A, párrafo tercero, singulariza así a las TIC:

un conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.⁴²

Tal como se establece en las definiciones anteriores, la concepción actual de las TIC es multidisciplinaria. Dependiendo del área para la cual se desarrolla, propicia la utilidad deseada, sea ésta educativa, institucional, económica, laboral o social; y es precisamente esa sinergia funcional transmitida al teletrabajo la que provoca su cualidad más destacable: la adaptación.

El teletrabajo está ampliamente regulado en el ámbito internacional, como exhibe el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), cuyo artículo 2, ofrece la definición siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado

⁴⁰ Soler Pérez, Vicente, “El uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como herramienta didáctica en la escuela”, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Málaga, España, núm. 2, julio-diciembre 2008, p. 1. <https://www.eumed.net/rev/cccss/02/vsp.htm>

⁴¹ Valverde, Alberto, *op. cit.*, p. 25.

⁴² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.⁴³

Asimismo, la Real Academia Española (RAE) también proporciona una delimitación sobre el concepto y establece que es “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación, para cumplir con las cargas laborales asignadas”.⁴⁴

Otra aproximación nocional es la de Chávez Orozco:

[...] el trabajo a distancia, que debe de realizarse sólo cuando se permite el desplazamiento de información y sus resultados, pero que no requiere el traslado del teletrabajador al centro de producción o incluso al lugar en donde pueda estar quien es usuario o consumidor del servicio del producto.⁴⁵

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el teletrabajo “se puede definir como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones —como teléfonos inteligentes, *tablets*, *laptops* y ordenadores de sobremesa— para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.⁴⁶

A su vez, Gómez Abelleira acentúa la volatilidad del teletrabajo:

El trabajo a distancia, en especial el teletrabajo, es una realidad poliédrica que no puede ser tratada jurídicamente desde una sola perspectiva. Conectada con la deslocalización empresarial, con la conciliación de la vida laboral y familiar, con la atracción y retención de talento global, con la reducción de costes, con la sostenibilidad ambiental, con la integración laboral de las personas con discapacidad, con la fijación de población en

⁴³ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

⁴⁴ Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española* [Entrada Teletrabajo]. <https://dle.rae.es/teletrabajo>

⁴⁵ Pardiño Vargas, Alfonso, *op. cit.*, p. 98.

⁴⁶ Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019, p. 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

entornos menos poblados, etc., la realidad del trabajo a distancia no puede captarse sin atender sus múltiples lógicas.⁴⁷

De las definiciones anteriores se desprende que en el concepto de teletrabajo convergen varios enfoques y puntos de vista, aunque al parecer sí hay un acuerdo unánime acerca de los elementos que lo conforman, los cuales serán enunciados a continuación:

1. Es un trabajo que consiste en el desempeño de actividades remuneradas.
2. No se requiere la presencia física de la persona trabajadora dentro de las instalaciones de la empresa.
3. Ha de realizarse en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón.
4. En las labores propias del teletrabajo se deben usar principalmente las TIC.

El primer punto se explica por sí mismo y es esencialmente el núcleo de cualquier trabajo, ya sea subordinado o independiente.

El segundo numeral se encamina a obtener dentro de la relación de trabajo un lugar en el cual prestar los servicios, pero la realidad es que no define un lugar preciso debido a que el teletrabajo, por su propia naturaleza, puede ser prestado desde una infinidad de lugares, por lo que en vez de señalar los posibles lugares para prestar el servicio lo que hace es lo contrario, pues excluye los lugares en los cuales de prestarse el trabajo subordinado dejaría de serlo. También en este punto es importante resaltar la definición que sobre el lugar alternativo y predeterminado señala la OIT, la cual es perfectamente aplicable, según se mencionará en su oportunidad en el apartado 1.3.1., relativo al trabajo a distancia.

Sobre el tercer elemento no hay más que agregar, pues en el teletrabajo no es necesaria la presencia física del trabajador en el centro o establecimiento de trabajo del patrón, ya que sus actividades pueden ser totalmente realizadas fuera de dicho establecimiento.

⁴⁷ Gómez Abelleira, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 13.

Respecto del numeral cuatro, se pone de relieve la importancia de las TIC, puesto que, si se prescindiera de ellas, aun cuando estuviesen presentes los demás elementos, no sería considerado teletrabajo, ya que por medio de las TIC se procura el contacto entre el patrón y el trabajador y se asegura el mando de aquél sobre este último. Además, es mediante las TIC que se obtienen las instrucciones necesarias para la realización de las actividades solicitadas y se mantiene la comunicación entre los involucrados en las tareas. Siguiendo esta línea de pensamiento, Camacho Solís observa lo siguiente:

Por lo cual el teletrabajo es una especie dentro del trabajo a control remoto, que comparte sus mismas características generales, que son: a) se trata de una modalidad laboral; b) se realiza en forma autónoma y asalariada; c) se requiere la intermediación de las TIC, y d) se ejecuta a distancia, en un lugar diferente del lugar de prestación de la tarea.⁴⁸

Este análisis conceptual del teletrabajo revela indirectamente dos cuestiones ineludibles para la comprensión del término en cuestión: la primera es sustancial, en cuanto se refiere a la adaptación del teletrabajo como su principal característica en la organización del trabajo, al reducir costos y optimizar los resultados; en tanto, la segunda es eminentemente lingüística, pues se refiere al significado del vocablo en revisión, antecedido del prefijo *tele*, equivalente a *distancia* o *lejanía*; por ende, la etimología de esta palabra compuesta se refiere al hecho de *desplazar el trabajo*, no de movilizar a los trabajadores. Esto último, aunque parezca una cuestión menor, guarda relevancia desde el punto de vista semántico, pues el significado último debe basarse no en los conceptos doctrinarios que traten sobre el trabajo, sino más bien en el esfuerzo con el que se produce el trabajo, esto es, en términos marxistas, el teletrabajo excluye el concepto y apela al significado del esfuerzo necesario para producir. El teletrabajo, como se dijo en el proemio, no es el esfuerzo, sino el conducto por el cual el esfuerzo obrero o el oferente de un servicio se expresa y transita para producir los mismos resultados, bajo añejas condiciones o bajo nuevas, con resultados esperados, pero en total desprotección.

⁴⁸ Camacho Solís Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 131-132.

1.3.1. *Diferencias entre trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo*

Los elementos que diferencian el trabajo a distancia, el trabajo a domicilio y el teletrabajo es lo que interesa en la presente investigación, para ofrecer una distinción objetiva de estos tipos de trabajo con características especiales. Resulta útil, entonces, repasar los elementos que mantienen en común para dejar al descubierto la confusión que exhibe la LFT sobre el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio. De hecho, en México la regulación del trabajo a domicilio contiene supuestos propios de lo que internacionalmente se conoce como trabajo a distancia. Esto, como más adelante se detalla, es un error, debido a que propicia confusión entre ambos términos. Vale, por lo tanto, para ejemplificar lo anterior el siguiente recuadro en el cual se expone los elementos normativos formadores de cada uno de estos tipos de trabajo (Tabla 1).

Tabla 1.1.

Elementos diferenciadores del trabajo a distancia y el trabajo a domicilio

Trabajos	Lugar de trabajo	Regularidad
A distancia	Se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, o en lugares distintos de las instalaciones de la empresa u organización	Los servicios se prestan de forma regular al patrón o empleador
A domicilio	Se realiza en el domicilio del trabajador, o bien en otro lugar libremente elegido por él	Se ejecuta habitualmente para un patrón

Fuente: Elaboración propia para los fines de este trabajo.

La última de las características relativas al trabajo a domicilio consiste en la falta de una constante vigilancia de la empresa y sin la dirección inmediata de un patrón, asunto que será abordado puntualmente en otro capítulo.

En lo que corresponde al teletrabajo, según como está definido en la actual legislación laboral mexicana, tiene en común con el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, que debe ser ejercido primordialmente fuera de los locales o

establecimientos del patrón; y, además, puede ser ejercido en el domicilio del trabajador o en el elegido por éste, por lo que se puede inferir una regularidad en la prestación del servicio, tanto si se realiza fuera del establecimiento del patrón como si se realiza en el domicilio del trabajador o en otro sitio elegido por éste.

Todo lo anterior permite concluir que normativamente hablando en México se confunden el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, cual si fueran sinónimos. Esta misma confusión lleva a regular el teletrabajo como una modalidad del trabajo a domicilio y explica por qué el legislador tuvo que reformar el capítulo XII de la LFT, agregándole el Capítulo XII Bis, que trata precisamente sobre el trabajo a domicilio.

Asimismo, la diferencia que existe entre estos tres tipos de trabajo se explica a través de tres elementos diferenciadores entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, debido a que el trabajo a distancia no está regulado en México.

El primer elemento diferenciador que el legislador retomó en la definición de teletrabajo es la mención expresa de la subordinación del trabajador al patrón, de la cual carece el trabajo a domicilio. Este sustantivo en la disposición normativa está demás, ya que es innecesario, pues toda relación laboral debe ser subordinada, dado que es la única relación de trabajo regulada por la LFT; pero con esa omisión se soslaya el trabajo autónomo; por lo cual, dada la complejidad del teletrabajo, era más pertinente señalar en qué consistía esa subordinación planteada en la definición.

Una segunda diferencia conceptual, antes de llegar a la más obvia, es el lugar de trabajo donde se prestan los servicios. Con base en ello, el teletrabajo puede realizarse en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del patrón; y, además, el trabajador puede laborar tanto en su propio domicilio como en cualquier otro libremente elegido por él; o, incluso, puede prescindir de un lugar fijo de trabajo. El teletrabajo admite ser desempeñado a domicilio, en telecentros, o a través de geolocalización, entre muchas otras variantes, dada su natural adaptación a trabajos tradicionales. Esto es lo que refleja la segunda diferencia: el teletrabajo no se circunscribe necesariamente a un lugar de trabajo, como sí lo hace el trabajo a domicilio. En concreto, la diferencia estriba en la flexibilidad del lugar donde se

prestán las labores, mientras que en el trabajo a domicilio existe un lugar determinado expresamente para ello.

La tercera y más notoria diferencia es el uso de las TIC, que acarrea tres consecuencias de suma importancia dentro de la relación laboral: 1) su utilización es fundamental para que el trabajo sea considerado bajo la modalidad del teletrabajo; 2) la comunicación entre el patrón y el trabajador se generará mediante las TIC, debido esencialmente a que se puede prescindir de la presencia física del trabajador en el establecimiento del patrón, por lo que el legislador supone que esencialmente la comunicación se hará por estos medios; y 3) las TIC generarán el mando y control del patrón, porque a través de ellas se darán las instrucciones o lineamientos necesarios para realizar las funciones encomendadas, generar los servicios señalados o diseñar los productos esperados. Sea cual sea el bien que con la fuerza de trabajo se realice en beneficio del patrón, éste se hará únicamente a través de las TIC. Para ejemplificar lo anterior, se muestra la siguiente tabla (Tabla 1.2.).

Tabla 1.1.

Diferencias entre trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo

Tipo de Trabajo	Flexibilidad del lugar de trabajo	Lugar de trabajo	Regularidad	Tecnologías de la Información y Comunicación
A distancia	Implícitamente se establece la labor en un lugar distinto al del establecimiento del patrón	El domicilio del trabajador o el señalado libremente por él	Los servicios se prestan de forma regular al patrón o empleador	No se establece su uso
A domicilio	Implícitamente se establece la labor en un lugar distinto al del establecimiento del patrón	El domicilio del trabajador o un local libremente elegido por él	Se ejecuta habitualmente para un patrón	No se establece su uso
Teletrabajo	Explícitamente se establece la labor en un	El domicilio del trabajador o un local libremente	No existe una determinación de regularidad	El uso de las TIC es primordial para

	lugar distinto al del establecimiento del patrón	elegido por él, teniendo siempre como condición que el 40% de la labor general se realice bajo esta forma	expresa, pero sirve de parámetro la condición de que el 40% de la labor general se realiza bajo esta forma	que el patrón establezca el contacto y el mando
--	--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia para los fines de este trabajo.

De lo anteriormente expuesto se concluye lo siguiente:

1. Es equivocada la decisión del legislador de legislar sobre el teletrabajo a domicilio, puesto que el teletrabajo no únicamente consiste en trabajo a domicilio o basado en el domicilio, sino que esencialmente es trabajo a distancia en combinación con las TIC. Para demostrar esta afirmación es necesario tomar en consideración la tipología del teletrabajo.
2. En principio, parecería que en el primer párrafo del artículo 330-A de la LFT el legislador entiende la naturaleza del teletrabajo y por esa razón decide afirmar que las labores que realiza el teletrabajador se pueden realizar en un lugar libremente determinado por éste; pero lo cierto es que en el párrafo quinto se establece como condición para regirse por las disposiciones del teletrabajo que por lo menos el cuarenta por ciento del tiempo las labores se realicen en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio de su elección. Esto lo cambia todo, pues al final, esencialmente se está regulando un teletrabajo basado en el domicilio, excluyendo a todos los demás grupos de personas que laboran en los distintos tipos de teletrabajo existentes, por lo que es más acertado no darle énfasis al domicilio del trabajador en el rubro *lugar de trabajo*, para no entorpecer los derechos y las obligaciones bilaterales que se generan.
3. La función de las TIC es preponderante para toda la actividad laboral que será desarrollada en el teletrabajo, desde la modalidad en sí hasta el mando patronal característico de la relación laboral.
4. Por último, el género y la especie en estos tipos de trabajo es, por demás, relevante. El trabajo a distancia es el género y el trabajo a domicilio y el

teletrabajo son la especie. Esto es: hay dos géneros de trabajo: el trabajo presencial y el trabajo a distancia. A este último pertenecen tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo.

1.4. El escenario actual del teletrabajo

A través del desarrollo de los temas abordados en este capítulo se expuso algunos de los desafíos que para el mundo del trabajo conlleva la era digital en la que la humanidad está envuelta. La importancia de las TIC ha sido tema de estudio de diversos autores y desde enfoques distintos que abarcan varias disciplinas: la historia, las ciencias sociales, la informática, la economía, y específicamente el derecho laboral. Los especialistas citados coinciden en que esta era se distingue por la convergencia de heterogéneas innovaciones tecnológicas que están cambiando el entendimiento habitual de las relaciones humanas, desde múltiples orientaciones. Así, desde estas innovaciones tecnológicas ha surgido una forma especial de modelo económico, denominado *economía colaborativa*, que aprovecha la oportunidad de interactuar en el proceso de consumo acercando a los proveedores y los consumidores o, si se quiere ser menos enfático en el aspecto lucrativo de este tipo de economía, puede decirse que propicia el diálogo entre quien oferta y quien potencialmente necesita lo ofertado.

Lo esencial del vínculo que se crea entre unos y otros a través de la economía colaborativa es la conveniencia de la intermediación para ambos actores sociales, puesto que su relación da origen a todo un ecosistema, en el que la herramienta principal en cada etapa del proceso es el teletrabajo.

En esta investigación se ha señalado que el fundamento del teletrabajo, surgido en 1970, fue la necesidad de proporcionar una solución a una crisis. Cincuenta años después de este hito, se le ha dado un renovado impulso al teletrabajo en sus variadas vertientes, para hacer más intensivo su uso e incorporarlo en la cotidianidad de un gran número de personas en todo el mundo.

Sobre este aspecto, Camacho Solís reflexiona que durante la pandemia de COVID-19 gracias al teletrabajo la economía no se estancó tanto y fue una eficaz

solución en los lugares en los que se promovió y se le dio difusión; sus beneficios fueron tan contundentes que hoy muchos de los puestos laborales se siguieron conservando en esta modalidad, mientras que se crearon otros con las características que les son inherentes:

En este complejo escenario, el teletrabajo se ha convertido en la dominante solución para mitigar el impacto del coronavirus tanto en el bienestar de la sociedad como en la actividad de los negocios; ha hecho que el teletrabajo pase de ser un privilegio a una necesidad. En consecuencia, muchas empresas han establecido protocolos diversos; algunas a marchas forzadas, acelerada improvisación, limitada conectividad, con la finalidad de que sus empleados puedan transitar de lo cotidiano a la conexión para el trabajo en forma digital.⁴⁹

Ahora que es tan común el teletrabajo, merced a la flexibilidad que presentó para poder afrontar la pandemia de coronavirus, emergen cuestionamientos que habían estado pendientes de resolver.

La flexibilidad del teletrabajo no sólo ha contribuido a promover una nueva forma de organización laboral, sino también ha impulsado un nuevo modelo de producción económica, al tiempo que se constituye en un factor de constante regulación jurídica.

A pesar de sus innegables bondades, la versatilidad del teletrabajo es un elemento perturbador de las formas estandarizadas de trabajo, ya que retoma algunos elementos del trabajo tradicional y adiciona otros, de tal manera que la amalgama de tecnología, trabajo y organización laboral añade nuevas formas de realizar una misma actividad e incluso a veces introduce novedades. Por ello, es necesario estudiar el desarrollo del teletrabajo, determinar sus componentes constitutivos e identificar la multitud de formas en la que se presenta. Para su clasificación es conveniente tomar en cuenta tres características principales: el lugar de servicio, el tiempo de servicio y el uso de las TIC. Esta cuestión ha sido abordada por Romero Burillo:

⁴⁹ *Ibid.*, p. 130.

La promoción del teletrabajo desde instancias europeas ha continuado entrado el nuevo siglo, la cual se ha visto acompañada por los continuos avances tecnológicos, los cuales están produciendo unos efectos sin precedentes sobre la organización del trabajo y los recursos humanos. De este modo, el teletrabajo se ha ido convirtiendo progresivamente en una realidad socioeconómica de relevancia tanto cuantitativa como cualitativa, si bien los niveles de teletrabajo son desiguales en función del ámbito geográfico que se analice.⁵⁰

La proliferación del teletrabajo en las actividades empresariales, educativas, sociales y económicas pone al descubierto la necesidad de reglamentar sobre éste, especialmente en lo concerniente al uso de las plataformas digitales, en específico de aquellas que tienen como sello particular la geolocalización móvil, que necesitan los servicios de personas para concretar los servicios o tareas asignadas por las que los clientes pagan.

En México, al igual que en muchos otros países, hace falta analizar de qué manera se está comprendiendo y regulando el teletrabajo; de igual forma, es imperioso indagar qué tipo de relaciones jurídicas ha dado lugar el uso de las plataformas digitales de geolocalización. Así también, es urgente debatir, desde el ámbito jurídico, sobre la implementación o modificación normativa mínima y estructural que debe efectuarse en torno a los efectos fácticos de su uso y, consecuentemente, realizar un análisis riguroso para crear disposiciones jurídicas exclusivas que atiendan la situación especial del teletrabajo.

En Europa y América Latina varias naciones se han dado a la tarea de modificar sus cuerpos normativos laborales y de seguridad social para otorgar protección legal a las personas que operan plataformas digitales de geolocalización. En el caso particular de México el teletrabajo ha sido objeto de atención para su regulación, con la reforma a la LFT del año 2021, pero ello no implica, por sí solo, que las personas que operan plataformas digitales de geolocalización tengan protección legal. De hecho, en la actualidad las plataformas digitales pagan

⁵⁰ Romero Burillo, Ana María, “El marco jurídico-laboral del teletrabajo”. En Moreno Gené, Josep y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 400.

impuestos y sus actividades están administrativamente reguladas a través de las leyes de movilidad y transporte de los diversos estados de la república mexicana. Además, dicha actividad es objeto de tipificación de delitos en el caso de los operadores de Uber en su modalidad de transporte de pasajeros, por lo que sería impreciso decir que en México no se ha regulado nada sobre plataformas digitales de geolocalización, sino más bien, que las personas que las operan no tienen ningún tipo de protección legal. No cabe la menor duda de que se está avanzando en la comprensión y legislación sobre este tipo de trabajo, pero también se tiene la certeza de que los esfuerzos desplegados hasta el momento son todavía insuficientes.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN

2.1. El surgimiento de las plataformas digitales de geolocalización

El desarrollo de EE. UU. no sólo se expresa en su poder político y económico, sino también en sus avances tecnológicos. Como se apuntó en el capítulo anterior, en la década de 1970 el mundo laboral se transformó con la incorporación de incipientes formas de teletrabajo y, en ese sentido, se han seguido introduciendo progresos y mejoras debido a las plataformas digitales que cobraron impulso desde principios del año 2000, con el creciente uso de internet.⁵¹

El empleo de las TIC y su constante adaptación a las exigencias económicas y sociales del entorno van aparejadas con la utilización de las plataformas digitales, las cuales forman parte de la vida diaria. Por ende, puede afirmarse que muchas de nuestras necesidades básicas son fácilmente resueltas por las empresas que ofrecen servicios y productos al alcance de la mayoría, pues lo único que hace falta para disponer de ellas es un celular con las aplicaciones correspondientes.

Al fenómeno del uso masivo y a gran escala de las plataformas digitales, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) lo denomina con el mote de *convergencia tecnológica*. Su desarrollo gradual se debe a dos paradigmas o modelos científicos de recuperación de la información: el paradigma nanociencia, biología, información y conocimiento; y el paradigma conocimiento, tecnología y sociedad.

El paradigma nanociencia, biología, información y conocimiento se integra por cuatro elementos: a) adaptar el uso del principio de unidad material en escala

⁵¹ Digital Future Society, *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*, Gobierno de España-red.es-Mobile World Capital, Barcelona, diciembre 2019, p. 16. <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>

nanométrica para articular ámbitos de información, comunicación y conocimiento, que constituyen el eslabón inicial de las plataformas científicas y tecnológicas; b) el desarrollo de herramientas transformadoras; c) el desarrollo de algoritmos que junto a las herramientas permiten un mejor entendimiento de gran cantidad de datos, muy frecuentemente obtenidos de la nube digital, d) el desarrollo de capacidades humanas, físicas e intelectuales.

Por su parte, el paradigma conocimiento, tecnología y sociedad implica un desarrollo estructural con base en los avances tecnológicos, cuya definición es la siguiente:

una interacción cada vez más intensa y transformadora entre disciplinas científicas, tecnológicas, comunidades y dominios de la actividad humana en apariencia distintos para lograr una compatibilidad, sinergia e integración mutua, y, mediante este proceso, crear valor agregado y diversificarse hacia áreas emergentes para alcanzar objetivos comunes.⁵²

Pues bien, esta convergencia tecnológica ha estado sucediendo en el mundo entero, de tal suerte que ahora se habla de una universalización de los efectos de las tecnologías digitales. Dicha universalización acontece por el fuerte impulso dado en el decenio de 1990, con el arribo de internet, que supuso cambios drásticos en diversos aspectos de la vida humana. Tanta ha sido su influencia y su consecuente adaptación, que actualmente se usa la expresión *economía digital* para referirse a toda actividad económica que depende del uso de productos o bienes digitales, los cuales posibilitan acercar éstos a productores, empresarios y usuarios.⁵³

Otro aspecto que favoreció enormemente el crecimiento de las plataformas digitales es el relacionado con el servicio de la denominada *nube*, la cual es toda una infraestructura digital de servicios que permite el almacenamiento ilimitado de

⁵² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*, CEPAL, Ciudad de México, 2016, p. 59. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40159-horizontes-2030-la-igualdad-centro-desarrollo-sostenible>

⁵³ *Loc. cit.*

datos que se encuentran en la web,⁵⁴ además del desarrollo tecnológico de empresas como Google y Apple, que incentivaron el uso de teléfonos inteligentes con aplicaciones de plataformas digitales.

Por lo anterior, puede decirse con certeza que el surgimiento de las plataformas digitales se debe al aprovechamiento de estos cuatro aspectos: a) el internet, a través de la banda ancha móvil que permite obtener información en cualquier momento y lugar, obviando la cobertura; b) los servicios de cómputo en la nube, que no es más que infraestructura que permite almacenar y utilizar datos obtenidos de internet; y c) los algoritmos que conceden analizar esa información, y las redes sociales.

Estos cuatro elementos contribuyen a provocar una situación que comúnmente rompe con los lindes económicos, sociales y jurídicos del mundo entero, siendo precisamente esto lo que sucede con las plataformas digitales, al irrumpir en las economías en las que se presentan. Al respecto, la CEPAL advierte:

El principal efecto de la digitalización es su capacidad de transformar todos los flujos económicos al reducir los costos de transacción y los costos marginales de producción y distribución. El impacto se produce mediante tres mecanismos: la creación de bienes y servicios digitales, la agregación de valor al incorporar lo digital en bienes y servicios en principio no digitales, y el desarrollo de plataformas de producción, intercambio y consumo.

La mayor transformación de la economía se observa en los modelos de negocios que se basan en la conectividad de los objetos o Internet de las cosas.⁵⁵

Sobre esta misma línea de pensamiento López Zamora explica el auge de las plataformas digitales insertas en una economía digital.⁵⁶

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2021*. p. 38. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang-es/index.htm>

⁵⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Horizontes 2030...*, op. cit., p. 61.

⁵⁶ López Zamora, Paola, "Implicaciones globales de la economía digital en el ciberespacio". En Pampino Baliño, Juan Pablo y Botero Gómez, Santiago (coords.), *Justicia social global, perspectivas, reflexiones y propuestas desde Iberoamérica*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 407-424.

Esta autora sostiene que el surgimiento y dominio actual de las plataformas digitales se debe en gran medida a cuatro atributos transversales, a saber:

1. La navegación: de la misma forma en que puede rastrearse un acto traslativo de dominio de un bien, sea mueble o inmueble, así mismo se puede rastrear los lugares o sitios web en los que una persona ha estado. Esta travesía virtual no termina al cerrar la aplicación, o apagar el teléfono móvil, nuestra estancia digital deja una huella indeleble que da cuenta de nuestras preferencias, gustos o decisiones en el consumo, originando lo que hoy se conoce como los *big data* [macrodatos], que implican el almacenamiento y análisis de nuestros datos digitales para establecer ofertas de productos elegibles de forma predeterminada. Esto lleva al siguiente atributo.

2. Oferta personalizada de consumo: navegar en internet buscando algo es ahora como solicitar a un mesero que traiga lo que le hemos pedido. Antes había que buscar en la web, ahora las plataformas digitales ofertan lo que se está buscando y uno sólo tiene que elegir qué marca, con qué precio y cuándo se traerá. Es incuestionable que esta forma de comercio propicia un mayor consumismo, ya que las personas encuentran más rápido lo que buscan o los proveedores elevan sus ventas debido a que no tienen que publicitar a un sector poblacional potencialmente consumista, sino que la plataforma digital extrae los datos y oferta directamente a quien lo necesita. Así todos ganan, o por lo menos sucede entre estos dos grupos de particulares, los proveedores y los consumidores.

3. El Internet de las Cosas es el tercer atributo dentro de esta lista, el cual no es más que la hiperconectividad que tienen en la actualidad los diversos dispositivos de uso común, como los celulares móviles con sus respectivas aplicaciones. Esto es, todo está conectado: la bocina, la televisión, el celular, la laptop, incluso los audífonos inalámbricos, y de entre todos estos aparatos electrónicos se extrae información para determinar nuestras preferencias de consumo. López Zamora, en la obra citada, ofrece esta sencilla explicación: “el Internet de las Cosas representa el paradigma de la interconexión global de dispositivos, permitiendo la interacción entre cada uno de ellos,

incorporando servicios cada vez más sofisticados e involucrando a las personas a una escala global”.⁵⁷

4. El *blockchain* o tecnología de cadena de bloques es esencialmente un libro mayor de contabilidad digital (en estos libros se llevan los ingresos y egresos realizados internamente por una empresa), donde se registran todas las transacciones digitales que se han hecho en toda la historia de esta era digital, y al cual todos los participantes tienen acceso, por lo que su mayor cualidad es la descentralización de la información que en él se genera, permitiendo su consulta en todo momento. Otra característica sobresaliente es que las transacciones pueden hacerse en línea a través del propio usuario, sin necesidad de algún intermediario. La autora citada lo define como “una tecnología de carácter descentralizada y carente de intermediarios que facilita a la par que da seguridad a las transacciones económicas y las interacciones entre diferentes puntos geográficos”.⁵⁸

También debe resaltarse que el uso cotidiano de las plataformas digitales cobró auge durante la pandemia de Covid-19; además, su flexibilidad hace factible resolver necesidades de una manera fácil, que ayuda en el acontecer cotidiano de cualquier sector, ya sea empresarial, de salud, social y laboral.

Por lo anterior, no es exagerado decir que el desarrollo del teletrabajo es paralelo a los avances de las plataformas digitales de geolocalización, en la medida en que éstas y aquél dependen de la evolución tecnológica: “las cuales son un subconjunto de las TIC y más específicamente, el uso de sistemas informativos, incluyendo todos los programas informáticos y los soportes físicos informáticos, así como el equipo periférico y la infraestructura”.⁵⁹

La CEPAL proporciona un esbozo general del desarrollo de la tecnología en las diversas naciones, que ha derivado en su actual posicionamiento en todas las esferas de la vida social. Sin embargo, en la presente investigación la referencia a las plataformas digitales tiene énfasis en aquellas plataformas digitales que

⁵⁷ *Loc. cit.*

⁵⁸ *Loc. cit.*

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales...*, *op. cit.*, p. 36.

colaboran con personas en general, para lograr la ejecución de diversas tareas o servicios, más que poner de relieve la infraestructura tecnológica propiamente dicha:

La primera se gestó con el surgimiento de la informática sobre la base de los computadores centrales (mainframes) y equipos terminales. La segunda plataforma surgió con la invención de los computadores personales y su difusión en la década de 1980. Se basó en el modelo cliente-servidor y el uso de redes de área local (Ethernet, LAN) y posteriormente de Internet, los sistemas de gestión de bases de datos relacionales y una nueva clase de aplicaciones de negocio. La tercera, cuyo desarrollo está en curso, se centra en la ubicuidad y movilidad de la conectividad y posibilita los servicios en la nube, el desarrollo de Internet de las cosas y la analítica de los grandes datos.⁶⁰

Con la intención de sintetizar el procesamiento de información en las plataformas digitales, es menester puntualizar que utilizan el mismo procedimiento con el que se crean los diccionarios. Esto es, a partir de la obtención de información general proporcionada por personas, ésta se almacena en un lugar para eventualmente elaborar el diccionario. Ese mismo recurso se usa en las plataformas digitales, pues utilizan información de nosotros en la red y posibilitan ofertar artículos de consumo necesario.

En concreto, el surgimiento de las plataformas digitales se debe al aprovechamiento de información imbuida en una economía digital general, del cual es partícipe la economía colaborativa que llega hasta las plataformas digitales a través del aprovechamiento de la información de navegación de cada persona en la red, de la triangulación de datos obtenidos por la hiperconectividad a través del Internet de las Cosas, y su fácil transacción a través del *blockchain*. Todo esto implica que, en vez de tener que desplazarnos para comprar en una tienda, escoger dentro de un catálogo de productos, pagar en la caja o en el banco y obtener lo que

⁶⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La nueva revolución digital: del Internet de consumo al Internet de la producción*, CEPAL, Ciudad de México, 2015, p. 29. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38604-la-nueva-revolucion-digital-la-internet-consumo-la-internet-la-produccion>

queremos, ahora podemos acceder desde casi cualquier punto a los bienes, productos o servicios a través de una digitalización del procedimiento físico para hacerlo, con lo que se le agrega plusvalía a la actividad en sí.⁶¹

2.1.1. ¿Qué debe entenderse por plataformas digitales?

La importancia de la pregunta sobre qué son las plataformas digitales y sus elementos distintivos debe tener en correspondencia una respuesta puntual, pues en la medida en que se esclarezca su definición se comprenderá que una red social no es una plataforma digital, sino que aquélla hace uso de ésta para influir en mayor medida en la sociedad. Así también, hay distintos tipos de plataformas digitales, pero que de manera general son un instrumento digital con finalidades de muy variada índole. Al respecto, la OIT explica:

[Las plataformas digitales] son entidades en línea que ofrecen servicios y productos digitales. Estos servicios digitales facilitan las interacciones entre dos o más conjuntos distintos pero interdependientes de usuarios (ya sean empresas o particulares) que interactúan a través del servicio por Internet [...] Estas interacciones pueden incluir el intercambio de mano de obra, bienes (comercio electrónico) o programas informáticos.⁶²

Lanzadera Arancibia acota que las plataformas digitales no son más que *canales* que ponen en contacto a una comunidad de personas que ejemplifican la oferta y la demanda de bienes y servicios, y que dependiendo de la intervención de estos canales es como se determina si son meras intermediarias entre ambos grupos (proveedores y consumidores) o se les puede considerar empresas.⁶³

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019, p. 29. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

⁶² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales...*, *op. cit.*, p. 38.

⁶³ Lanzadera Arancibia, Eugenio, "El levantamiento del velo digital frente a las responsabilidades laborales derivadas del trabajo en plataformas de Internet". En Monterroso Casado, Esther *et al.*, *Inteligencia artificial y riesgos cibernéticos, responsabilidades y aseguramiento*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 505-534.

A la par la OCDE, tomando como fuente la clasificación de Evans, ofrece la definición que a continuación se transcribe:

Son empresas que dan servicio (a) a dos o más grupos de clientes; (b) que se necesitan uno al otro de alguna manera; (c) pero que no pueden captar por sí mismos el valor de su atracción mutua, y (d) dependen del catalizador de la plataforma para facilitar interacciones entre ellos que generen valor.⁶⁴

Como se colige de las disquisiciones expuestas, las plataformas digitales son conceptuadas como *entidades, canales, empresas, plataformas colaborativas*, e incluso *plataformas electrónicas*, lo cual apunta a que prevalece cierta ambigüedad o diferencia de criterios sobre la descripción exacta que en términos jurídicos debe dársele al término en cuestión, en especial porque actualmente no existe una expresión aceptada de forma unánime para hacer referencia a este tipo de TIC, como tampoco existe una regulación interna de los países, por lo que tampoco existe una definición concreta sobre lo que debe entenderse con exactitud por *plataformas digitales*.⁶⁵

Es urgente, entonces, proponer una definición que abarque las características generales y más sobresalientes del vocablo que ocupa nuestra atención; lo primero que sobresale como condición distintiva de las plataformas digitales es que funcionan como intermediarias en el proceso de compra del consumidor digital. En esa tesitura, se puede establecer que las plataformas digitales son TIC que se emplean por un intermediario cuya acción consiste en acercar a potenciales consumidores con los proveedores de servicios o bienes que aquéllos necesitan, pero sin que intervengan en los resultados de dicha actividad.

Aunque la anterior definición resulta ser todavía muy general, esto se debe a que en la actualidad hay por lo menos tres categorías de plataformas digitales, a

⁶⁴ Evans, D., "The Industrial Organization of Markets with Two-Sided Platforms", CPI Journal, vol. 3, núm. 1, pp. 151-179. Citado en: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Plataformas digitales y competencia en México*, 2018, p. 7. <https://www.oecd.org/daf/competition/esp-plataformas-digitales-y-competencia-en-mexico.pdf>

⁶⁵ Digital Future Society, *op cit.*, p. 12.

saber: a) plataformas cooperativas, b) plataformas en línea [*on line*],* y c) de geolocalización móvil.

Las plataformas cooperativas sintetizan la problemática abordada en esta investigación: la desprotección jurídica de quienes laboran en plataformas digitales; por ello, en el presente acápite únicamente se hace mención nominal de su existencia, pero la categoría aludida será retomada en el capítulo V de esta investigación. Consecuentemente, en lo que sigue se abordará, para su estudio, las plataformas en línea y las plataformas de geolocalización.

Antes de continuar, se debe advertir que, tal como sucede con las diferentes modalidades de teletrabajo, es común usar neologismos para referirse a las actividades que se llevan a cabo no sólo en las plataformas digitales sino también en el ámbito laboral con el uso de las TIC. Ejemplo de ello es el término *crowdsourcing*, acuñado en 2005 por Jeff Howe, profesor asistente de periodismo y redactor de la revista *Wired*, quien caracteriza así dichas actividades:

El acto de aceptar un trabajo que en algún momento fue realizado por un determinado agente (empleado, independiente o empresa separada), tercerizándolo a un grupo de personas indefinido y generalmente grande, mediante una convocatoria abierta que normalmente se hace por internet.⁶⁶

El neologismo se traduce literalmente por *grupos de personas externas*, pero también se entiende como *colaboración abierta*, *colaboración distribuida* o *externalización abierta de tareas*, en referencia a la actividad que realizan las plataformas digitales utilizando un grupo indefinido de personas para ejecutar determinadas tareas sin que eventualmente tengan algún tipo de obligación con las personas que accedieron a cumplirlas. Esta actividad humana es la que esencialmente se efectúa a través de las plataformas digitales, de ahí que en este punto es ineludible comentar que, si bien la descripción anterior se torna clara y sencilla, en la práctica surgen algunas dificultades para su cabal comprensión, tales

* Se ha preferido utilizar, en la medida de lo posible, el término en español cuando tiene su equivalencia correspondiente.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales...*, *op. cit.*, p. 29.

como la forma en que estos grupos sociales prestan sus servicios, o la forma en la que los servicios o tareas son solicitados por las plataformas.

2.1.1.1. Plataformas digitales en línea

Como ya se mencionó, las plataformas digitales se clasifican en dos grandes rubros, los cuales remiten, a su vez, a una forma especial del teletrabajo. Esta forma especial de teletrabajo adopta ocasionalmente una modalidad híbrida, fundada en el lugar de trabajo de libre elección por parte del trabajador y en la intensidad del uso de las TIC para ejecutar las tareas encomendadas. Así, el rubro *área o lugar de realización de actividades*, en el caso de las plataformas digitales en línea, suele tener filiación con el teletrabajo a domicilio o basado en el domicilio, pero también puede ejecutarse incluso en telecentros. Adicionalmente, en el rubro *asignación de tareas* es más común que no se realice una asignación directa e individual para la realización de las tareas, sino que la tarea en sí sea asignada a un grupo de personas participantes para llevar a cabo la actividad. En lo que respecta a estas plataformas digitales en línea, Pizzi esclarece:

En cuanto a las actividades que se realizan *online*, existen dos variantes principales. En primer lugar, trabajos “colaborativos” de baja o media cualificación. En estos casos, las empresas a través de las plataformas digitales publican sus demandas de trabajo o tareas que necesitan, y las plataformas enlazan con los trabajadores *freelancers* que están dispuestos a llevarlas a cabo. Por ejemplo, tareas de transcripción de audios, organización de formatos para textos, distintas formas de asistencia virtual (suerte de secretario virtual) para algún cliente, ingreso de datos, recopilación de datos a través de motores de búsqueda, etc.⁶⁷

⁶⁷ Pizzi, Alejandro, “Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas”. En Moreno Gene, José y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 69.

De conformidad con lo anterior, la OIT subraya que “las plataformas digitales de trabajo son el soporte de una gran variedad de tareas”.⁶⁸ Y esto se debe esencialmente a que existen tantas plataformas digitales en línea como actividades pueden realizarse, ya que sus implicaciones directas son infinitas. De hecho, en una investigación emprendida por la OIT en 75 países, observó que estas plataformas se agrupan en tres tipos: a) trabajos *freelance* o autónomos, b) microtarefas, y c) creativas, basadas en concurso. Este órgano internacional exhibe, además, que en todas esas plataformas persiste la labor de asignación de tareas a individuos y asignación de tareas a grupos de personas, con una tendencia creciente hacia la asignación grupal.⁶⁹

Otra característica más de las plataformas digitales en línea es que requieren de una aplicación o terminal del empleador o empresa; y, por último, tienen como peculiar factor diferenciador de otras plataformas, que actúan como intermediarias entre quien ofrece un servicio y quien lo necesita, acercando así a ambas comunidades, sin tener el control de la forma en que se realiza el trabajo, al cual concibe como una gestión personal que acepta el colaborador asignado.

2.1.1.2. Plataformas digitales de geolocalización

Las plataformas digitales de geolocalización son una forma especial de teletrabajo; en el rubro *área o lugar de realización de actividades*, resalta el hecho de que tienden a la indeterminación de un lugar específico para llevar a cabo las actividades; y, contrariamente a lo que sucede con las plataformas digitales en línea, en éstas usualmente se hace una designación específica e individual a un sujeto para ejecutar la actividad bajo demanda, lo cual se hace con base en la geolocalización de la persona a través de la telefonía móvil que porta, por lo que es susceptible de desempeñar dichas actividades en una multitud de lugares, con lo que se inscribe en el subtipo de teletrabajo móvil o nómada, con directa interrelación del subtipo conectado y bidireccional, dado el control que ejerce la plataforma digital

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales... op. cit.*, p. 4.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 5.

en la realización de las tareas. Siguiendo el análisis de esta clasificación, Pizzi expone:

En esta variante, los trabajadores deben estar pendientes de la demanda que se visualiza en las aplicaciones digitales (*on-call works*). El trabajador no elige el servicio que quiere ofrecer, sino que la plataforma le indica cuál es el trabajo o servicio que debe realizar. Estas actividades *offline* suelen requerir una cualificación baja o media, y se suelen efectuar en espacios públicos. Además, las plataformas tienen mecanismos de sanción para aquellos que no cogen los trabajos que están disponibles para ellos durante el periodo en que se encuentran activos. Las tareas que se realizan en espacios públicos consisten en entregas de productos a domicilio, transporte de pasajeros, etc. Algunas plataformas típicas de esta variante son Uber, Just Eat, Glovo, etc.

Otra alternativa conceptual es la que proviene de la OIT:

Además, también hay plataformas de trabajo basadas en la ubicación y en aplicaciones informáticas, donde la mayoría de las tareas se asignan a individuos concretos (por ejemplo, transporte, entregas y servicios para el hogar) y son pocas las tareas que se asignan a un grupo de personas (por ejemplo, la realización de microtareas locales).⁷⁰

En lo que se refiere a estas plataformas digitales, tienen como elemento típico la localización de la persona que colabora a través del uso de la plataforma; esto quiere decir que la empresa, en todo momento, a través de la aplicación instalada en el celular de la persona sabe su ubicación exacta, cualidad que le posibilita asignar las tareas requeridas.

Un ejemplo representativo de este tipo de teletrabajo en plataformas de geolocalización es Uber Eats, que designa las tareas, entregas o repartos con base en la localización de la personas y, dado que éstas no realizan su trabajo en un domicilio asignado sino en los distintos lugares en los que entregan los productos alimenticios, no cuentan con una debida protección legal en México, pues como se

⁷⁰ *Ibid.*, p. 4.

verá más adelante, según la legislación mexicana, el teletrabajo se regula tomando como base el domicilio.

Al contrario de lo que pueda suponerse, en las plataformas digitales de geolocalización el empresario no ha perdido el control y la vigilancia del colaborador, como aparentemente sucede, sino que la forma de control y vigilancia ha mutado del espacio físico y del tiempo de oficina al ciberespacio; por lo tanto, ahora es el empresario quien ejerce un control digital, al que Fabrellas Ginés prefiere denominar *hiperdependencia*.⁷¹

Ahora bien, esta investigación se propone analizar el trabajo de reparto en dos vertientes de Uber, debido a que fue esta empresa, en su modalidad de transporte de pasajeros en el sector de la economía colaborativa, la primera en focalizar la atención de las políticas estatales en relación con las acciones legislativas para comprender y reglamentar sus estatutos en la organización del trabajo. Posteriormente surgió Uber Eats, el cual se basa en el traslado y entrega de alimentos y productos. La antigüedad de esta corporación, en cualquiera de sus modalidades de transporte, derivó en que haya más estudios jurídicos, económicos y sociológicos sobre su funcionamiento, lo que hace factible una mejor comprensión teórica de sus implicaciones, de manera objetiva y realista.

Adicionalmente a ello, dentro de la multitud de plataformas digitales existentes, tanto locales como nacionales o globales, es necesario particularizar el estudio de una plataforma digital en específico, debido a que su organización empresarial es peculiar. Los resultados que arroje el instrumento de medición empleado en esta investigación pueden variar de una plataforma a otra, por ejemplo, entre Rappi y Uber Eats, y entre éstas y Didi, y así sucesivamente, lo que conducirá a deducciones dispares en valores factoriales, como el código de disciplina y las sanciones entre los operadores de dichas plataformas, lo que es una variante de estudio imprescindible.

Otra cuestión por considerar es que en México, tanto en Tabasco como en otras entidades federativas, se han promovido acciones legislativas para regular las

⁷¹ Ginés Fabrellas, Anna, "La (des)protección social de los trabajadores en plataformas digitales". En Hernández Bejarano, Macarena *et al.*, (coord.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir de las plataformas a la economía colaborativa real*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 215-248.

plataformas digitales destinadas al servicio privado de transporte, y se han establecido formas de penalización o incluso restricciones administrativas para acceder a este tipo de empleo; sin embargo, se han hecho muy pocos esfuerzos e iniciativas en este sentido en los ámbitos local y nacional en relación con las personas que laboran en las plataformas digitales de reparto a domicilio, por lo que es pertinente generar el conocimiento teórico correspondiente partiendo de los datos empíricos, con el fin de comprender y eventualmente a adoptar medidas óptimas para iniciar las acciones legislativas pertinentes.

2.1.1.3. Consideraciones sobre las plataformas digitales en el contexto internacional contemporáneo

Como se explicó, en la era digital en la que nos encontramos las plataformas digitales han sabido aprovechar la conectividad de la sociedad para participar en el mercado global. Esta conectividad, basada preponderantemente en el Internet de las Cosas, en el análisis de datos obtenidos de la nube digital, y en el uso de los teléfonos inteligentes, se traduce en lo que la CEPAL denomina *economía conectada*, *economía digital simple* y *economía con modelos de producción y consumo digitales*.

La economía conectada es un bastión para internet, tanto estático como móvil; en tant, la economía digital simple con modelos de producción y consumo digitales tiene como principal característica el uso de plataformas digitales que ofertan bienes y servicios, y la tercera en la que se eleva la digitalización de sectores de producción y consumo en aspectos sociales, económicos y ambientales.⁷²

La interconexión de la que se habla y su uso tan difundido hace que las cifras sean pasmosas:

⁷² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*, Santiago, CEPAL-eLAC, 2022, p. 11. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content>

En un segundo en Internet se descargan más de 1.700 aplicaciones, lo que ha llevado a que, a finales de 2014, el usuario promedio contara con alrededor de 60 aplicaciones. En el mismo lapso, se realizan más de 44.000 búsquedas en Google y más de 1.700 llamadas por Skype, se envían más de 2 millones de correos electrónicos, más de 300.000 mensajes por protocolo IP a través de WhatsApp y más de 8.500 tuiteos, se efectúan más de 1.800 publicaciones en Tumblr y 50.000 en Facebook, se suben más de 1.900 fotos y se ven más de 98.000 videos en YouTube y 655 horas de video en Netflix.⁷³

Todo ello pone de relieve la trascendencia de las plataformas digitales y recalca cómo se está transformando la organización de muchos sectores y la productividad de bienes y servicios en general. En palabras de la CEPAL:

Durante las últimas décadas, específicamente en los países avanzados, la destrucción de empleo que se relacionó (entre otros) con el cambio tecnológico se centró en actividades rutinarias (cognitivas o manuales). Esto generó una polarización de la estructura ocupacional dado que los empleos generados se centraron en ocupaciones intensivas en tareas cognitivas no rutinarias y, por lo tanto, elevados niveles de educación, y en ocupaciones con tareas no rutinarias manuales, generalmente ejercidos por personas con niveles de educación formal más bajos (gráfico 1). En efecto, en el promedio de los países desarrollados, entre alrededor de 1995 y alrededor de 2012, las ocupaciones basadas en tareas rutinarias (tanto cognitivas como manuales) perdieron 0,6 puntos porcentuales en la estructura ocupacional, mientras que aquellas basadas en tareas cognitivas e interpersonales no rutinarias y en tareas manuales no rutinarias aumentaron esta participación en 0,4 y 0,2 puntos porcentuales, respectivamente.⁷⁴

Las repercusiones de la economía digital se sienten en muchos sectores, entre ellos, la industria del entretenimiento, el comercio, la prestación de servicios, la educación, la salud y el gobierno, debido a que esencialmente las TIC utilizan todo su potencial para penetrar en esos ámbitos y otorgarles un valor agregado, al

⁷³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La nueva revolución...*, op. cit., p. 20.

⁷⁴ Weller, Jürgen, *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales*, CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo, núm. 190, septiembre 2017, p. 15.

digitalizar datos e información que anteriormente se hacían únicamente de manera analógica, y acercar el servicio, producto o bien a la población consumidora mediante aplicaciones en los teléfonos móviles. Sin duda, “el principal efecto de la digitalización ha sido su capacidad de transformar todos los flujos económicos al reducir los costos de transacción y los costos marginales de producción y distribución”.⁷⁵

La influencia de las plataformas digitales de geolocalización es notable, según demuestran los datos duros: Uber, una empresa estadounidense que usa plataformas digitales para proporcionar transporte, opera en más de 10,000 ciudades en el mundo; y en México en 44 ciudades y 23 estados; cuenta con 250,000 conductores y 7 millones de pasajeros.⁷⁶ Didi, el emporio chino, tiene presencia en Asia, Oceanía y América Latina, específicamente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá, Perú, República Dominicana y México. Ambas empresas detentan la hegemonía del 90% de los servicios de este tipo, es decir, acaparan casi la totalidad de la economía digital, a lo que se suma la posibilidad de crear infraestructura con injerencia en el mercado digital global.⁷⁷

Una de las objeciones a estas plataformas es su flexibilización, pues provoca la precarización laboral de los conductores, por la falta de regulación jurídica. Estas plataformas satisfacen las condiciones que operan en el teletrabajo, ya que para su conectividad bidireccional y directa deben recurrir mediante las TIC a una terminal de la empresa para el control en la forma y el resultado de las tareas encomendadas.

2.2. Análisis teleológico sobre las plataformas digitales de geolocalización

La popularidad con la que se ha extendido el uso de las plataformas digitales se debe a la facilidad con la que se puede solucionar una necesidad individual, ya sea el servicio de transporte, evitar el desplazamiento a un restaurante, u obtener algún

⁷⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La nueva revolución digital...*, op. cit. p. 17.

⁷⁶ Uber. <https://www.uber.com/mx/es/qahomepage/>

⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales...*, op. cit., p. 41.

accesorio, ropa o calzado, todo con tan sólo desplazar la pantalla de inicio de nuestro celular móvil y abrir la aplicación respectiva.

No obstante, la satisfacción de estas necesidades de ninguna forma puede afectar la cohesión social que implica un mayor beneficio que la obtención de un bien o servicio inmediato, por lo que una y otra deben, por los menos teóricamente, estar en equilibrio constante para conservar el derecho, así sea el propio o el ajeno.

El equilibrio entre el interés social sobre el particular es una pugna constante no exenta de idealismo; pero, aun así, sirve para objetivar los efectos fácticos de las elecciones humanas. Las plataformas digitales no son ajenas a ello y multitud de doctrinarios, instituciones gubernamentales, nacionales e internacionales, esbozan un catálogo de ventajas y desventajas que cambian según las circunstancias o condiciones en las que se dictan las disposiciones legales o se llevan a cabo las investigaciones, por lo que no es de extrañar que influyan en los reportes finales de cada investigación, o incluso dentro de las iniciativas legales, aspectos tales como el estrato social, la edad y el grado de educación al que pertenece el grupo al que van dirigidos. Esto es propio de las investigaciones sociales, por lo que no debiera sorprender la demanda de un grado mínimo de subjetividad, ni mucho menos sería inesperado hallar una disparidad en el contenido de ventajas y desventajas en la utilización de las plataformas digitales, pues no existe un enfoque único sobre esta visión del mundo.

2.2.1. Argumentos a favor

Olivia Blanchard, en una investigación desarrollada por la Digital Future Society, subraya que el trabajo en plataformas digitales crea una serie de oportunidades, en distintos niveles, que es aprovechada por las personas que laboran en ellas, según sus especiales circunstancias. Siendo así, la primera oportunidad que señala esta especialista es la *flexibilidad del horario y las tareas*, condición de la que pueden beneficiarse primordialmente estudiantes o, bien, las personas que tienen dependientes económicos. Otra ventaja es la *asignación algorítmica de tareas*, la cual evita o disminuye la discriminación por raza o etnia, dado que el procedimiento

automatizado empareja a trabajadores y clientes por igual, situación que eleva la oportunidad de trabajo de personas que sí podrían sufrir discriminación en la materialización de esas mismas actividades en un trabajo tradicional. Otra circunstancia ventajosa es la *inclusión económica*, gracias al fácil acceso y registro en las plataformas digitales como una forma sencilla para habilitar la entrada al mercado laboral de quienes comúnmente serían excluidos de éste, tales como las personas con alguna discapacidad funcional; y, por último, otro aspecto positivo es la posibilidad de obtener *experiencia laboral* y desarrollar nuevas habilidades en diversas áreas, además de la inclusión del colaborador en una base de datos de potenciales clientes y trabajadores en general.⁷⁸

De acuerdo con lo expuesto, es oportuno retrotraer, a modo de ilustración, los resultados a los que llegó la OIT en una de sus investigaciones acerca del trabajo en plataformas digitales, que tuvo como fuente dos encuestas levantadas en el 2015 y 2017, respectivamente. En dicha investigación se analizó siete condiciones con las que laboran quienes trabajan en esta modalidad:

1. Remuneraciones económicas;
2. Protección social;
3. Intensidad de trabajo;
4. Disponibilidad;
5. Rechazos y falta de pago;
6. Comunicación del trabajador con los clientes; y
7. Manejo de plataforma y tipo de trabajo.

El referido estudio arrojó, según los criterios indagados, que prevalecen más desventajas o desafíos del trabajo en este tipo de TIC que en los trabajos habituales, y que los únicos beneficios se centran básicamente en la posibilidad de establecer un horario propio de trabajo que contribuye a compaginar el trabajo y la vida privada.⁷⁹ De este hallazgo se infiere que las plataformas digitales permiten la creación de nuevos puestos de trabajo y la transformación de algunos puestos que previamente existían pero que no se habían digitalizado, cuestión que se traduce

⁷⁸ Digital Future Society, *op cit.*, pp. 25-27.

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales...*, *op. cit.*, p. 72.

en la flexibilidad de las plataformas digitales. En especial, las plataformas de geolocalización hacen posible adecuar trabajos ordinarios a una escala digital con el uso de las TIC.⁸⁰ Además, la flexibilidad de horarios y la viabilidad de ejecutar en una eventual variedad de lugares las actividades encomendadas también se suman a los beneficios, ventajas y aprovechamientos de este tipo de trabajo, a lo que se agrega el hecho, altamente satisfactorio de poder autoorganizar las tareas asignadas.⁸¹

Actualmente se observa una tendencia hacia la digitalización de determinadas actividades empresariales, gracias a que por este medio las personas pueden acceder a los productos en venta y adquirirlos, situación que ha propiciado un cambio de visión en las organizaciones, pues para ser más productivas ahora deben invertir en infraestructura digital, más que en una infraestructura física.⁸²

Esta circunstancia particular propicia la creación de microempresas con estructuras flexibles, ya que deja un margen mayor en el área de ventas, lo que les permite competir de una mejor manera.⁸³ Adicionalmente, la digitalización de tareas empresariales conduce a la reducción de costos, especialmente en los procesos de transacción, producción y distribución.⁸⁴ Si bien, todo tipo de empresas puede beneficiarse de la digitalización de sus operaciones, el sector restaurantero es el que más ventajas ha obtenido, especialmente través de la plataforma digital de geolocalización, como por ejemplo, Uber Eats.

En 2021, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), en colaboración con el Laboratorio Nacional de Política Públicas (LNPP) y la Asociación de Internet MX (AIMX), realizaron una investigación para evaluar el impacto económico que tienen las plataformas digitales de geolocalización o, como se denomina en la investigación, *plataformas digitales de múltiples lados*.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, Lima, 2021. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

⁸¹ Rodríguez Fernández, María Luz, "Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital", Contribución a la Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos", Madrid, 28 de marzo de 2017, p. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf

⁸² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales...*, *op. cit.*, p. 162.

⁸³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Plataformas digitales: ¿oportunidad...?*, *op. cit.*, p. 10.

⁸⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *La nueva revolución digital... op. cit.*, p. 17.

El informe de resultados indicó que en los países donde estas plataformas funcionan se registra un incremento en las ventas del sector restaurantero, así como también se documentó que los consumidores experimentan una mayor satisfacción por el servicio recibido, al poder contar con una amplia variedad de proveedores de comida al momento de decidir, lo cual en general repercute en el Producto Interno Bruto (PIB) de dichas naciones.⁸⁵

A semejante conclusión llegó, para el caso de México, un artículo publicado en la revista *Forbes*, en la que se dio a conocer que en nuestro país los ingresos del fisco crecieron un 642% en el 2020, en relación con el porcentaje en ese mismo rubro alcanzado en 2019, aunque ello no se debe a un crecimiento exponencial de las actividad de estas plataformas digitales, sino más bien a las modificaciones tributarias efectuadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), que le permiten captar mayores ingresos y tener un panorama más claro sobre las actividades que esas empresas llevan a cabo. Los porcentajes referidos confirman los beneficios económicos que se pueden obtener como consecuencia de la instauración de este nuevo modelo de negocios, entre los que se encuentra plataforma Uber Eats, como ya se expresó.⁸⁶ Esos beneficios se resumen de la siguiente forma:

Esta reducción de costos de transacción produce una expansión del mercado que genera una riqueza adicional (valor agregado) en la economía, la cual se distribuye entre todos los actores: los restaurantes (venden más unidades de los bienes que producen), los consumidores finales (consumen más unidades de esos bienes), los repartidores (hay más pedidos por entregar y, por lo tanto, mayores ingresos), las plataformas (se realizan más intercambios) y, por supuesto, el Estado (aumentan sus ingresos por concepto de impuestos).⁸⁷

⁸⁵ Carreón Rodríguez, Víctor G. *et al.*, *Las plataformas de entrega a domicilio en la economía digital. Reporte final*, Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)-Laboratorio Nacional de Política Públicas-Asociación de Internet MX, México, 2021, p. 6.

⁸⁶ Noguez, Roberto, "Crece 642% los ingresos del fisco por la economía digital en México", *Revista Forbes*, Sección de Negocios, México, marzo 23, 2021. <https://www.forbes.com.mx/negocios-impuestos-plataformas-digitales/>

⁸⁷ Carreón Rodríguez, Víctor G., *op cit.*, pp. 7-8.

Otro argumento a favor es que, en términos generales y en lo que atañe a los beneficios sociales, el uso de estas plataformas contribuye a elevar el acceso al trabajo de personas cuyas particulares situaciones les impedirían o dificultarían ingresar al mercado laboral. Además, la flexibilización del horario de trabajo no se ciñe a las exigencias de cumplimiento de una jornada laboral que ordinariamente debe cumplirse en un trabajo común, por lo que ahora esas personas que antes no lo hacían ahora están produciendo ingresos.⁸⁸

Por último, cabe destacar que si bien la incorporación de las TIC a las plataformas digitales propicia cambios favorables en el mundo del trabajo, dichas transformaciones ejercen sus efectos focalizados en tres actores sociales: el trabajador, el empresario y la sociedad. Aunque en la práctica el trabajo en el que están implicadas las plataformas digitales de geolocalización conlleva múltiples desafíos, también es cierto que los beneficios para estos sectores son palpables, innegables y, por supuesto, susceptibles de normar y regularizar.

2.2.2. Argumentos en contra

Tomando nuevamente como fuente las indagaciones de Blanchard, esta vez en el sentido de las desventajas y desafíos que acarrea el trabajo a través de las plataformas digitales, la especialista toma como fundamento el desequilibrio de poder que se produce entre las plataformas y los trabajadores, ya que según sostiene, existe una *total ausencia de representación y poder de negociación colectivos*, lo que se debe a la volatilidad de esta forma de trabajo y a la falta de oportunidades de los trabajadores para organizarse colectivamente.

Otra característica negativa es la *incertidumbre en torno a los ingresos*, propiciada por dos factores: la falta de ingresos estables dado el alto volumen de trabajadores y el tiempo que dedican en buscar otras tareas, lo que provoca ingresos incluso menores que los que percibiría una persona contratada a tiempo completo.

⁸⁸ Rodríguez Fernández, María Luz, *op. cit.*, p. 9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf

La *distribución de riesgos y responsabilidades* es un aspecto más de controversia, dado que en esta modalidad de trabajo no existe un criterio claro para fincar responsabilidades a las empresas detrás de las plataformas, dado que es común que las personas que colaboran en éstas no tengan ni siquiera derechos básicos, tales como seguros, planes de pensiones, capacitación, salarios mínimos, etc., es decir, que no tienen acceso a derechos laborales mínimos y, por lo tanto, los riesgos de realización de las tareas encomendadas corren a cargo del colaborador, mientras que la empresa queda eximida de sus responsabilidades.

Una situación más, que va en detrimento del trabajador, es la *falta de transparencia algorítmica*, la cual los expone a sufrir sanciones sin fundamentos claros, por ejemplo, por no contestar a tiempo o realizar alguna solicitud de microtareas o entregas, que tiene como consecuencia la suspensión de servicios hasta por una hora y sin paga. Situaciones como la descrita exhiben el monopolio de información de las plataformas digitales, debido a que ni los clientes ni los colaboradores pueden acceder a ellas.

Por último, en el listado de argumentos en contra de las plataformas digitales, se menciona la *ausencia de titularidad de datos*, consistente en la falta de acceso de los datos de las actividades que realiza el trabajador al cumplir con las encomiendas de la plataforma, debido a que aunque el colaborador o trabajador gestiona su propia bitácora, no tiene manera de disponer de la información sobre las actividades o servicios que realizó, lo cual podría servir para eventualmente formar un Currículum Vitae virtual.⁸⁹

En diversos informes elaborados por la OIT se expone los efectos adversos de trabajar en las plataformas digitales: a) la precaria remuneración; b) la desprotección en materia de seguridad social; c) la oferta insuficiente de trabajo, y d) la falta de claridad sobre los criterios por los cuales se realizan los pagos.

A continuación, se explica las implicaciones que para los colaboradores representa cada uno de estos elementos característicos del trabajo en las plataformas digitales:

⁸⁹ Digital Future Society, *op cit.*, pp. 27-33.

- En principio, la remuneración que perciben se halla muy por debajo del salario mínimo local.⁹⁰
- Se incumple con el derecho a tener acceso a la seguridad social.⁹¹
- La relación laboral es ambigua, por lo que con frecuencia hay una oferta insuficiente de tareas y, por ende, el volumen y frecuencia de trabajo es irregular. Precisamente las respuestas relativas a una pregunta sobre este punto arrojaron que a más del 81% de los encuestados le gustaría tener más trabajo.⁹²
- La consecuencia de lo descrito provoca, según estos mismos informes, que los trabajadores emigren a otras plataformas para compensar la falta de trabajo con una carga habitual.⁹³
- Otra problemática son los rechazos, la falta de transparencia y la opacidad de los criterios en la distribución de los trabajos, lo cual se debe principalmente a tareas mal asignadas, a instrucciones confusas, a errores técnicos o a deshonestidad.⁹⁴

Aunque pareciera contradictorio, la flexibilidad horaria también implica una desventaja, en la medida en que se prolonga de manera innecesaria la jornada de trabajo, lo que se traduce en más horas de trabajo que no necesariamente son retribuidas.⁹⁵

Por lo que se observa, en el trabajo en las plataformas digitales prevalece una completa inestabilidad, tanto en los ingresos que se perciben como en el trabajo, ya sea porque los trabajadores dependen de la demanda de los usuarios consumidores, o a causa de que no existe una forma de regular las tarifas o las actividades asignadas por las empresas en las plataformas digitales.⁹⁶

Sin duda, el reconocimiento de derechos laborales depende de la atribución de carácter de subordinado o independiente a las actividades que se desempeñan.

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales... op. cit.*, p. 75-79.

⁹¹ *Ibid.*, p. 87.

⁹² *Ibid.*, p. 90.

⁹³ *Ibid.*, p. 94.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 110.

⁹⁵ Rodríguez Fernández, María luz, *op. cit.*, p. 11.

⁹⁶ Weller, Jürgen, *op. cit.*, p. 27.

Debido a lo novedoso de estos modelos de negocios, no existen regulaciones jurídicas adecuadas que permitan conocer las consecuencias que atrae el uso de las plataformas digitales de geolocalización.⁹⁷

A causa de su carácter atípico resulta sumamente difícil discernir qué tipo de relación laboral entre la empresa y los trabajadores se da en las plataformas digitales, de manera que no se sabe con certeza si se trata o no de un trabajo subordinado o si se trata de un tipo de trabajo autónomo; lo cierto es que linda estrechamente con la informalidad laboral.⁹⁸

En la investigación realizada por Carreón Rodríguez se señala que tanto los trabajadores como el sector restaurantero se preocupan por la falta de transparencia en la designación de rutas y costes, así como en el descuido de la transparencia técnica de las plataformas, lo cual ayudaría a una mejor comprensión, tanto de los ingresos como del costo por el servicio.⁹⁹

2.3. Relación entre los derechos laborales de personas y el uso de plataformas digitales de geolocalización

Como se reitera, hay un vacío jurídico en el ámbito laboral de quienes prestan sus servicios en las plataformas de geolocalización, a la par de que su situación ha suscitado la atención de diversos especialistas en todo el mundo para determinar si estas personas tienen la calidad de trabajadores, en el entendido de que por *trabajador* se alude a una persona física subordinada a un patrón o empleador; pero, desde otra perspectiva, toda persona que realice una actividad remunerada debería de tener una garantía mínima de derechos, puesto que todo ser humano es potencialmente sujeto de protección. Así, en aras de salvaguardar la universalidad de los derechos humanos, en lugar de propiciar una distinción que los menoscaba

⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales...*, *op. cit.*, p. XIX.

⁹⁸ Moreno Gené, Josep, "El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos del empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático". En Romero Burillo, Ana María *et al.*, (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, p. 261.

⁹⁹ Carreón Rodríguez, Víctor G., *op cit.*, pp. 21-28.

y deja vulnerables a los trabajadores, lo que se debería buscar es reconocer los servicios que esas personas prestan a la sociedad y la importante función que cumplen para facilitarnos la vida, así como hacer lo conducente para proteger tales derechos a través de los ordenamientos jurídicos, es decir, ampliar el espectro de protección normativa y considerar en este tipo de relación laboral atípica la dependencia económica como un elemento esencial para irrogar derechos. Por ello, la mejor solución es crear un cuerpo normativo capaz de regular el modelo de negocios de las plataformas digitales, para no incurrir en algún tipo de discriminación hacia los trabajadores. De ahí que sea necesario vigilar cuándo las posturas normativas y las políticas estatales relativas a las plataformas digitales conducen a la vulneración de los derechos laborales, faltando al humanismo, sobre todo, al usar categorías centradas en la subordinación o no de las actividades que ellos realizan, pues como bien advierte Del Rivero Del Rivero: “no hay que olvidar que así fue como empezó el nazismo, justificando el derecho de personas en el derecho positivo”;¹⁰⁰ y es eso precisamente lo que sucede al hacer la distinción entre un trabajador autónomo y uno subordinado, pues el primero carece de derechos que protegen su actividad laboral y lo dejan indefenso ante la ley.

2.3.1. La desprotección de los derechos laborales de quienes trabajan en las plataformas digitales de geolocalización

Una de las razones por las cuales se justifica la creación de los derechos sociales no consiste solamente en anular o al menos mitigar la desigualdad social, ni en erradicar las jerarquías entre las clases sociales, sino también en atribuir responsabilidades a los empresarios dueños de las fábricas, pues ni en la época de la Ilustración ni en el Siglo de las Revoluciones, o aún en los albores del siglo XX se otorgaba algún tipo de certeza jurídica a los operarios, obreros, o trabajadores de las industrias en sus diferentes ramos, así como tampoco existía alguna norma

¹⁰⁰ Del Rivero del Rivero, José Alberto, “Las consecuencias de la clasificación de personas. Reflexiones sobre la discriminación por razones de senectud”, Chica Núñez, Antonio Javier *et al.*, (coords.), *Nuevas epistemologías de viejos saberes*, Navarra-España, Thomson Reuters Aranzadi, 2022, pp. 127-136.

que protegiera al obrero en caso de un despido individual o masivo, o que incluso le permitiera algún tipo de derecho reclamable en contra de quien los contrataba.

Asimismo, en la época de la Revolución Industrial, hacia la segunda mitad del siglo XVIII, se vivió un crecimiento económico sin precedentes; se rompieron los moldes de la producción tradicional de bienes y con ello se hizo necesario regular el mundo del trabajo; algo similar sucede desde hace veinte años con la instauración de las plataformas digitales. Al respecto, la OIT emite esta reconvención:

Sin embargo, si bien el trabajo en plataformas digitales es producto de los avances tecnológicos, también representa volver a la mano de obra ocasional del pasado en las economías industrializadas, mientras que en las economías en desarrollo se suma a la mano de obra ocasional existente.¹⁰¹

Este acre señalamiento da cuenta de la necesidad de regular la forma en que se desarrollan las plataformas digitales de geolocalización y sus alcances económicos y sociales, pues la regulación tradicional laboral no es suficiente para evitar la erosión de los derechos de las personas que colaboran para dichas empresas:

Aunado a ello el punto central está en definir el estatus de este tipo de trabajadores, pues no encajan dentro de las categorías tradicionales que definen una relación de trabajo y, por lo tanto, les generan problemas para el pleno disfrute de derechos laborales.¹⁰²

En la reforma de la LFT ocurrida en el año 2021 se estableció un apartado especial para el teletrabajo y se enunciaron diversos derechos para la persona teletrabajadora. Haciendo un paralelismo entre el teletrabajo basado en el domicilio y el trabajo en las plataformas digitales de geolocalización, a continuación se

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales...*, *op. cit.*, p. 1.

¹⁰² Montalvo Romero, Josefa, "Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante". En Gamboa de Trejo, Ana *et al.*, (coords.), *Pensamiento jurídico contemporáneo*, México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 241.

sintetiza algunos de esos derechos plasmados en la citada Ley, seguidos de un comentario:

- Derecho a la intimidad. El problema de utilizar plataformas de geolocalización es que en todo momento los trabajadores pueden ser sujetos de solicitudes o asignación de tareas las veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año, por lo que definir cómo y cuándo ejercer y garantizar el derecho a la intimidad se vuelve importante en este modelo de negocios digital. También lo es para el teletrabajo basado en el domicilio, pero en el primero el autocontrol del tiempo laborado es crucial para obtener una remuneración económica adecuada que por lo menos cubra las necesidades básicas:

Esta necesidad de proteger los derechos de los trabajadores requiere que se adopten soluciones concretas y eficientes para darle efectividad al derecho a la intimidad ante los avances tecnológicos. Es también relevante trabajar para la concientización y el desarrollo de la cultura de protección de los datos de los empleados, ya que esto constituye uno de los pilares para asegurar la privacidad, intimidad o, incluso, la misma libertad.¹⁰³

- La desconexión digital. Intrínsecamente relacionado con el derecho a la intimidad, este derecho es más específico que aquél en tanto propone que haya un periodo de tiempo en el que el trabajador pueda estar desconectado de la plataforma digital, sin consecuencias perniciosas en la relación jurídica que se estila con el empresario, con el fin de crear un límite en la disposición que los patrones o empresarios suponen que tienen sobre sus empleados. La posibilidad de que esto ocurra es más factible de que se dé en un teletrabajo basado en el domicilio y no tanto en el teletrabajo, debido a la constante movilidad de la persona teletrabajadora, sobre todo, si se toma en cuenta que el tercer párrafo del artículo 330-A señala que más del 40% de las actividades

¹⁰³ Carloto, Selma, "Derechos digitales y contratación". En Ramón Fernández, Francisca (coord.), *Los nuevos retos de los derechos digitales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 300.

deben de realizarse en casa, por lo tanto, este derecho no es aplicable a este tipo de personas trabajadoras.¹⁰⁴

- Reversibilidad. Es el derecho a decidir continuar con la modalidad de teletrabajo en general o, en su defecto, establecer la posibilidad de realizar un trabajo sin la necesidad del teletrabajo, es decir, ambas partes pueden pactar libremente la continuidad o interrupción del teletrabajo. Este derecho no es aplicable a las personas que laboran para plataformas digitales de geolocalización, ya que parte de dos supuestos: el primero consiste en que previamente haya existido el mismo puesto en la empresa para su ejercicio presencial; y, el segundo, que habiéndose preferido el teletrabajo se pueda volver a dicho trabajo presencial. Esto no acontece en el trabajo de plataformas digitales de geolocalización, pues no existe un paralelismo dentro de la organización de la empresa cualquiera que ésta sea para introducir un trabajo absolutamente presencial, pues, así como se presta en la actualidad fue originalmente creado.¹⁰⁵
- Igualdad y no discriminación. Este derecho asegura un trato igual ante la ley en relación con los trabajadores tradicionales, para que puedan contar por lo menos con un núcleo básico de derechos que encuentran su fundamento en los cuerpos normativos dispuesto para esos tipos de trabajadores. En efecto, este derecho debería ser aplicable, pero la condicionante existente en el tercer párrafo del artículo 330-A de la LFT no permite su aplicación, porque esencialmente este es un tipo de teletrabajo que no requiere de un lugar predeterminado donde prestar los servicios.
- Sindicalización. Este derecho para hacer valer los derechos colectivos de todo trabajador se torna especialmente difícil de materializar, en tanto el grupo de personas que hacen uso de las plataformas digitales de geolocalización se mantienen dispersas y no existe un punto de reunión para poder identificarse,

¹⁰⁴ Rostro, José Luis y López Serrano, Erick, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 68.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 71.

como sí existe en una relación de trabajo tradicional, siendo éste el centro de trabajo. Por tales motivos es perentorio regular sobre este derecho.¹⁰⁶

Lo expuesto revela la orientación del siguiente capítulo de esta investigación: indagar cómo ha sido regulado el teletrabajo, específicamente de las plataformas digitales de geolocalización en diversos países, y cómo resolvieron o están intentando solucionar la falta de protección de derechos que aqueja al grupo de personas que colaboran en dichas plataformas.

La problemática descrita, tanto en Europa como en América Latina, es un problema que se repite en distintas latitudes del mundo, por lo que habiendo precisado la regulación jurídica que al teletrabajo se le da en México, es necesario volver la mirada al Europa y a América, con el objeto de tener una visión global sobre las posibles directrices que conduzcan al Estado mexicano a establecer mejoras en la regulación jurídica laboral de quienes trabajan en las plataformas digitales de geolocalización.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 74.

RADIOGRAFÍA MUNDIAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN

3.1. Evolución de la protección de los derechos digitales en el derecho internacional

Con la finalidad de delimitar los alcances que en diversos países han tenido las plataformas digitales de geolocalización, así como la conceptualización y la recepción del teletrabajo, en este acápite se hará un balance comparativo que redunde en proveer argumentos sobre la necesidad de establecer modificaciones al respecto en el contexto particular de México.

El derecho responde siempre a la inercia social y ésta tiene como expresión universal la globalización, definida por el Fondo Monetario Internacional (FMI) como “un proceso histórico, el resultado de la innovación humana y el proceso tecnológico. Se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros”.¹⁰⁷

El teletrabajo es, entonces, un fenómeno que se inserta dentro de otro y termina siendo un instrumento más del aspecto integrador de la globalización, sin que el marco normativo interno de las naciones implique una excepción a esta tendencia.

En diferentes momentos, diversas organizaciones internacionales han promovido la regularización, modernización y perfeccionamiento de las relaciones de trabajo y, por ende, han planteado mejores condiciones para los trabajadores. De ahí que a lo largo de estas páginas se hará referencia a los casos más emblemáticos de instituciones e iniciativas regidas por este mismo fin. El ejemplo más sobresaliente de ello es la OIT, organismo especializado de las Naciones

¹⁰⁷ Fondo Monetario Internacional (FMI), “La globalización: ¿amenaza u oportunidad?”, abril 2000. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#:~:text=Se%20refiere%20a%20la%20creciente,trav%C3%A9s%20de%20las%20fronteras%20internacionales>

Unidas que en más de un siglo de existencia se ha propuesto combatir la explotación laboral mediante una serie de convenios y recomendaciones. De gran relevancia es también, de conformidad con lo referido, el AMET,¹⁰⁸ emanado de la Estrategia Europea de Empleo, que desde el año 2002 regula los aspectos concernientes al teletrabajo. Asimismo, en 2022 la Comisión Europea (CE) publicó la Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales,¹⁰⁹ la cual profundiza sobre las políticas de la Unión Europea (UE) y los derechos de las personas en la era digital.

Cabe hacer la siguiente precisión: para desarrollar los objetivos propuestos en este balance comparativo se ha seleccionado a España como país representativo de la UE, pues pertenece a la misma familia o sistema jurídico romano-germánico que México, además de que es una nación vanguardista en lo relativo a los trabajos emergentes propiciados por el teletrabajo, desde luego, sin contravenir el criterio del Tribunal Supremo en lo que atañe a las personas que colaboran para plataformas digitales. Lo interesante de esto, como se verá más adelante, es que en España la legislación considera que, aun en estos casos especiales de trabajo sí existe una relación laboral.

Bajo el mismo criterio ya explicado, para el caso de América Latina se tomará en consideración la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales,¹¹⁰ en la que se plasma la necesidad de reconocer los derechos digitales.

En ese tenor, para el análisis propuesto se ha seleccionado la nación argentina debido a que también pertenece al sistema jurídico romano-germánico¹¹¹ y cuya

¹⁰⁸ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, *op. cit.*

¹⁰⁹ Comisión Europea (CE), Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales, 15 de diciembre 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

¹¹⁰ Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales, XXVIII Cumbre Iberoamericana-XXVIII Cúpula Iberoamericana, República Dominicana, 2021-2023. III Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, 25 de marzo de 2023, bajo el lema “Juntos hacia una Iberoamérica justa y sostenible”. <https://www.segib.org/?document=carta-iberoamericana-de-principios-y-derechos-en-entornos-digitales>

¹¹¹ Olano García, Hernán Alejandro, *Sistemas jurídicos globales*, Universidad de La Sabana, Chia, Colombia, p. 11. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/29408/Sistemas%20Jur%C3%ADdico>

legislación laboral federal es afín a la de nuestro país, en cuanto a principios de protección al salario y de relación laboral, además de que ha emitido resoluciones que fijan una postura al debate sobre la existencia de derechos laborales para las personas que colaboran en plataformas digitales de geolocalización.

De igual forma, en el análisis se toma en cuenta que ambos sistemas regionales claramente se muestran interesados en establecer las pautas jurídicas para regular el teletrabajo y otorgar la protección de derechos a las personas que colaboran en plataformas digitales de geolocalización.

3.2. Instrumentos internacionales adoptados por la OIT

En la primera década del siglo XX se suscitaron tres hechos de gran trascendencia para la constitucionalización de los derechos sociales: así, en México se promulgó la Constitución de 1917, pionera del constitucionalismo social; y, en el caso de Europa, se tiene como parangón la Constitución de la República de Weimar,* expedida en 1919, la cual fue la primera del continente europeo en impulsar los derechos sociales. Otro hito fue la fundación, el 11 de abril de 1919, de la OIT, que ha sido un catalizador de buenas prácticas laborales; sus investigaciones, convenios y recomendaciones nutren al derecho del trabajo en el mundo occidental y sirven de referente para todos aquellos países que decidan adoptar sus lineamientos, sean Estados miembro o no.

A continuación, se expondrá, con su respectivo estudio crítico, un convenio y tres recomendaciones emitidos por la OIT: el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, ambos sobre el trabajo a domicilio; y las Recomendaciones núm. 198 y núm. 202, respectivamente, que promueven medidas específicas sobre la relación laboral y la pertinencia de la seguridad social en cualquier tipo de trabajo.

s%20Globales.pdf?sequence=1#:~:text=La%20familia%20del%20Derecho%20Romano,de%20Africa%2C%20Jap%C3%B3n%20e%20Indonesia

* Ciudad del estado federado de Turingia, en Alemania.

Estos instrumentos internacionales, debido a la flexibilidad de sus criterios y preceptos, son perfectamente aplicables al teletrabajo. Enseguida se presenta una breve glosa de éstos.

3.2.1. Convenio núm. 177 y Recomendación núm. 184 sobre trabajo a distancia (1996)

En el artículo 1, tanto el Convenio como la Recomendación definen el trabajo a domicilio de la misma forma, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 2.1.

Coincidencias del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT

Convenio núm. 177	Recomendación núm. 184
<p>A los efectos del presente Convenio:</p> <p>(a) la expresión <i>trabajo a domicilio</i> significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:</p> <p>(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;</p> <p>(ii) a cambio de una remuneración;</p> <p>(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.</p>	<p>A los efectos de esta Recomendación:</p> <p>(a) el término <i>trabajo a domicilio</i> significa el trabajo realizado por una persona, a la que se denominará trabajador a domicilio,</p> <p>(i) en su domicilio o en otro local de su elección, distinto del lugar de trabajo del empleador;</p> <p>(ii) por remuneración;</p> <p>(iii) que da como resultado un producto o servicio según lo especificado por el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros insumos utilizados, a menos que esta persona tenga el grado de autonomía e independencia económica necesarios para ser considerado un trabajador independiente según las leyes, reglamentos o decisiones judiciales nacionales.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Si bien, en los dos instrumentos internacionales se regula el trabajo a domicilio, lo hacen sobre una base distinta: mientras que el Convenio asegura derechos

exigibles a los Estados miembro, la Recomendación se funda en la instauración de políticas nacionales e infraestructura institucional para la materialización de esos derechos, por lo que puede decirse que el Convenio es sustantivo y la Recomendación es adjetiva, en lo correspondiente al trabajo a domicilio. Para corroborar tal afirmación basta simplemente con leer dichos ordenamientos.

Ahora bien, la mera existencia de un convenio y una recomendación lleva a suspicacias, si se toma en cuenta que bien pudo haber existido un solo instrumento internacional en el que figuraran ambos aspectos, pero la respuesta a esto es más compleja de lo que en apariencia se presenta.

Según datos de la página oficial de la OIT, únicamente trece Estados miembro (en los que no está México) de un total de 187¹¹² han ratificado el Convenio núm. 177, lo que implica que únicamente el 24.31% del total de los miembros están dispuestos a hacer justiciables estos derechos, debido a que “la ausencia de garantías y la falta de mecanismos de justiciabilidad” impactan en la eficacia de los derechos en general.¹¹³

Lo anterior revela la falta de voluntad de la comunidad internacional para hacer exigibles en sus ordenamientos jurídicos internos los derechos postulados en el Convenio, por lo que es obvio buscar alternativas que influyan de forma similar en los ordenamientos locales. Una de estas alternativas es flexibilizar el derecho, con lo que se descubre la finalidad de la Recomendación núm. 184, es decir, erigir un instrumento normativo internacional que no implique una obligación sino, en todo caso, una invitación sin ánimos de coerción. Esto es lo que en la jerga internacional se conoce como *hard law* [derecho duro, de carácter obligatorio] y *soft law* [derecho blando, sin fuerza legal vinculante],¹¹⁴ perfectamente ejemplificados en el Convenio 177 y las Recomendaciones 184, 198 y 202 de la OIT.

¹¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), NORMLEX, Information System on International Labour Standards. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:>

¹¹³ Del Rivero del Rivero, José Alberto, “La protección no jurisdiccional y sectorial de los derechos humanos: reflexiones en torno al derecho a la vivienda adecuada en México”, *Inclusiones*, núm. especial, vol. 7, 2020, pp. 66-83.

¹¹⁴ Matías Feler, Alan, “*Soft law* como herramienta de adecuación del derecho internacional a las nuevas coyunturas”, *Lecciones y Ensayos*, Buenos Aires, núm. 95, 2015, pp. 281-303. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/issue/view/1860>

El *soft law* es una de las formas más empleadas para atemperar la resistencia de los Estados miembro y orientar sus ordenamientos jurídicos a las recomendaciones u observaciones emitidas por los organismos internacionales, opción que sería viable para México, puesto que todavía no ratifica el aludido convenio.¹¹⁵

Aparte de ello, previamente se había afirmado aquí que el Convenio y la Recomendación de la OIT en estudio, dada la flexibilidad de sus postulados bien podrían ser aplicables al teletrabajo, por lo que en las siguientes líneas se fundamenta en qué radica su utilidad y la necesidad de instrumentarlos.

Como el lector recordará, en el capítulo inicial de esta investigación se hizo una comparación entre el trabajo a distancia, el trabajo a domicilio y el teletrabajo, tomando como parámetros sus definiciones y elementos característicos. De dicho análisis puede inferirse ahora, en atención a lo que el Convenio núm. 177 refiere, que las condiciones para que un trabajo entre en la clasificación de “a domicilio” son las siguientes:

- 1) Que se realice en su domicilio o en otros locales que el trabajador escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- 2) Que se efectúe a cambio de una remuneración;
- 3) Que se haga con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

De los tres elementos indicados por la OIT interesan sobremanera los numerales uno y tres. En las siguientes páginas se abordará de manera específica únicamente el numeral uno, en tanto en el capítulo IV se tratarán aspectos relativos al numeral tres.

Dicho lo anterior, la importancia del numeral uno radica en que establece un elemento esencial en toda relación de trabajo: la localización del trabajador, es decir, dónde se va a prestar el servicio remunerado. Esta circunstancia reviste interés en cualquier tipo de relación laboral, pero atendiendo al contexto en el que

¹¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), NORMLEX, *op. cit.*

se ciñen los supuestos se advierte que determinar la localización del trabajador no sólo es un elemento presente en el trabajo a domicilio, sino también en el trabajo a distancia. Esto es, al mencionar el Convenio núm. 177 que “el trabajo se realizará en el domicilio del trabajador”, está atendiendo propiamente al trabajo basado en el domicilio del trabajador, pero al añadir la *o* como conjunción disyuntiva que indica alternativa en la localización del trabajador, ensancha la regulación normativa hacia otras ubicaciones distintas de los locales del empleador; con certeza, esto es un supuesto normativo que hace referencia al trabajo a distancia.

A propósito de este Convenio y su respectiva Recomendación, Ushakova menciona:

Según el art. 1 [a (i)] la noción hace referencia a la localización. En este sentido no se trata exclusivamente del trabajo en el domicilio, como parece adelantar el término, sino del trabajo en los locales de elección del trabajador (incluido su domicilio), distintos de los locales de trabajo del empleador. Por lo tanto, el contenido corresponde más al término *trabajo a distancia*, que al *trabajo a domicilio*.¹¹⁶

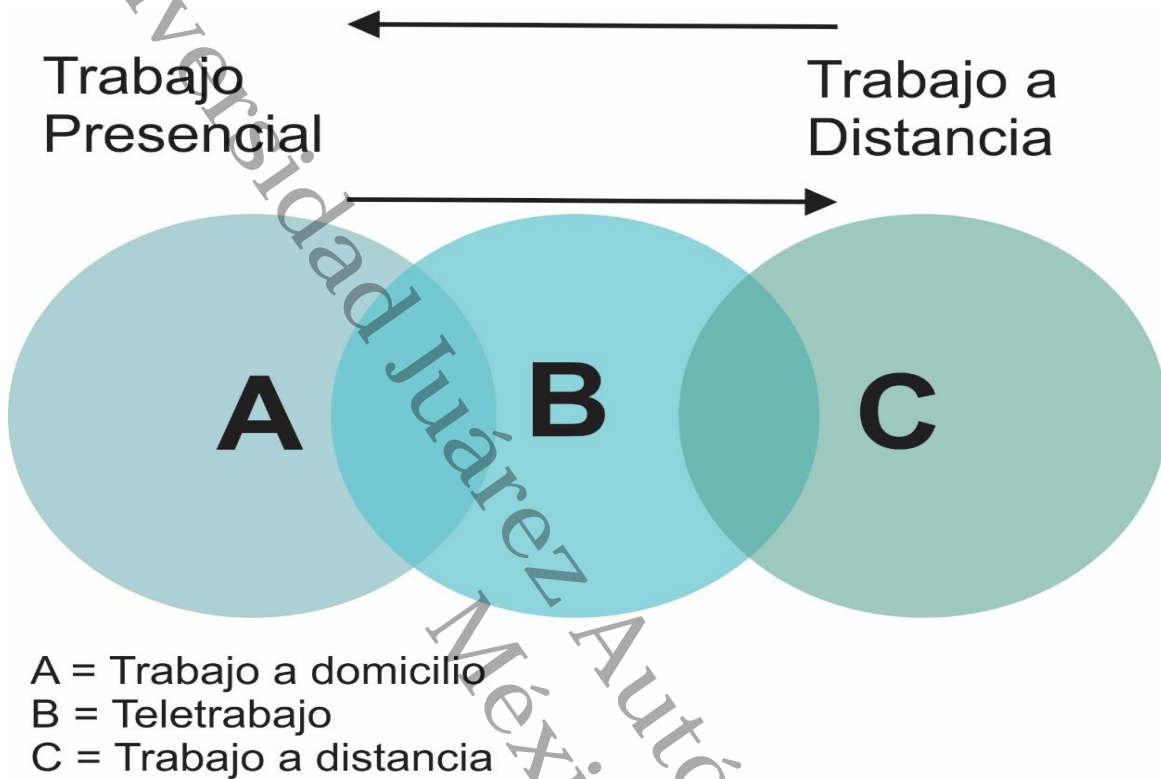
De conformidad con el razonamiento expuesto en la cita anterior, el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 no conciernen únicamente al trabajo a domicilio, sino también son susceptibles de aplicarse al trabajo a distancia; además, se colige que el teletrabajo bien puede desempeñarse en ambas modalidades; de ello precisamente deviene la utilidad de estos instrumentos internacionales, lo cual ha sido reconocido recientemente por la propia OIT.¹¹⁷ Consecuentemente, al no haber un convenio que atienda en específico lo concerniente al trabajo a distancia o incluso al teletrabajo, se refuerza la necesidad de recurrir al *soft law* a través de las recomendaciones que dicha organización realiza. Todo lo anterior se expresa en la Figura 3.1.:

¹¹⁶ Ushakova, Tatsiana, “Los modelos de acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

¹¹⁷ Organización internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, 2020, p. 1. <https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/c.-El-trabajo-a-domicilio.pdf>

Figura 3.1.

Intersección del trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo



Fuente: Elaboración propia.

Este gráfico ejemplifica idealmente cómo pueden interactuar en la realidad estos tipos de trabajo, conservando cada uno sus elementos propios.

3.2.2. Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo (2006)

El derecho laboral intenta superar los conceptos tradicionales del derecho, en la medida en que muchas veces éstos sirven de freno para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la LFT el concepto de *empresa* es: “Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” (art. 16), lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está

con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante.¹¹⁸

A propósito de esto, la OIT conceptúa la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.¹¹⁹ Mientras tanto, la Recomendación núm. 198 numerales 4, 11 y 13 determina las siguientes directrices:

- Las políticas nacionales deberían orientar a empleados y empleadores para determinar de forma eficaz la existencia de una relación laboral y evitar con ello las relaciones encubiertas, entendiéndose con ello lo establecido en el artículo 4, inciso b, de la multicitada Recomendación:

b) Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.¹²⁰

- Ampliar los supuestos normativos con los que se brinda protección a los trabajadores asalariados propiciando una eficaz legislación y delimitando la responsabilidad de los empleadores;
- Establecer en la ley todos aquellos medios que faciliten probar la existencia de una relación laboral y acompañar estos medios de presunciones legales.

Por su relevancia, enseguida se transcribe los incisos correspondientes al numeral 13, el cual insta a los Estados miembro a considerar la posibilidad de definir

¹¹⁸ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 21.

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), La relación de trabajo, s/f. https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo, entre los que podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.¹²¹

Al respecto, Chávez Orozco señala:

La Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo establece los elementos mínimos para identificar la existencia de una relación de trabajo y distinguir entre los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes, para así luchar en contra de las relaciones de trabajo encubiertas.¹²²

Por su parte, Orozco-Felgueres Loya precisa que una adecuada delimitación de la relación laboral propicia no sólo una mejor orientación de las personas involucradas en dicha relación jurídica, sino también una mejor apreciación teórica,

¹²¹ *Loc. cit.*

¹²² Jiménez Moles, María del Rosario, *op. cit.*, pp. 165-166.

al establecer que se pueden determinar mejor las condiciones que propician una subordinación o independencia.¹²³

Hasta aquí, ha quedado plenamente comprendida la inclusión de esta Recomendación a la presente investigación; su mención obedece a la necesidad de establecer disposiciones jurídicas que eviten relaciones laborales encubiertas, lo cual debe hacerse para crear mayor seguridad jurídica en las relaciones humanas.

3.2.3. Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social (2012)

La Recomendación núm. 202 de la OIT¹²⁴ implica un gran esfuerzo por llegar a un consenso internacional para lograr la máxima protección jurídica de los trabajadores y, en palabras de Ruiz Moreno, es el primer andamiaje normativo internacional propuesto para solventar o por lo menos intentar mejorar la deficiente planeación sobre seguridad social que aqueja al mundo occidental. Son tres los objetivos que esta Recomendación persigue, a saber: 1) el logro de la protección social universal; 2) el derecho a la seguridad social; y 3) cumplir los objetivos de desarrollo sostenible.¹²⁵

Aunque el título de esta Recomendación es “sobre los pisos de protección social”, no se circunscribe al mero establecimiento de un mínimo estandarizado de medidas para materializar el derecho a la seguridad social, pues se pronuncia claramente acerca de que la seguridad social es una necesidad económica y social, además de ser un paliativo de la desigualdad y un potenciador en la adaptación social y económica. Además de ello, establece en el numeral 2 que “los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social”.

¹²³ Orozco-Felgueres Loya, Carlos, *Reforma a la subcontratación laboral. Implicaciones legales y fiscales*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021, p. 137.

¹²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Recomendación sobre los pisos de protección social, núm. 202, 2012. https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3n,a%20todas%20las%20personas

¹²⁵ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Las pensiones. El gran desafío pendiente de México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 118.

Igual importancia conlleva para esta investigación el texto del numeral 3 de la referida Recomendación, en especial los incisos a) y e), relativos a la universalidad de la protección de la seguridad social basada en la solidaridad y la inclusión de la economía informal, con lo que se destaca la intención de ampliar a toda costa el espectro de protección legal del derecho de la seguridad social. Lo anterior es, en esencia, el reto de los derechos que nacen de la relación jurídica en las plataformas de geolocalización móvil.

Así también, el numeral 4 pone de relieve que el mínimo de seguridad económica y de salud debe cubrirse durante todo el ciclo de vida, para acceder a bienes y servicios definidos como básicos en el ámbito interno de los Estados miembro.

Estos planteamientos demuestran los aportes de la Recomendación núm. 202, pues además de ser el primer instrumento internacional que exhorta a los Estados miembro a adecuar su normativa interna para lograr sistemas de seguridad social integrales y universales, propone un amplio catálogo de derechos para dar cobertura total y accesible a la seguridad social, haciendo realidad con ello las garantías básicas de seguridad social en las naciones que la han signado.

Lo anterior supone que el derecho a la seguridad social sea transversal al trabajo ya sea formal o informal, así como al trabajo subordinado o independiente. Este supuesto, aplicado a la investigación que aquí se desarrolla, tendría como efecto que, sin importar el criterio que asuma el Estado mexicano acerca de la subordinación de quienes trabajan en plataformas de geolocalización, se legisle para que mínimamente disfruten del derecho a la seguridad social. A similar conclusión ha llegado Monereo Pérez:

En este instrumento se observa la unidad del grupo normativo regulador sobre la materia (“interno” y “externo” al propio sistema normativo de la CSE), pues ya en el mismo Preámbulo se indica significativamente que “la seguridad social es una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal [...]” Los niveles mínimos de ingresos definidos a nivel nacional

podrán corresponder al valor monetario de un conjunto de bienes y servicios necesarios, a los umbrales nacionales de pobreza, a los umbrales de ingresos que dan derecho a la asistencia social o a otros...¹²⁶

Estos instrumentos normativos tienen relevancia en el ámbito internacional, pues son una opción para la formulación de acuerdos supranacionales que implican un avance para materializar derechos laborales, a través del impulso de políticas estatales *ad hoc*; no obstante, son solamente una “carta de buenas intenciones”, pues carecen de fuerza coercitiva y vinculante, es decir, de justiciabilidad; siendo así, es imposible garantizar plenamente la protección de estos derechos, tal como refiere Del Rivero.¹²⁷

3.2.4. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Después de la Segunda Guerra Mundial, ocasionada por la Alemania nazi y el imperialismo japonés para dominar Europa y Asia, entre otras muchas razones, quedó claro que las ideologías liberan o esclavizan al hombre, que existen cadenas que aseguran la cohesión social y que ningún derecho es preferible a la dignidad humana. Ideas como éstas prosperaron en la conciencia europea de la posguerra para comprender que resulta adecuado ceder un poco de soberanía para obtener un bien máspreciado: el respeto. Esto fundó la necesidad de formar un frente común que garantizara, aunque fuese en su mínima expresión, cohesión social, dignidad y respeto. En ese sentido, Kurczyn Villalobos expresa:

Desde la Primera Guerra Mundial (1914-1918) quedó evidenciado que, sólo superando los regionalismos y nacionalismos, Europa podía avanzar, y desde esa época varios fueron los intentos hacia la

¹²⁶ Monereo Pérez, José Luis, “La garantía del derecho a la existencia y los fundamentos jurídicos de la renta mínima en la Carta Social Europea”. En Salcedo Beltrán, Carmen (dir.), *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al profesor José Vida Soria*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 197-264.

¹²⁷ Del Rivero Del Rivero, José Alberto, “La protección no jurisdiccional...”, *op. cit.*, pp. 66-83.

construcción de un sistema de organización regional que permitiera avanzar en políticas compartidas.¹²⁸

Por consiguiente, surgieron diversos instrumentos normativos que permitieron alcanzar dicha finalidad. Eventualmente, la CE formalizó su asociación y de ella surgió el AMET, hace poco más de dos décadas.

Al leer este documento, queda clara su pretensión, dado su contexto de origen, que todavía pugna por obtener un equilibrio entre los intereses creados de aquellos que ostentan los medios de producción y las personas que transforman un objeto cualquiera en otro con su fuerza vital. Así, se desprende del primero párrafo del aludido acuerdo:

En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.¹²⁹

De esta consideración general se corrobora que el AMET funge como un medio por el cual se trata de llegar al equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad laborales, a través de una modernización de la organización del trabajo. Para entender lo anterior es menester explicar ambos conceptos.

El planteamiento relativo a la organización del trabajo sugiere un antes y un después en su realización, por ello, en el párrafo en análisis se sugiere una modernización de la organización del trabajo, esto es, existe una organización previa que ahora no resulta adecuada, por lo que es necesario efectuar un cambio. Este cambio en la organización no debe entenderse únicamente en el interior de las empresas, sino también como un cambio estructural general de la organización laboral nacional e incluso internacional.

¹²⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia *et al.*, *Derecho laboral globalizado*, Ciudad de México, IJ-UNAM, 2007, p. 50.

¹²⁹ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, *op. cit.*

El primer cambio implica una planeación que atiende a los fines de la empresa y que, sobre todo, tiende a la mayor productividad, mientras que el segundo tipo de cambio concierne a la intervención de aspectos teóricos complejos asociados al materialismo histórico, tales como el proceso de trabajo, sus elementos, medios para realizarlo, proceso de producción y división del trabajo; por lo tanto, una organización laboral estructural es pues, la forma en que se producen los bienes o servicios en una sociedad.¹³⁰

Es claro entonces, que la CE hace más de veinte años percibió los cambios que el teletrabajo estaba produciendo en la organización laboral y más aún en la sociedad misma, decidiendo en consecuencia crear las medidas pertinentes, no sólo para las empresas europeas sino en general para los Estados miembro de dicha comunidad.

Por *flexibilización laboral* debe entenderse el conducto por el cual se transforma el derecho del trabajo, o sea, es el vínculo por el que transita lo que es el derecho conocido hacia el derecho venidero, lo cual obedece a circunstancias reales que irrumpen en el derecho establecido y produce nuevos linderos en el supuesto jurídico. Como se puede adelantar, estas circunstancias en cierta medida tienen su origen en las políticas estatales, por lo que la transición depende de la situación y el contexto concreto de cada Estado.

Un ejemplo patente de flexibilización del derecho laboral es el que surgió a raíz de la apertura del mercado mexicano al extranjero, suscitado en la década de 1980 en el sexenio del presidente Miguel de la Madrid Hurtado y, eventualmente, la privatización de las empresas estatales, promovida por el ex mandatario Carlos Salinas de Gortari; ambos hechos son clasificados como medidas necesarias que trataban de menguar la crisis de los ochenta en México a través de “liberar las fuerzas del mercado, la capacidad empresarial, la apertura comercial y hacer que el Estado interviniera cada vez menos en los asuntos relacionados con el trabajo, todas estas llamadas o conocidas como políticas neoliberales”,¹³¹ por lo que para

¹³⁰ Harnecker, Marta, *Los conceptos elementales del materialismo histórico*, Madrid, Siglo XXI, 1976, pp. 14-38.

¹³¹ Zúñiga Ayala, Leonardo, *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 52.

flexibilizar las relaciones laborales en México se introdujeron los contratos a prueba, el *outsourcing* y los contratos por temporadas, conceptos que si bien fueron un paliativo para la situación de la época, en la actualidad las circunstancias que le dieron origen han terminado y ahora son un problema debido a la falta de seguridad en el empleo que las personas tienen bajo esas modalidades.¹³²

Otra forma de flexibilizar el derecho laboral es a través del sector industrial y los avances tecnológicos que han revolucionado la manera en que se producen los bienes y servicios. Así, desde la máquina de telar hasta las plataformas colaborativas actuales, se ha debido atender a esos cambios, pero en particular el derecho laboral ha tenido que flexibilizarse para atender a las nuevas formas de organización laboral que estimulan los avances científicos.

Existen, por tanto, dos formas de flexibilización; en la primera, el factor decisivo radica en la voluntad estatal de tratar de salir de una emergencia pública; en el caso de México, de una emergencia económica que ameritaba flexibilizar el derecho laboral con la simple intención de ayudar al sector industrial a prevalecer y evitar su debacle; en el segundo, es el sector industrial a través de los avances científicos el que propicia esta especial circunstancia, emergiendo con ello una nueva organización del trabajo que el Estado debe regular para flexibilizar ese derecho, no ya para ayudar al sector industrial, sino para plantear supuestos jurídicos que permitan regular la cuestión planteada. Este último enfoque se relaciona íntimamente con las revoluciones tecnológicas que Pérez menciona en su obra, citada al final del primer capítulo de esta investigación.

La diferencia entre ambas formas de flexibilizar el derecho laboral es perceptible y la diferencia radical se fija en la intervención del Estado. En la primera es artificial, en tanto el Estado flexibiliza el derecho laboral para alterar como mínimo la organización del trabajo conocida; la segunda es natural, en tanto es el sector industrial el que a través de los avances científicos crea o altera la organización del trabajo conocido y ante esta eventualidad el Estado flexibiliza el derecho laboral para poder regular esta circunstancia. Al respecto, Zúñiga Ayala aclara: “la flexibilidad responde al análisis del derecho del trabajo desde una perspectiva

¹³² *Loc. cit.*

económica, donde las rigideces se presentan como un impedimento para alcanzar el equilibrio del mercado del trabajo”.¹³³

Por último, la seguridad que este documento europeo establece es transversal, es decir, pretende impregnar a los ordenamientos normativos que los Estados miembro en su libertad configurativa individual pueden realizar, y proteger ante todo la relación jurídica que se configura con las personas que colaboran de forma bilateral en el teletrabajo, es decir, el empresario y el trabajador. Así lo afirma Tomás Sala, quien advierte lo siguiente en relación con el AMET: “El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y trabajadores en este tipo de relaciones laborales”.¹³⁴

Ahora bien, mucha tinta ha corrido sobre las pretensiones generales que dicho documento europeo enarbola, pero muy pocas de éstas han sido implantadas en la realidad laboral de millones de trabajadores, en relación con los derechos que desde hace más de dos décadas decidió erigir la CE para regular lo concerniente al teletrabajo, según las dimensiones y directrices siguientes:

- Carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el empresario como para el trabajador.
- Se establecen condiciones generales de trabajo que deben estar contenidas por escrito, tales como un contrato individual o colectivo de trabajo.
- La negativa de un trabajador a teletrabajar no es causa de rescisión de la relación laboral.
- El teletrabajo es reversible, esto es, si eventualmente se prefirió la modalidad del teletrabajo donde inicialmente no existía esta modalidad en una relación laboral, puede una vez aceptado el teletrabajo, revertirse la decisión bajo las causales de un acuerdo individual o colectivo.
- Las condiciones de empleo en el teletrabajo, en términos de igualdad en relación con otros empleados y acordes con los derechos establecidos en

¹³³ *Ibid.*, p. 51.

¹³⁴ Tomás Sala, Franco (coord.), *El teletrabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2002, p. 55.

otros ordenamientos o legislación aplicable, y además la posibilidad de pactar otras en función de la peculiaridad del teletrabajo.

- Protección de datos aplicable para ambas partes.
- Respeto a la vida privada, con bases en la legislación nacional del Estado miembro europeo.
- Se definen las condiciones necesarias para el equipamiento, la responsabilidad inherente y el costo previamente al inicio de las labores.
- No recolectará o difundirá material ilícito mediante Internet.
- Se establecen obligaciones para el empresario y correlativos derechos del trabajo que buscan garantizar salud y seguridad.
- La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a sus homólogos en la empresa.
- Evitar el aislamiento del teletrabajador en relación con sus demás compañeros, por lo que se procurará su reencuentro regular.
- Se procurará proporcionar información de la empresa al teletrabajador.
- Tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional y sistema de evaluación que los trabajadores de empresa.
- Mismos derechos colectivos que los demás trabajadores de empresa.

Aunque este instrumento normativo internacional significó un adelanto para el Viejo Continente, ahora han proliferado diversos argumentos en contra que aseguran su ineficacia. En primer lugar, queda patente que la flexibilización de la prestación del teletrabajo está incluida en el acuerdo voluntario que sugiere dicho documento, pero además de ello, también resaltan la bien intencionada igualdad que trata de establecer entre los trabajadores ordinarios dentro de una empresa y los teletrabajadores, propiamente. Ambas premisas resultan endeblés en todo sentido. Lo anterior debido a que los supuestos jurídicos son del todo genéricos y, por lo mismo, no crean una protección apropiada, debido a que es un error homologar las circunstancias en las que se realiza un trabajo ordinario con aquel que se lleva a cabo mediante el uso de las TIC. Sobre ello, Tomás Sala es enfático:

En este último sentido, la regulación que hace de la voluntariedad del teletrabajo no resulta completa en cuanto a que la reversibilidad del teletrabajo cuando éste no se ha pactado inicialmente queda sometida no sólo al acuerdo individual sino también al convenio colectivo, tratándose como es de una verdadera y propia novación contractual que debería exigir siempre el acuerdo individual entre empleador y teletrabajador. Del mismo modo, la referencia hecha en el AMET a la equiparación de los derechos colectivos con los trabajadores presenciales resulta excesivamente genérica, sin haber entrado en los problemas que plantea la aplicación de estos derechos a los teletrabajadores, tanto respecto de los derechos de participación (por ejemplo, la adscripción para ello a un centro de trabajo) como de los de negociación colectiva o huelga.¹³⁵

La pretendida equidad y la muy visible generalidad del AMET se debe al endeble entendimiento de los efectos del teletrabajo a través de las TIC en las relaciones jurídicas que se forman con las personas que en ellas colaboran, sólo así se explica el intento de introducir los mismos derechos, condiciones laborales y medidas para el sostenimiento del teletrabajo de una relación laboral ordinaria. Es decir, considerar que en el teletrabajo y en un trabajo presencial ordinario existen los mismos elementos configuradores de una relación laboral tradicional (tales como el lugar de trabajo, horario, mando y subordinación directa por parte del empresario en las actividades por desarrollar), es considerar el derecho como una “camisa de fuerza” ante una situación que resulta emergente y, dada su novedad, requiere de medidas especiales y no la sujeción al derecho establecido.

Goerlinch Peset analiza a profundidad el AMET y detecta cuatro notorias deficiencias que recorren todo el documento: 1) la efectividad de las normas; 2) los derechos colectivos: ¿organización y acción sindicales a distancia?; 3) teletrabajo y prevención de riesgos laborales; y 4) teletrabajo y género.

Sin que esta investigación pretenda ahondar sobre el pronunciamiento anterior, es pertinente señalar la importancia de la primera de las deficiencias expuestas por Goerlinch, que estriba en la falta de diligencia o comprensión del

¹³⁵ *Ibid.*, p. 59.

objeto o fenómeno que le da origen, pues sólo entendiendo que el teletrabajo tiene notas distintivas complejas y diferentes a las de un trabajo ordinario se llega al convencimiento de que si bien todo andamiaje jurídico debe partir de una misma base normativa, la estructura no necesariamente es la misma. El teletrabajo debe ser regulado, pero no necesariamente de igual forma que acontece en toda relación laboral; y esto es válido no nada más para Europa, sino para México. En esa tesitura, el citado autor, sobre este particular enfoque reconviene:

Se nos envía así a valorar si es aplicable la tutela laboral mediante los indicios de subordinación de la prestación que la jurisprudencia ha consolidado tras enfrentarse a este problema desde hace más de un siglo. Pero en este sistema de calificación los indicios de lugar y tiempo de la prestación tienen un papel muy importante, pues como ha indicado nuestro tribunal supremo, “los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario” y, por lo tanto, tenderían a situar siempre las prestaciones a distancia al margen del contrato de trabajo.¹³⁶

Es decir, sin la percepción adecuada de todo aquello que las tecnologías y más específicamente las TIC afectan las relaciones jurídicas de los hombres en sociedad es imposible avanzar hacia un verdadero entendimiento del teletrabajo.

Otro agudo análisis sobre el Acuerdo Marco es el que ofrece Pozuelo López, quien advierte la falta de inclusión en este cuerpo normativo, de medidas en relación con la problemática del teletrabajo transnacional, lo que ahora es un problema de difícil solución en cuanto plantea la incompetencia para resolver los eventuales conflictos laborales que se susciten en la materia; a ese respecto y sin afán de ser pesimista vale advertir que, mientras esta cuestión no sea regulada adecuadamente terminará decantándose a favor del empresario a través de contratos de adhesión en los cuales no se tomará en consideración en lo más mínimo ni la voluntad ni los derechos de los teletrabajadores:

¹³⁶ Goerlinch Peset, José María, “Covid-19 y relaciones laborales: nuevos desafíos para el teletrabajo”, *La Red*, núm. 1, 2021, p. 79-99.

Este acuerdo omite cualquier referencia a normas de DIPR en esta materia. Esta exclusión del teletrabajo transnacional del AMET no fue un descuido de la comisión a la hora de iniciar el procedimiento de consultas, sino una decisión deliberada. El motivo alegado por la comisión para no incluir reglas particulares para esta modalidad de teletrabajo en el AMET fue —a su juicio— la falta de necesidad, pues entendió que no existían problemas específicos derivados de esta teleprestación laboral respecto de los que presentan el resto de las relaciones laborales internacionales.¹³⁷

3.2.5. Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales (2023)

Antes de iniciar el análisis de la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales (CIPDED) es menester mencionar la Carta Iberoamericana del Gobierno Electrónico,¹³⁸ la cual es el antecedente directo de las demás cartas en su tipo; y la Agenda Digital para América Latina y el Caribe¹³⁹ —aprobada en 2022 pero con una visión más allá de ese año, con vigencia prevista a partir del año 2024—, por ser el correlato de la que ahora ocupa nuestra atención, dada su contemporaneidad. Aunque estos instrumentos no son vinculantes, son objeto de interés de diversos países, tanto iberoamericanos¹⁴⁰ como latinoamericanos.¹⁴¹

¹³⁷ Martín-Pozuelo López, Ángela, *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, núm. 273, 2022, pp. 45-46.

¹³⁸ Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico. Aprobada por la IX Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Pucón, Chile, 31 de mayo y 1º de junio de 2007. Adoptada por la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Santiago de Chile, 10 de noviembre de 2007. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-Gobierno-Electronico.pdf>

¹³⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2024). Aprobada en la Octava Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe, CEPAL, Montevideo, 16 al 18 de noviembre 2022. <https://www.cepal.org/es/agenda-digital-america-latina-caribe-elac2022/agenda-digital-2024>

¹⁴⁰ Bajo este término se denominan los países del continente americano de lengua castellana o portuguesa, como Brasil o la Guayana Francesa. Iberoamérica incluye también en su designación lo perteneciente o relativo a España y Portugal y, de manera extraordinaria, a Andorra, según el criterio de las Cumbres Iberoamericanas.

¹⁴¹ Esta denominación engloba el conjunto de los países del continente americanos en los que se habla alguna lengua derivada del latín, en oposición a los de lengua inglesa.

El contenido de la Carta Iberoamericana del Gobierno Electrónico reconoce el compromiso que deben asumir los Estados miembro para reducir la brecha digital, en aras de ensanchar los beneficios de la sociedad de la información y el conocimiento para todas las personas, en especial de quienes corren el riesgo de quedar rezagados. Así también, enfatiza el papel que actualmente juegan las TIC tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados; además, reflexiona sobre las profundas transformaciones que la tecnología digital ha originado en cuanto a la difusión de la información y el conocimiento. En relación con el mundo contemporáneo, refiere que éste se caracteriza por mantener profundas desigualdades sociales; de ahí que la Carta considere necesario hacer todo lo conducente para facilitar la inclusión y cohesión social, al promover los derechos de los ciudadanos de acceder al servicio público electrónico.

Por su parte, la Agenda Digital para América Latina y el Caribe, en sintonía con la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico, subraya que las tecnologías digitales son esenciales para impulsar la productividad y el crecimiento y tienen efectos significativos en varias áreas críticas. Pero, más allá de señalar derechos y obligaciones en relación con la era digital en la que vivimos, lo que hace es enfatizar acciones con las que se pueden llevar a cabo políticas estatales que sirven de parámetros para los Estados miembro; son acciones que buscan, ante todo, formar un ecosistema nacional e internacional que mengue la desigualdad digital, de información y comunicación existente.

Dicho lo anterior, la CIPDED es consecuencia natural del quehacer político tendiente a regular los derechos digitales mediante los instrumentos señalados, por lo que su análisis resulta ser esencial en este trabajo:

Es importante resaltar que la Carta incide igualmente en la importancia de los principios de Privacidad desde el diseño y por defecto, al mencionarlos de forma clara y otorgando a los mismos un papel importante para la creación de entornos digitales seguros. Así, la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales establece que “los sistemas digitales de información utilizados con fines personales, profesionales o sociales deben poseer, desde su diseño y por defecto, las medidas de seguridad adecuadas que permitan

garantizar la integridad, confidencialidad, disponibilidad, resiliencia y autenticidad de la información procesada y la disponibilidad de los servicios prestados”. Vemos, por lo tanto, que los principios de Privacidad desde el diseño y por defecto están en el centro del dispositivo que tiene por objetivo la implantación de las medidas de seguridad adecuadas en el ámbito digital. La Privacidad desde el diseño ha sido igualmente capaz de convertirse en elemento fundamental para integrar la protección de datos y la privacidad en toda innovación tecnológica que comporte la utilización de datos, evidenciando así el poder y el potencial de la propia tecnología como elemento regulador.¹⁴²

Entonces, es dable decir que los comentarios respecto de la CIPDED son parciales, debido a que se centran únicamente en el principio de privacidad y seguridad de datos, siendo que sus objetivos son más ambiciosos, pues aporta una consideración que es novedosa: la apropiación de los saberes digitales para propiciar una protección vanguardista de estos derechos, como así se advierte en el numeral uno, titulado Centralidad de la persona. Derechos y deberes en entornos digitales: “Los entornos digitales comprenden los servicios, plataformas y aplicaciones que permiten interactuar a las personas y organizaciones en la producción, distribución y acceso tanto de datos como de información a través de medios virtuales”.¹⁴³

Sin duda, lo que provocó la entusiasta aceptación de la CIPDED fue su manifiesto interés por la centralidad que en la Carta se le otorga a la interacción humana con las TIC y evitar la violación de los derechos digitales provocado por la falta de acceso a las TIC, aunado a la desigualdad social y al rezago que presentan quienes quedan excluidos de los beneficios que este saber conlleva. Otro acierto que se proyecta en la Carta consiste en su impulso a la adopción de medidas tendientes a garantizar los derechos de las personas, toda vez que “los derechos y deberes de las personas se correlacionan en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos los entornos digitales”.¹⁴⁴

¹⁴² Duaso Cales, Rosario, “Privacidad por diseño y por defecto e innovación tecnológica: hacia un estándar global”. En Piñar Mañas, José Luis (dir.), *Privacidad en un mundo global*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 259-285.

¹⁴³ SEGIB, Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales, *op. cit.*, p. 5.

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 6.

Por consiguiente, en la Carta el entorno digital es otro contexto más de la realidad social que se erige como un lugar que debe dar paso a la igualdad, sin exclusión de los derechos y obligaciones, ya sean individuales o colectivos, otorgando la más amplia protección normativa a todos. Esto implica una verdadera intención de comprender cómo opera el mundo de la tecnología virtual y digital. No parte de tratar de homologar las mismas disposiciones jurídicas existentes para la realidad habitual, sino de los derechos y deberes exigibles en otros entornos, de ahí que se puedan crear incluso disposiciones jurídicas y ordenamientos legales distintos con el afán de poder garantizar los derechos digitales de los ciudadanos.

Al igual que la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico y la Agenda Digital para América Latina y el Caribe, la CIPDED reconoce que la transformación digital propiciada por las tecnologías “refuerza exclusiones y desigualdades preexistentes y crea nuevas brechas”.¹⁴⁵

Finalmente, se debe considerar que, más allá del acceso virtual a la educación, la cultura, la salud y la especial atención a los niñas, niños y adolescentes, es imprescindible examinar los cambios económicos y sociales que se derivan de las transformaciones digitales indicadas en los numerales 6 y 7 de la CIPDED, pues se afirma que las transformaciones digitales promovidas por las TIC potencializan las capacidades e iniciativa de las personas; pero, en el otro extremo:

Sin perjuicio de las potencialidades de los entornos digitales, estos pueden convertirse en un instrumento de desinformación y alteración del orden constitucional, que puede minar la convivencia pacífica, la estabilidad política y seguridad de los países e incitar a la violencia, el odio y la discriminación.¹⁴⁶

Para que la transformación digital se efectúe de manera óptima, debe tener un impacto económico que beneficie a la mayoría de quienes interactúan en el entorno digital, tomando como prioridad salvaguardar los derechos de los usuarios y de los consumidores, especialmente de las personas hipervulnerables, sin dejar de lado

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 8.

¹⁴⁶ *Ibid.*, pp. 19-20.

las posibles repercusiones de esos cambios en las economías informales e incluso en las más habituales y conocidas.

3.2.6. Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2022)

Hay por lo menos dos instrumentos normativos europeos coincidentes con la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital:¹⁴⁷ la Brújula Digital 2030: el Enfoque de Europa para el Decenio Digital¹⁴⁸ y el apartado “Itinerario hacia la Década Digital para el 2030”, incluido en el documento “La Década Digital de Europa: Metas Digitales para 2030.”¹⁴⁹

La Brújula Digital 2030 surgió como consecuencia inmediata de la pandemia de COVID-19, como se alude en el numeral 2 titulado “Ciudadanos y empresas capacitados en 2030”, donde se sostiene que la pandemia tuvo dos grandes efectos en toda Europa: la propagación de la digitalización y la vulnerabilidad de las sociedades de ese continente ante el rápido contagio de la enfermedad. Evidentemente, la pandemia exhibió la situación de vulnerabilidad de un gran número de personas, a la vez de generó nuevas brechas de desigualdad entre quienes pueden aprovechar con mayor oportunidad la potencialidad de la digitalización y quienes no, poniéndose así de manifiesto la *pobreza digital*.

Por lo tanto, en este documento se presentan directrices generales orientadas a mejorar las condiciones digitales de la infraestructura social, la gobernanza y la ciudadanía. Al respecto, Olea García enuncia:

¹⁴⁷ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital [versión en español], Parlamento Europeo-Consejo-Comisión Europea 2023/C23/01. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01))

¹⁴⁸ Comisión Europea, Brújula Digital 2030: el Enfoque de Europa para el Decenio Digital, Bruselas, 9 de marzo de 2021. Referencia: COM-2021-118. <https://espanadigital.gob.es/sites/espanadigital/files/2022a06/Br%C3%BAjula%20Digital%202030.pdf>

¹⁴⁹ Comisión Europea, “Itinerario hacia la Década Digital”. Adoptado por el Consejo el 8 de diciembre de 2022. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_es#itinerario-hacia-la-d%C3%A9cada.pdf

El mismo día, 26 de enero de 2022, se aprobó una Declaración solemne interinstitucional sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (Declaración), derechos y principios digitales que complementan los existentes consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y en la Legislación sobre Protección de Datos y Privacidad. Proporciona un “marco de referencia para los ciudadanos sobre sus derechos digitales, así como orientaciones destinadas a los Estados miembros de la UE y a las empresas para abordar las nuevas tecnologías”. Su finalidad es “ayudar a todo el mundo en la UE a sacar el máximo partido de la transformación digital” [...] Los derechos y principios propuestos sitúan a las personas y sus derechos en el centro de la transformación digital; apoyan la solidaridad y la inclusión; garantizan la libertad de elección en línea; fomentan la participación en el espacio público digital; aumentan la seguridad, la protección y el empoderamiento de las personas; promueven la sostenibilidad del futuro digital.¹⁵⁰

En lo que atañe al “Itinerario hacia la Década Digital 2030”, no es más que un instrumento adjetivo de políticas estatales que sirve a la “Brújula Digital 2030” y a Europa en general para medir los avances de los objetivos trazados:

Con la finalidad de alcanzar los objetivos de la Brújula Digital 2030, fue elaborada la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el programa de política Itinerario hacia la Década Digital para 2030 (Itinerario Digital 2030), un programa de política de transformación digital que nace con la intención de abordar las carencias de las capacidades digitales de Europa, promoviendo, al mismo tiempo, acciones comunes e inversiones a gran escala para aprovechar los beneficios que aporta la digitalización.¹⁵¹

Tales son, pues, los precedentes normativos de la Declaración; como se observa, ambos ponen a las personas en el centro de la transformación digital. Sin embargo, ninguno de estos instrumentos consagra derechos o deberes, sino

¹⁵⁰ Olea García, Belén Alonso, “Desarrollo sostenible y digitalización, en especial, en la Unión Europea”. En Mercader Uguina, Jesús R. y De la Puebla Pinilla, Ana (dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 265.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 261.

solamente enuncia acciones estratégicas para alcanzar la transformación digital que Europa necesita. A pesar de esa limitante, es indispensable nombrarlos en este acápite, puesto que sin ellos no se entendería a cabalidad el propósito social y normativo del documento al que se está haciendo referencia aquí.

En el Preámbulo de Declaración se hacen interesantes afirmaciones sobre cómo las transformaciones digitales alteran la realidad conocida, no sólo en la esfera social sino también en la económica y laboral. Así, en los numerales 1 y 2 del citado apartado se indica que la transformación digital crea oportunidades, pero también nuevos desafíos que se traducen en la falta de una reglamentación adecuada y, por ende, hay que crearlas para evitar la creciente brecha de desigualdad digital que tiene efectos negativos en muchos aspectos de la vida diaria, ya que “lo que es ilegal fuera de línea, es ilegal en línea”. De similar parecer es, respecto de esta idea, la CIPDED, en cuanto a que debe prevalecer dentro de esta nueva construcción jurídica, económica y social una amalgama de la cotidianidad factual, los procesos analógicos y lo digital, aceptando que uno y otro forman parte de una realidad general.

Asimismo, se indica que más allá de esos nuevos desafíos la transformación digital debe procurar potencializar las capacidades de los ciudadanos y además incentivar al sector empresarial, lo cual se sintetiza en el siguiente párrafo:

La vía de la Unión para la transformación digital de nuestras sociedades y nuestra economía abarca en particular la soberanía digital de manera abierta, el respeto de los derechos fundamentales, el Estado de Derecho y la democracia, la inclusión, la accesibilidad, la igualdad, la sostenibilidad, la resiliencia, la seguridad, la mejora de la calidad de vida, la disponibilidad de servicios y el respeto de los derechos y aspiraciones de todas las personas.¹⁵²

Adicionalmente, los postulados establecidos la Declaración se pueden resumir de la manera siguiente:

¹⁵² *Diario Oficial de la Unión Europea*, Declaración Europea sobre los Derechos y Principios... *op. cit.*, p. 2.

- La transformación digital se centra en la protección de los derechos de los ciudadanos, en encontrar el apoyo mutuo de todos los agentes digitales y generar la inclusión y el empoderamiento de diversos sectores de la población en general, sean niños, niñas o adolescentes, discapacitados y personas mayores.
- Que los derechos de la ciudadanía sean respetados dentro o fuera del entorno digital.
- La tecnología debe utilizarse para unir a las personas, no para dividirlos. La transformación digital debería contribuir a una sociedad y una economía equitativas e inclusivas en la UE (numeral 2).
- Llevar a cabo una transformación digital que no deje a nadie atrás (numeral 2, inciso b).
- Desarrollar marcos adecuados para que todos los agentes del mercado que se beneficien de la transformación digital asuman sus responsabilidades sociales y hagan una contribución justa y proporcionada a los costes de los bienes, servicios e infraestructuras públicas, en beneficio de todas las personas que viven en la UE (numeral 2, inciso c).
- Las plataformas en línea deberían apoyar el debate democrático libre en línea. Dado el papel de sus servicios en la configuración de la opinión y el discurso público, las plataformas en línea de muy gran tamaño deberían mitigar los riesgos derivados del funcionamiento y el uso de sus servicios, incluidos los relacionados con campañas de desinformación e información errónea, y proteger la libertad de expresión (numeral 15).
- Toda persona debería poder determinar su legado digital y decidir lo que debe hacerse tras su muerte con sus cuentas personales y la información que le concierna (Numeral 19).

De igual forma, estipula con sumo interés la creación de marcos jurídicos que prevean, garanticen y prevengan lesiones a los siguientes derechos:

- Derecho a la conectividad.
- Derecho a la educación, la formación y el aprendizaje para adquirir capacidades digitales básicas y avanzadas.

- Derecho a condiciones de trabajo equitativas y justas en el entorno digital y en el puesto de trabajo, así como acceso en línea a los servicios públicos esenciales.
- Derecho a la libertad de expresión y de información, así como a la libertad de reunión y de asociación en el entorno digital.
- Derecho a la total transparencia en el acceso de datos utilizados por terceras personas.
- Derecho al acceso a tecnologías diseñadas para proporcionar seguridad y privacidad a sus usuarios.
- Derecho al control total de sus datos personales, sean públicos o privados, incluidos sus dispositivos electrónicos.
- Derecho a la no intervención, ni vigilancia y seguimiento generalizado en sus comunicaciones.

Sobre la novedad y valía de esta concertación de derechos Villar Fuentes se pronuncia de la manera siguiente:

Cabe destacar la *Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital*, donde otorga prioridad absoluta a los derechos de las personas en el sector digital, la libertad de elección para su uso, seguridad y protección en el entorno digital, solidaridad e inclusión, participación en el control de los datos y promoción [de] la sostenibilidad.¹⁵³

A su vez, Martín Delgado critica la Declaración, aduciendo que es un documento más político que jurídico, cuyos principios carecen de practicidad suficiente para hacerlos efectivos. Además, desapueba dos nociones contenidas en el documento: el deslinde entre la realidad física y el ámbito digital, como si formaran parte de dos mundos distintos, pero con derechos y deberes que

¹⁵³ Villar Fuentes, Isabel, "Proceso civil y los *Smart contracts* en *blokchain*" *Revista de la Asociación de Profesores de Derecho Procesal de las Universidades Españolas*, núm. 7, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, nota 25, pp. 209-250. https://editorial.tirant.com/free_ebooks/E000020005738.pdf

necesariamente tienen que ser homologados y, en segundo término, las intenciones políticas que recorren toda la Declaración:

Llaman la atención dos extremos relativos al planteamiento. De un lado, el enfoque transmite la idea de que el mundo digital es diferente al mundo físico; sin embargo, uno y otro forman parte de nuestro mundo real, en el que nos movemos y actuamos las personas, en el que nos relacionamos entre nosotros y con las Administraciones Públicas. De otro, que se opte por explicar a través de ella intenciones políticas y no por regular nuevos derechos para proteger a los ciudadanos frente a los potenciales riesgos de la tecnología y para incorporar obligaciones que garanticen el cumplimiento de los mismos [sic]. A ello ha de sumarse el carácter declarativo. En cualquier caso, todo texto jurídico, aun no siendo vinculante, está llamado a producir efectos jurídicos. Por ello debe valorarse positivamente que se integre en la Declaración el valor de las personas como núcleo de la transformación digital; el carácter vicarial de la tecnología, que ha de estar siempre al servicio y usarse para el beneficio de los ciudadanos; y, sobre todo, el acceso a la totalidad de los servicios públicos [...] de asegurar que los sistemas algorítmicos se basen en conjuntos de datos adecuados para evitar la discriminación y permitan la supervisión humana de los resultados que afectan a personas; de garantizar que no se emplean para predeterminar las decisiones de las personas; y de salvaguardar que estos sistemas son seguros y se utilizan con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas.¹⁵⁴

3.3. Jurisprudencia de los Sistemas Regionales de Protección de Derechos Humanos

Cuando se habla de los sistemas regionales de protección de derechos salta a la vista la falta de estudios sobre el sistema regional africano, pero hay dos razones poderosas para omitir su estudio. El primero, es su retraso y escasa evolución en relación con los criterios que sobre derechos humanos pueda proporcionar; esto,

¹⁵⁴ Martín Delgado, Isaac, “La aplicación del principio de transparencia a la actividad administrativa algorítmica”. En Gamero Casado, Eduardo, *Inteligencia artificial y sector público. Retos, límites y medios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 156-157.

debido a los disturbios sociales que suele haber en la mayoría de los países africanos, pues en pleno siglo XXI numerosos Estados están gobernados por dictaduras y partidos hegemónicos, lo que no permite una democracia fluida ni la búsqueda de formar una ideología plural;¹⁵⁵ la segunda razón obedece a que los criterios y sentencias que se han emitido sobre los derechos digitales se han efectuado en países europeos y americanos, fundamentalmente.

3.3.1. Sistema Europeo de Protección de Derechos Humanos

En la Comunidad Europea la protección de los derechos humanos se plasma en varios cuerpos normativos, fundamentales para los Estados miembro. Esos ordenamientos jurídicos primarios u originarios son los siguientes:

- Los tratados constitutivos.
- El Tratado de Lisboa, compuesto por el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.¹⁵⁶
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Los tratados relativos a la adhesión de los Estados miembro y los tratados modificatorios.
- Los protocolos anexos a los tratados originarios y modificatorios.¹⁵⁷

Conjuntamente, la Convención Europea de Derechos Humanos (Convención de Roma) y la Carta Social Europea influyen en el derecho del trabajo y edifican la protección de derechos civiles, políticos, económicos y sociales.¹⁵⁸

Se debe puntualizar que la Convención Europea de Derechos Humanos, desde su aprobación el 4 de noviembre de 1950 a la fecha, ha sido objeto de

¹⁵⁵ Bou Franch, Valentín y Castillo Daudi, Mireya, *Derecho internacional de los derechos humanos y derecho internacional humanitario*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 265.

¹⁵⁶ Página oficial del Estado español, miembro de la Unión Europea. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Internacional/Union%20Europea/Paginas/Tratados%20UE.aspx>

¹⁵⁷ Gutiérrez González, Alicia, *Derecho europeo: la integración europea, principios y jurisprudencias (incluye el Tratado de Lisboa y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea)*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 83.

¹⁵⁸ García Ramírez, Efraín, *Derechos humanos y amparo penal una propuesta para democratizar la justicia penal mexicana*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 132.

revisiones y modificaciones que se resumen en catorce protocolos adicionales, seis de los cuales incorporaron derechos y nueve de éstos modificaron el sistema de protección de derechos humanos. Los protocolos 11 y 14 son los más relevantes, en tanto el primero crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) con carácter permanente; y el segundo garantiza su funcionamiento a largo plazo, siendo la única autoridad jurisdiccional autorizada para resolver controversias en esta materia,¹⁵⁹ aunque el Tratado de Lisboa, en su artículo 6, apartado 3, establece:

Los derechos fundamentales, garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y derivados de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, constituirán principios generales del Derecho de la Unión.¹⁶⁰

Esta cita revela que los derechos incorporados en las constituciones locales de los Estados miembro están previstos en la Observación General que el Tribunal Europeo emite al resolver controversias judiciales que involucren los derechos humanos previstos en la Convención de Roma y la Carta Social Europea, así como en sus protocolos adicionales.

3.3.2. Sistema de Justicia de la Unión Europea

En este apartado, cuando se mencione la justicia se estará aludiendo a la justicia jurisdiccional; precisamente, en Europa hay dos tribunales encargados de resolver las controversias jurídicas. El TEDH, con sede en el Palacio de los Derechos Humanos de Estrasburgo, y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), con sede en Luxemburgo. El primero se encarga propiamente de resolver las controversias que se susciten en relación con los derechos humanos y el segundo

¹⁵⁹ Comisión Nacional de Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/noticia/entra-en-vigor-el-protocolo-no-11-que-crea-el-nuevo-tribunal-europeo-de-derechos-humanos-0>

¹⁶⁰ *Diario Oficial de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/lis/sign>

tiene la encomienda de todo lo relacionado con la interpretación y aplicación de los tratados originarios de la UE.¹⁶¹

Si bien, el TEDH sería idóneo para dirimir las controversias que se susciten en relación con las plataformas digitales de geolocalización, no será objeto de análisis en lo subsecuente, pues el efecto de estas tecnologías, al ser disruptivo en los ámbitos económico, social y, sobre todo, jurídico, escapa entonces a su esfera de acción; y, por otra parte, en el caso de la UE, la aplicación e interpretación de los tratados fundacionales corresponde al TJUE, sobre el cual se abundará en las siguientes líneas, por ser la actividad que realiza de interés en esta investigación. Para tener una visión sucinta del TJUE resulta útil consultar tres ordenamientos jurídicos relevantes: a) el Tratado de la Unión Europea (TUE);¹⁶² b) el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE);¹⁶³ y c) el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (ETJUE).¹⁶⁴

Con base en lo anterior, el artículo 19 del TUE señala que éste es la autoridad jurisdiccional que garantizará el respeto del derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados y deberá de pronunciarse sobre conflictos que se susciten con carácter de prejudicial por la solicitud de los órganos jurisdiccionales de los miembros de la Unión “sobre la interpretación del derecho de la Unión o sobre la validez de los actos adoptados por las instituciones”.¹⁶⁵

En ese tenor, el TFUE es más concreto, al señalar en su artículo 267 que el TJUE será competente para pronunciarse con carácter prejudicial sobre la interpretación de los Tratados. Sobre una solicitud de carácter prejudicial este propio numeral establece que “Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno del Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al

¹⁶¹ Gutiérrez González, *op. cit.*, p. 42.

¹⁶² *Diario Oficial de la Unión Europea*, Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

¹⁶³ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

¹⁶⁴ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Versión consolidada del Protocolo núm. 39 sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 2016. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-08/tra-doc-es-div-c-0000-2016-201606984-05_01.pdf

¹⁶⁵ *Ibid.*, p. 27.

Tribunal que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo”.¹⁶⁶ El Estatuto es netamente procedimental y señala cómo, cuándo y a quién corresponde sancionar sus disposiciones, según lo establece su artículo 223. Las cuestiones prejudiciales implican que un juez natural invoque la ayuda de la justicia de la Unión para esclarecer ciertas dudas que teng, previamente a emitir el fallo, por lo que claramente dicha cuestión intraprocesal está inspirada en el constitucionalismo incidental italiano que prevé una situación similar en el seno de sus sistemas constitucionales.¹⁶⁷

Cabe precisar que la jurisprudencia del TJUE se efectúa a través de precedentes obligatorios y la base para tal afirmación se sostiene en lo siguiente: en primer lugar, tanto en el TUE como en el TFUE los Estados miembro ratificaron la competencia del TJUE en las solicitudes de carácter prejudicial, por lo tanto, al no admitir ningún tipo de recurso sus resoluciones y al ser dicho órgano el máximo intérprete de los Tratados de la Unión, es obvio que sus resoluciones son inatacables y forman precedentes que vinculan a los demás Estados miembro sobre cuestiones similares.

En segundo lugar, el TJUE ha atraído dos casos emblemáticos: el C-29/68, del 24 de junio de 1969, Milch-Fett und Eierkontor contra la Oficina Principal de Aduanas de Saarbrücken,¹⁶⁸ del que se sigue que una sentencia prejudicial tiene por objeto resolver una cuestión de derecho y vincula al juez nacional en cuanto a la interpretación de las disposiciones y de los actos comunitarios de que se trate; y el C-61/79, de 27 de marzo de 1980, Administración de Finanzas del Estado contra

¹⁶⁶ *Ibid.*, p. 118.

¹⁶⁷ Cosimo, Eloisa Denia, Canul Escobedo Lol-Ha y González Cárdenas, Mario Alberto, “¿El tribunal de los tribunales? Los efectos de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su rol ‘constitucional’”, trad. de Armando Navarro Pérez. En Figueroa Mejía, Giovanni A. (coord.), *Tipología y efectos de las sentencias constitucionales, regionales y supranacionales*, Tomo II, México, SCJN, Ciudad de México, 2022, pp. 1796.

¹⁶⁸ InfoCuria Case-law, Judgment of the Court of 24 June 1969, Milch-Fett und Eierkontor GmbH versus Hauptzollamt Saarbrücken. Reference for a preliminary ruling: Finanzgericht des Saarlandes – Germany. Case 29-68. [Versión en italiano: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61968CJ0029>] Nota: no hay disponible versión en español]. Véase también: El Tribunal de Justicia de la Comunidad Económica Europea: especial consideración a la cuestión prejudicial, Sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de junio de 1969, Milch-Feet und Eierkonto (C-29/68). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3432/4025>

la empresa Denkavit Italiana Srl.¹⁶⁹ Esta última tuvo por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del TUE, por el Tribunal Civil y Penal de Milán, destinada a obtener una decisión prejudicial sobre la interpretación del apartado 2 del artículo 13 y del artículo 92 del TUE, en materia de devolución de las cantidades percibidas en concepto de exacciones de efecto equivalente a derechos de aduana, en el litigio pendiente ante ese órgano entre la Administración de Finanzas del Estado y la empresa Denkavit Italiana Srl., donde se establece que los efectos de estas sentencias, generales y retroactivos desde la emisión de la resolución hasta la fecha de promulgación del tratado interpretado por el TJUE, interesan por los efectos *erga omnes* que contienen, debido a que la interpretación dada vincula tanto al órgano jurisdiccional remitente como a los demás de carácter nacional.

Consecuentemente, el ejercicio competencial de carácter prejudicial es relevante debido a que el TJUE ha emitido dentro de estas solicitudes tres criterios que crean precedentes obligatorios para la CE sobre plataformas digitales de geolocalización, los cuales se mencionan enseguida.

En el asunto prejudicial C-434/2015 entre la Asociación Profesional Élite Taxi (una asociación profesional de taxistas de Barcelona) contra Uber Systems Spain, S.L.,¹⁷⁰ (sociedad vinculada a Uber Technologies Inc.) la controversia tiene como motivo la prestación por parte de dicha sociedad mediante una aplicación de teléfonos inteligentes, de un servicio remunerado de conducción de choferes no profesionales que utilizan su propio vehículo y personas que desean realizar desplazamientos urbanos, sin disponer de permisos y licencias administrativas para prestar dicho servicio.

¹⁶⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980 [lengua de procedimiento: alemán]. Asunto 61/79. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979CJ0061:ES:PDF>

¹⁷⁰ Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=AF43C8A52C8658297AF725E717900C07?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539658> Véase, también: Recopilación de la Jurisprudencia. Sentencias del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434>

Élite Taxi demanda a la empresa Uber por considerar que también presta el mismo servicio, pero sin las autorizaciones gubernamentales necesarias. Por su parte, Uber sostiene que su finalidad es acercar a ambos grupos: los consumidores y los proveedores de servicios, es decir, es una intermediaria y, por lo tanto, no presta servicio de transporte. Este criterio es relevante debido a que al TJUE se le plantea determinar “si los servicios prestados por dicha empresa deben considerarse servicios de transporte, servicios propios de la sociedad de la información o una combinación de ambos tipos de servicios” (párrafo 15), por lo que el TJUE advierte que la plataforma digital de Uber va más allá de una simple interacción, pues no sólo conecta a los grupos de personas que necesitan el servicio con aquellos que eventualmente cumplirán con dicha solicitud, sino que dicha conexión y solicitud es exclusiva del uso de la plataforma, por lo que es a la empresa Uber a quien se le solicita el servicio de transporte y es ésta misma quien acepta brindarlo a través de ciertas directrices impuestas a los choferes no profesionales. A esta conclusión se llega deliberando propiamente la dualidad de servicios de la sociedad de la información y servicios de transporte que proporciona Uber, ya que como se dijo, no sólo es intermediario, sino que también proporciona el servicio (párrafos 34-39).

Independientemente de la importancia que conlleva dilucidar la naturaleza de los servicios de dicha empresa, se torna aún más relevante el hecho de que el TJUE señalara que, dado que en los servicios de intermediación de la misma naturaleza les corresponde a los Estados miembro de la Unión legislar al respecto, deja libertad legisladora configurativa a las naciones que forman la Unión para regular dicha situación, sentando así un precedente.

Otro criterio que orienta esta esta investigación es el asunto C-692/2019 de “B” contra Yodel Delivery Network Ltd., una red de entrega de paquetería,¹⁷¹ en el que quien demanda es una persona física a la que se le ha suprimido el nombre y se le denomina simplemente “B”, la cual afirma ser trabajador de la empresa Yodel Delivery Network Ltd., que opera a través de una plataforma digital de

¹⁷¹ Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589

geolocalización. Lo interesante aquí es que del contrato de prestación de servicios entre las partes en litigio se desprende que “B” puede:

- Utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a prestar;
- Aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o fijar unilateralmente el número máximo de dichas tareas;
- Prestar sus servicios a terceros, incluidos competidores directos del supuesto empleador; y
- Fijar sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses del supuesto empleador (párrafo 45 de la resolución.)

Por lo que el TJUE delibera sobre la posibilidad de independencia nociónal que da cabida al trabajo autónomo o a una relación laboral subordinada encubierta, tomando para ello el escrutinio de la realidad, por lo que en cada caso deben de atenderse a las circunstancias especiales para resolver. Tal conclusión se sostiene de la lectura de los párrafos 28 al 32 de dicho criterio, siendo el párrafo 31 enfático en establecer lo que a continuación se expresa:

Tal es el caso de una persona que, aunque contratada como prestador independiente de servicios con arreglo al Derecho nacional, por motivos fiscales, administrativos u organizativos, actúa bajo la dirección de su empresario en lo que se refiere, en particular, a su libertad de elegir el momento, el lugar y el contenido de su trabajo, no participa en los riesgos comerciales del empresario y, mientras dure dicha relación, forma parte integrante de la empresa de dicho empresario, formando así una unidad económica con dicha empresa.¹⁷²

Ambos criterios sirven de guía para futuras controversias entre la normativa de la UE y la de los Estados miembro, pero estas consideraciones son trascendentales debido a que se basan en el uso de plataformas digitales de geolocalización: una de transporte y la otra de mensajería; y, en ambos asuntos se

¹⁷² Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 36 y jurisprudencia citada.

plantean las innovaciones sobre la organización del trabajo hasta antes conocido y la necesidad de dilucidar sus efectos para adaptar el uso del sistema normativo a través de la interpretación que se presenta de los hechos, lo que a su vez provoca, en palabras de Maneiro Vázquez, “la emigración de la hiperconectividad de las plataformas al derecho”.¹⁷³

Por lo explicado, cobra especial relevancia el primero de los criterios mencionados, pues establece que la naturaleza de los servicios prestados para la plataforma Uber y por extensión para todas aquellas empresas que trabajen bajo similares condiciones es dual, en tanto presentan elementos tecnológicos y fácticos que introducen cambios en un servicio que antes prestaban sólo estos últimos.¹⁷⁴ Es decir, el servicio de taxi ha sido usado desde antaño, pero la novedad es la introducción de tecnologías que permiten su más fácil acceso y prestación, pero no por ello ante estas nuevas condiciones se debe de incumplir con la normativa aplicable y lesionar con ello derechos sustanciales de otras personas.

Por último, es preciso destacar que esta resolución enfatiza el paralelismo de derechos y obligaciones entre realidades físicas y virtuales, asunto ya abordado en esta investigación.

3.3.3. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La Organización de los Estados Americanos (OEA) está integrada por 35 Estados miembro. En su estructura orgánica destacan la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), cuya función es la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), su órgano principal.

La CIDH realiza su labor mediante investigaciones y conferencias, impulsando periódicamente convenciones. En tanto, la Corte IDH es la autoridad jurisdiccional

¹⁷³ Maneiro Vázquez, Yolanda, “La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en Materia de Economía de Plataformas: a propósito de Uber”, Revista *Temas Laborales*, núm. 151, primer trimestre 2020, pp. 175-192.

¹⁷⁴ *Loc. cit.*

que emite sentencias vinculantes para los Estados miembro, entre los que se encuentra México:

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, entendido por tal, es el conjunto de derechos, órganos, procedimientos y mecanismos establecidos en la Carta de la Organización de Estados Americanos, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los diversos instrumentos internacionales derivados de éstas.¹⁷⁵

Si bien, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) es el bastión de la protección de estos derechos, para el buen funcionamiento institucional se necesita ordenar normas procedimentales; por ello se ha redactado la Carta de la Organización de los Estados Americanos, donde se establecen sus objetivos generales, sus principios y la constitución de la CIDH y de la Corte IDH como órganos primordiales para su funcionamiento. La Carta alude a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH), que no ha dejado de tener vigencia.¹⁷⁶

Aunque este valioso documento no tiene carácter vinculante u obligatorio, la Corte IDH se ha pronunciado sobre el estatus jurídico de dicha Declaración, instruyendo que los Estados miembro no pueden desvincularse de los derechos estatuidos en esa proclama, como enuncia la Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989:

Para los Estados Miembros de la Organización, la Declaración es el texto que determina cuáles son los derechos humanos a que se refiere la Carta. De otra parte, los artículos 1.2.b) y 20 del Estatuto de la Comisión definen, igualmente, la competencia de la misma respecto de los derechos humanos enunciados en la Declaración. Es decir, para estos Estados la Declaración Americana constituye, en lo pertinente y en

¹⁷⁵ Carrasco Talavera, Alejandro, "Sistema Interamericano de Derechos Humanos: parte general y Comisión Interamericana de Derechos Humanos". En Orozco Torres, Luis Ernesto (coord.), *Mecanismos de regularidad constitucional y de protección de derechos humanos en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 413-487.

¹⁷⁶ García Ramírez, Efraín, *op. cit.*, pp. 134-135.

relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales.¹⁷⁷

Esto es, de la serie de tratados americanos, aun no siendo vinculantes, no puede soslayarse su existencia, ya que “la Declaración Americana tiene la categoría de costumbre internacional y contiene principios fundamentales reconocidos por los Estados Americanos”¹⁷⁸

En esta investigación se abordará los criterios emitidos por la Corte IDH al resolver controversias puramente laborales o de seguridad social, pues son inexistentes los criterios en asuntos que involucren el teletrabajo o la desprotección de los derechos laborales de quienes prestan servicios en las plataformas de geolocalización, aunque sí se dispone de criterios sobre el derecho humano al trabajo y derechos que se derivan de su justiciabilidad, como se muestra en la Tabla 3.2.¹⁷⁹

Tabla 3.2.

Sentencias de la Corte IDH

Derecho	Sentencia
El derecho al trabajo es indivisible del acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, sea en sector público o privado.	Caso Lagos de Campo vs. Perú y Caso Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú, en el párrafo 193. Caso Trabajadores cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C, No. 158, párr. 110.
Libertad para escoger el trabajo que deseen y estabilidad en el empleo.	Caso Pavez Pavez vs. Chile, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022, Serie C, 449, párr. 88.
Protección ante separaciones laborales arbitrarias del Estado.	Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y

¹⁷⁷ Corte IDH, Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989. Serie A No. 10, párr. 45. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1263.pdf>

¹⁷⁸ Carrasco Talavera, Alejandro, *op. cit.*, pp. 413-487.

¹⁷⁹ Buscador jurídico, plataforma de consulta y localización de información jurídica. <https://bj.scjn.gob.mx/>

	Costas. Sentencia de 8 de febrero de 2018. Serie C No. 348, párr. 221, y Caso Casa Nina vs. Perú, párr.107.
La demora en el cumplimiento de una sentencia que asegura una indemnización vulnera la obligación alimentaria y de supervivencia.	Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones. Sentencia de 1 de febrero de 2022. Serie C, 448, párrs. 108 y 111
Protección en la estabilidad en el empleo y separación sólo con causas justificadas.	Caso Lagos del Campo vs. Perú, párr. 150, Caso Casa Nina vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 24 de noviembre de 2020. Serie C, No. 419, párr. 107 y Caso Pavez Pavez vs. Chile, párr. 88.
Presunción en favor de personas con diversidad funcional de acto discriminatorio ante selección de servidores públicos.	Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2022, Serie C, No. 453.
Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias	
Delimitación	Sentencia
Concepto de condiciones equitativas y satisfactorias.	Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C, No. 407, párr. 174.
Este derecho tiene vínculo directo con la integridad física del trabajador.	Caso Spoltore vs. Argentina, párrs. 100 y 101.
Obligación de los Estados de revisar las condiciones laborales de sus nacionales y además de crear un sistema que les permita hacerlo adecuadamente.	Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Serie C, No. 432.
Derechos colectivos	
Delimitación	Sentencia
Interrelación entre libertad sindical, negociación colectiva y huelga.	Opinión consultiva 27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, sentencia de 5 de mayo de 2021. Serie. A, Núm. 27. Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C, No. 72, párrs. 156 y 160.

	<p>Caso Huilca Tecsé vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C, No. 121.</p> <p>Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C, No. 167.</p>
Desaparición forzada como efecto intimidatorio para evitar la libertad de asociación.	<p>Caso Isaza Uribe y otros vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 20 de noviembre de 2018. Serie C, No. 361, párr. 145.</p> <p>Caso Movilla Galarcio y otros vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 22 de junio de 2022, párr. 120.</p>
Los sindicatos pueden acceder a la justicia interamericana.	Opinión Consultiva 22/16. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1. A y B del Protocolo de San Salvador), Serie A, No. 22, conclusión 4.
Igualdad de trato y no discriminación	
Delimitación	Sentencia
Concepto y la calidad de migrante no constituye razón para privar a una persona de sus derechos humanos entre ellos los derechos laborales.	Opinión Consultiva 18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes, Serie A, No. 18, 17 de septiembre de 2003, párr. 101.
Distinción entre discriminación negativa y discriminación positiva.	Opinión Consultiva 27/21, párr. 168.
Situación de discriminación estructural histórica y factores de intersecciones de vulnerabilidad.	<p>Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, párr. 341.</p> <p>Caso Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil, párr.</p> <p>Caso Buzos Miskitos vs. Honduras, párrs. 107 y 110.</p>

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Modelos nacionales sobre la protección laboral de teletrabajadores

En los subsecuentes apartados se ofrece un análisis en esencia normativo y sólo tangencialmente jurisprudencial. Primeramente, se hace una revisión panorámica

de los esfuerzos legislativos que sobre el teletrabajo en general y particularmente en materia de plataformas digitales han emprendido diversos países de Europa y América Latina. De entre estas naciones, se seleccionó una representativa de cada continente. Los criterios de selección fueron los siguientes: a) que las regulaciones sobre el teletrabajo y las plataformas digitales fueran significativamente propositivas e inusuales en otros países; y b) que el estudio de sus regulaciones justificara eventualmente las propuestas normativas que en el Capítulo V de esta investigación se desarrollan.

3.4.1. Europa

Como se ha explicado, el teletrabajo implica una forma innovadora y especial de organizar el trabajo utilizando las TIC. Este acápite tiene como propósito indagar de qué manera las naciones europeas han resuelto los inusitados retos que implica el teletrabajo, sobre todo, tomando en cuenta que el teletrabajo es transversal a variados tipos de oficios y profesiones.¹⁸⁰ Pero hacer una investigación exhaustiva tomando como fuente los cincuenta países que conforman Europa sería prácticamente imposible y la tarea rebasaría los propósitos planteados, por lo que únicamente serán objeto de estudio algunos cuerpos normativos de la UE. Además, son veintisiete los Estados miembro de la Unión Europea, y en todos estos el teletrabajo tiene presencia, aunque no necesariamente dispongan de una regulación local, pues en su lugar recurren al AMET para garantizar en las relaciones laborales un mínimo de derechos y obligaciones. Consecuentemente, se optó por hacer un estudio comparado de los Estados miembro de la UE que no solamente utilizan con más intensidad y en más ámbitos el teletrabajo, sino que también han regulado en su derecho interno el teletrabajo. Los países que reúnen esas características son los siguientes: Finlandia, Holanda, Bélgica y España. Con

¹⁸⁰ Cataño Ramírez, Sara Liliana y Gómez Rúa, Natalia Eugenia, "El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo", *Revista CES Salud Pública*, vol. 5, núm. 1, 2014. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/374776>

este último, México guarda una estrecha tradición jurídica; y además es uno de los pocos que ha regulado el teletrabajo en la modalidad de plataformas digitales de geolocalización; por tal motivo, ha sido escogido en esta investigación para profundizar sobre su análisis normativo.

3.4.1.1. El caso español y el neologismo *ajenidad*

La legislación española en materia de derecho del trabajo es la más adelantada de los países de la UE; especialmente, se encuentra a la vanguardia en la regulación del teletrabajo; por ello no sorprende que existan múltiples ordenamientos jurídicos laborales a los que acudir ante un eventual problema. La normatividad correspondiente está disponible para su consulta en la página oficial del Gobierno de España.¹⁸¹

La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modificó la organización del trabajo a domicilio, al incorporar la cualidad de *flexiseguridad*.¹⁸²

Un aporte más de esta Ley es su definición de teletrabajo enunciada en la Exposición de Motivos:

Una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.¹⁸³

Igual importancia reviste el Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

¹⁸¹ Gobierno de España, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Jefatura de Estado, BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-11472. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>

¹⁸² Gobierno de España, Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Jefatura de Estado, BOE, núm. 162, de 07/07/2012. Referencia: BOE-A-2012-9110. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf>

¹⁸³ *Loc. cit.*

empleo y la ocupación,¹⁸⁴ por el que se modifica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.¹⁸⁵ En el Decreto se establecen supuestos jurídicos que priorizan un equilibrio entre el desempeño de las actividades laborales y familiares a través de la flexibilización del trabajo en general.

Otro ordenamiento jurídico atinente a esta investigación es el Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores que, en su artículo 13, numeral 1, regula el trabajo a distancia, definiéndolo así:

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.¹⁸⁶

Esta definición fue posteriormente modificada, en los términos previstos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia,¹⁸⁷ que en su artículo 2, inciso a) establece que por trabajo a distancia se entenderá: “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.¹⁸⁸

La Ley 2/2015, Estatuto de los Trabajadores,¹⁸⁹ es el ordenamiento jurídico encargado de regular el trabajo en general y los trabajos especiales, pero en lo que

¹⁸⁴ Gobierno de España, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Jefatura del Estado, BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019. Referencia: BOE-A-2019-3244. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

¹⁸⁵ Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Jefatura de Estado, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

¹⁸⁶ Legal Advisory & Consultancy Services (LAVÉR), “La regulación del trabajo a distancia en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores”, Barcelona, 2 de septiembre de 2020, LAVÉR Consultores. <https://www.laverconsultores.com/la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-en-el-art-13-del-estatuto-de-los-trabajadores/#:~:text=Tendr%C3%A1%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20>

¹⁸⁷ Gobierno de España, Ley 10/2021, *op. cit.*

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 11.

¹⁸⁹ Gobierno de España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

a trabajo a distancia concierne se remite a lo establecido en la Ley 10/2021, donde el teletrabajo es incluso considerado una subcategoría del trabajo a distancia.

En consonancia con estas leyes se halla a la Ley Orgánica 3/2018, cuyo título X “Garantía de los derechos digitales”¹⁹⁰ establece derechos en diversos artículos (Tabla 3.3):

Tabla 3.3.

Derechos digitales de la Ley Orgánica 3/2018 de España

Artículo	Derecho
80	Derecho a la neutralidad de Internet
81	Derecho de acceso universal a Internet
82	Derecho a la seguridad digital
83	Derecho a la educación digital
84	Protección de los menores en Internet
85	Derecho de rectificación en Internet
86	Derecho a la actualización de información en medios de comunicación digitales
87	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
88	Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
89	Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo
90	Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral
91	Derechos digitales en la negociación colectiva
92	Protección de datos de los menores en Internet
93	Derecho al olvido en búsquedas de Internet
94	Derecho al olvido en servicios de redes sociales y servicios equivalentes
95	Derecho de portabilidad en servicios de redes sociales y servicios equivalentes
96	Derecho al testamento digital
97	Políticas de impulso de los derechos digitales

Fuente: Elaboración propia.

¹⁹⁰ Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE, núm. 294, Sec. I, p. 119788. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Los derechos enunciados en la Tabla 3.3., especialmente los expresados en los artículos 87, 88, 89, 90 y 91, fundan la necesidad de su regulación en el ámbito laboral, sin omitir que en dicho país la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo¹⁹¹ regula este tipo de trabajo y estipula los supuestos correspondientes al desarrollo de sus actividades, por lo tanto, la protección estatal no sólo se produce para los trabajadores subordinados sino también para aquellos que quedan fuera de esta clasificación por ser trabajadores autónomos o independientes.

Como se ha visto en las páginas que conforman este apartado, en España el espectro jurídico de protección del trabajo en sus distintas modalidades es muy amplio, ya que prevé la protección legal de los trabajadores subordinados y de los considerados independientes o autónomos, además de disponer ordenamientos jurídicos especializados en trabajo presencial y a distancia, incluido el teletrabajo. Lo descrito supone un esfuerzo legislativo por comprender el tipo de trabajo que implica cada modalidad, lo cual conduce a generar en los ciudadanos españoles una conciencia clara sobre los derechos que pueden reclamar y defender.

Todo lo anterior desembocó en lo que ahora se conoce como la Ley Rider europea,¹⁹² creada a través del Real Decreto-Ley 9/2021¹⁹³ para establecer, prevenir, garantizar y respetar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales de geolocalización móvil. Dicha ley

Introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto de consumo o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión

¹⁹¹ Gobierno de España, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Jefatura de Estado, BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

¹⁹² Ruíz de Valbuena, Irene, "La 'ley rider' europea refuerza los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales", *Cinco Días*, sección Plataformas Digitales, 24 de marzo 2024. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html>

¹⁹³ Gobierno de España, Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, Jefatura de Estado, BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-7840-consolidado.pdf>

algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.¹⁹⁴

En México, el equivalente aproximado de los Decretos-Ley de España son las reformas legales para mejorar el marco normativo del Estado. El Real Decreto-Ley citado es una reforma a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y ejemplifica cómo el derecho puede llegar a ser un obstáculo cuando queda rezagado ante la realidad factual, pero también puede impulsar la progresividad del derecho subjetivo oponible a terceros.

Uno de los elementos distintivos del sistema jurídico laboral español es el neologismo jurídico *ajenidad*, que no tiene aplicación en México. El *Diccionario de la Real Academia Española* ofrece la siguiente definición que se acerca al uso jurídico cotidiano empleado en aquel país: “cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición al trabajo autónomo”.¹⁹⁵

Una definición todavía más puntual que la de la RAE es la que proporciona el *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*:

Cualidad y requisito esencial caracterizador de un contrato de trabajo, junto con el carácter personal y voluntario del mismo. El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el que trabaja no asume los riesgos del propio trabajo ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario.¹⁹⁶

De ahí que el neologismo de referencia esté contemplado en el artículo 1, numeral 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a la letra dice: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.¹⁹⁷

¹⁹⁴ *Ibid.*, p. 3.

¹⁹⁵ *Diccionario de la Real Academia Española* [Entrada ‘ajenidad’]. <https://dle.rae.es/ajenidad?m=form>

¹⁹⁶ *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico* [Entrada ‘ajenidad’]. <https://dpej.rae.es/lema/ajenidad>

¹⁹⁷ Gobierno de España, Ley 20/2007, *op. cit.*

En esa misma tesitura, en el artículo 26, numeral 1, del ordenamiento citado, se vuelve a mencionar “servicios laborales por cuenta ajena”, pero en esta ocasión para definir qué percepciones forman parte del salario de quienes laboran bajo esta modalidad. Lo importante de este neologismo es que recoge el análisis de circunstancias distintas a las del control y mando del empresario, en tanto trata de indagar en aspectos que en México normalmente no influirían en la determinación de la subordinación laboral.

A la vez, la expresión “por cuenta ajena” debe entenderse como la situación especial en la que se encuentra el trabajador en relación con la organización laboral en un sistema de producción empresarial que no asume riesgos ni frutos, más que referirse a su salario por la actividad realizada. Tal razonamiento sirve para precisar los efectos de las TIC en la organización laboral, específicamente en el teletrabajo. Estos efectos relativizan la importancia de lo que otrora eran elementos *sine qua non* en la acreditación de la relación laboral: la subordinación y dependencia, cuyos parámetros son la localización del trabajador en la empresa y la dirección y mando directo del empresario o patrón. Al respecto, Gómez Abelleira observa:

La evolución de la jurisprudencia en las últimas décadas ha ido en el sentido de relativizar la importancia del lugar de trabajo como elemento definitorio de la laboriosidad, de modo que hoy el hecho de que una persona trabaje fuera de los locales de la empresa nos dice muy poco acerca de si es trabajador por cuenta ajena o trabajador autónomo. El ejemplo más claro y sonoro lo ofrece la reciente sentencia del Tribunal Supremo en el caso de los rider para empresas como de Glovo, Uber Eats, Stuart o Shargo (STS 25 de septiembre de 2020, R, 4746/2019).¹⁹⁸

En la citada sentencia se invocan otros indicadores distintos a los de espacio y tiempo —que son admisibles e incluso indispensable para los trabajos habituales, pero no para otras modalidades—, en aras de adaptarse al contexto creado por las TIC, en concreto, de las plataformas de geolocalización. De tal modo que: “En esa línea los tribunales laborales restan importancia al hecho de que el trabajo se realice

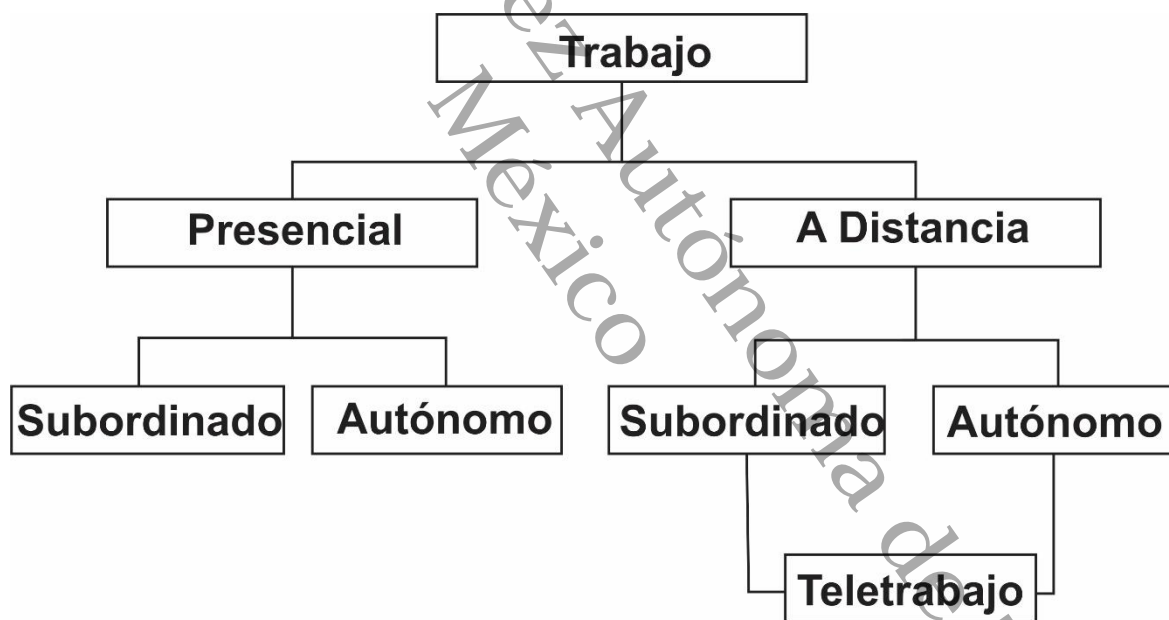
¹⁹⁸ Gómez Abelleira, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 88.

fuera de los locales de la empresa, siempre que puedan encontrarse otros indicadores de subordinación o dependencia”.¹⁹⁹

Gómez Abelleira enfatiza que, actualmente, con el dinamismo del trabajo a distancia y el uso de las TIC es más significativa la integración orgánica real en el ciclo productivo de la empresa que una integración orgánica de papel, lo que equivale a entender que en estos asuntos debe darse primacía a la forma en que se realiza la actividad de servicio y no a la nomenclatura que se le pretenda otorgar. La Figura 3.2 ilustra la estructura del derecho del trabajo en España.

Figura 3.2.

Estructura del derecho del trabajo en España



Fuente: Elaboración propia.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 21.

3.4.2. Latinoamérica

De los treinta y cinco países que conforman el continente americano sólo trece regulan el teletrabajo, lo que equivale a un 37.14% del total, entre los que se hallan los siguientes: Canadá, Estados Unidos de América, México, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela. En esta lista, obviamente están excluidos Canadá y EE. UU., pues no son latinoamericanos y, además, sus sistemas no pertenecen a las familias jurídicas neorromanas, sino al *common law*, por lo que la lista se reduce a sólo once países, en los cuales el teletrabajo se encuentra regulado de forma secundaria y no en sus constituciones. Un propósito más de esta investigación consiste en indagar los instrumentos normativos del teletrabajo vigentes en los países latinoamericanos, en especial aquellos que aluden a las plataformas digitales de geolocalización, para elaborar un concentrado de información, como revela la Tabla 3.4.

Tabla 3.4.

El teletrabajo en América Latina

Aspecto normativo relevante	Argentina	Colombia	Perú	Costa Rica	Panamá	El Salvador	Chile	Uruguay	Paraguay	Honduras	Bolivia	Ecuador	Brasil
Definición de teletrabajo y teletrabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presunción legal de la relación laboral							X						
Primacía de la realidad							X						
Clasificación del teletrabajo		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	
Desconexión digital	X						X	X	X				
Igualdad de derechos con trabajadores presenciales	X	X	X	X			X	X	X		X		
Condiciones del teletrabajo: jornada, salario, frecuencia de trabajo, carga de trabajo, lugar de trabajo, informes, monitoreo, etc.	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X
Protección de datos y privacidad	X	X					X	X	X				
Disposiciones específicas del costo que asumen las partes en el teletrabajo: herramientas, equipo y mantenimiento	X		X	X	X		X		X			X	
Seguridad e higiene y Seguridad Social	X	X		X			X		X			X	
Contratos individuales	X	X			X	X	X	X					
Contratos colectivos	X						X						
Derechos sindicales o de asociación	X	X	X						X				
Supervisión o inspección de autoridades	X		X				X	X	X		X		

laborales gubernamentales													
Voluntariedad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X
Reversibilidad	X		X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
Procedimiento en caso de adopción o reversibilidad del teletrabajo			X	X								X	
Regula el trabajo en plataformas digitales							X		X				

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior demuestra que Chile es el país que más variables toma en cuenta en su regulación interna del teletrabajo y además prevé normativas específicas para el trabajo en las plataformas digitales. Igualmente, es el único que incorpora en su legislación la presunción legal de la relación laboral y la primacía de la realidad, concepto que en las páginas subsecuentes será abordado.

3.4.2.1. El principio de primacía de la realidad. El caso de Chile

La Constitución Política de la República de Chile regula el trabajo en el Capítulo II titulado De los Derechos y Deberes Constitucionales, Artículo 19, numeral 16. En resumen y parafraseando el contenido de los cinco párrafos que abarcan ese numeral, se observa lo siguiente: el primer párrafo se refiere al derecho a la libre contratación y elección del trabajo, con su justa retribución; el segundo, a la no discriminación; el tercero, a que ningún trabajo puede ser motivo de prohibición si no atenta contra la moral, la seguridad o la salubridad públicas. También señala que ninguna ley podrá exigir la afiliación a organizaciones o entidades para desarrollar algún determinado trabajo, como tampoco será procedente la desafiliación obligatoria por cualquier motivo externo al trabajador, entre otras cuestiones más que por ahora no interesa enunciar aquí; el párrafo cuarto reglamenta la libertad de negociación colectiva, a excepción de los casos en que la ley prevea lo contrario; y, el quinto párrafo con que concluye ese numeral fija los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición de declararse en huelga.²⁰⁰

²⁰⁰ Cámara de Diputados de la República de Chile, Constitución Política de la República de Chile. https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion_politica.pdf

Adicionalmente a lo que indica la Constitución de ese país, cuenta con una ley secundaria denominada Código del Trabajo; pero, al consultar en el apartado de Dictámenes y Normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile,²⁰¹ resalta que hay otras leyes en el mismo tenor, aunque sólo contienen modificaciones que se han ido incorporando a la ley en comento y son, por lo tanto, añadidos meramente informativos.

En dicho apartado se hace referencia a seis leyes sobre el teletrabajo:

1. La Ley 21.142, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores;²⁰²
2. La Ley 21.220, que introduce modificaciones en materia de trabajo a distancia y teletrabajo;²⁰³
3. La Ley 21.391, que establece el trabajo a distancia o teletrabajo para personas que tengan bajo su cuidado a niños, niñas o personas con discapacidad en los casos de excepción que se indican;²⁰⁴
4. La Ley 21.431, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios;²⁰⁵
5. La Ley 21.260, que establece el trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en casos de excepción, como catástrofes o una pandemia;²⁰⁶ y
6. La Ley 21.645, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo, “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo bajo ciertas condiciones.²⁰⁷

²⁰¹ Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

²⁰² Ley 21.142, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1129381&idParte=>

²⁰³ Ley 21.220, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=>

²⁰⁴ Ley 21.391, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168623>

²⁰⁵ Ley 21.431, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

²⁰⁶ Ley 21.498, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1184224>

²⁰⁷ Ley 21.645, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

Como se ha dicho, estas leyes sólo son modificaciones o reformas al Código de Trabajo; no obstante, es justo destacar que tales reformas —la primera con fecha 1 de marzo de 2019—, han sido sustanciosas y trascendentes, ya que toman en consideración el trabajo presencial, el trabajo a distancia, el teletrabajo en general y el teletrabajo en plataformas digitales, el cual incluye las subcategorías de *trabajadores dependientes* y *trabajadores independientes*.

Adicionalmente, el Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social emitió un reglamento específico para trabajadores a distancia o teletrabajadores, que regula aspectos de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.²⁰⁸

El Código del Trabajo de la República de Chile es vanguardista, ya que sus disposiciones sobre la protección jurídica de los trabajadores no se basan en el trabajo subordinado únicamente, pues ha optado por ampliar su normativa con el fin de alcanzar a más ciudadanos chilenos y no dejar al arbitrio del empresario las condiciones laborales. Para este fin, en el *Diario Oficial* se publicó en la fecha arriba señalada, de 1 de marzo de 2019, la Ley N° 21.142, que introduce en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores. Concretamente, se incorpora en el Título II del Libro I del Código de Trabajo, el Capítulo VIII Del contrato de los teleoperadores, que contiene siete artículos que van del 152 quater al 152 quater f), donde se regula el teletrabajo en telecentros y establece condiciones especiales de trabajo para su realización. En el Capítulo IX Del trabajo a distancia y teletrabajo (Artículos 152 quater G a quater O) se enfatiza el derecho a emigrar y la reversibilidad entre tipos de trabajo, pero con la virtud que el trabajo presencial, el trabajo a distancia y el teletrabajo son nociones jurídicas distintas e independientes, dando especial atención a las personas que tengan a su cargo niños, niñas o personas con discapacidad, sin remuneración; que la jornada de trabajo puede ser mixta, esto es, en parte presencial, en parte a distancia o teletrabajo, existiendo una noción irrestricta del horario, pues las partes pueden convenir el que mejor les plazca e incluso se acepta la existencia de trabajos a distancia en las que el trabajador puede decidir libremente su horario o excluir “la limitación de la jornada de trabajo”, con lo

²⁰⁸ Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar/imprimir?idNorma=1147206&idParte=0>

que el patrón sólo se circunscribe en estos casos a respetar su desconexión, lo cual en todo caso deberá de especificarse por escrito a través del contrato respectivo; los costos en herramienta, materiales, operación, funcionamiento y mantenimiento corren por cuenta del patrón; condiciones de seguridad e higiene y la eventual verificación del personal del Seguro Social; así como información relativa al riesgo en las labores y la formación de sindicatos.

El Capítulo X Del contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (Ley 21.431) es el que más innovador resulta. Tan solo el propio título anuncia la razón de su importancia, pues además de proveer las definiciones básicas ofrece la clasificación entre *trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes* y *empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio*, según se acrediten los elementos del contrato de trabajo, siendo éstos de servicios personales, o de dependencia y subordinación.

Lo anterior es importante puesto que al igual que la Ley del Trabajo vigente en España, además de distinguir entre el trabajo subordinado y el autónomo, protege a los trabajadores que se encuentren en uno u otro caso.

En cuanto a las condiciones a las que deben de ceñirse por escrito se resalta que será necesario establecer

- b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y periodo de pago
- c) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor
[...]
- [e] Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.²⁰⁹

²⁰⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley 21.431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Artículo 152 quater S. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

Llama también la atención que bajo esta forma especial del trabajo la jornada se entiende a partir del acceso a la infraestructura digital hasta que el trabajador se desconecte voluntariamente, además de hacer una distinción entre *jornada pasiva* y *trabajo efectivamente realizado*, con lo que se resuelve el tiempo de espera en la entrega de productos de los repartidores a domicilio y más aún una remuneración por hora mínima equivalente en proporción al ingreso mínimo mensual determinado por la ley, la cual se incrementará en 20% por los tiempos de espera. Todo esto en cuanto a los trabajadores de plataforma dependientes.

En lo tocante a los trabajadores independientes, esencialmente tienen los mismos derechos y prestaciones que los dependientes, pero con sutiles diferencias, por ejemplo, que a la plataforma se la limita únicamente a coordinar el contacto entre el trabajador y el cliente, es decir, que no podrá ejercer en forma alguna manifestación de control y mando, tales como desconexiones o sanciones de cualquier tipo, cuanto más si de dirección en el contrato de trabajo se expone la posibilidad de causales de terminación del contrato, esto es, que los trabajadores no tienen derecho a una continuidad o estabilidad en el empleo, pues se les paga por honorarios y no por salario, aunque eso no evita que gocen del derecho a la Seguridad Social.

Así también, se establece un tratamiento tributario que faculta a estos trabajadores para el ejercicio de la acción jurisdiccional en caso de conflicto en contra de las causales de terminación del contrato y, por último, a ambos tipos de trabajadores de plataformas les son aplicables disposiciones relacionadas con equipos de protección que deberán ser proporcionados por la plataforma o patrón, así como también de proporcionarles un seguro de daños, sin que ello implique indicio de subordinación.

Del escrutinio efectuado se infiere que en la legislación chilena existe una comprensión total de las circunstancias en las que se prestan los servicios a través de plataformas digitales de reparto y la intención ferviente de otorgar protección legal a los trabajadores sin distinguir sobre si son subordinados o autónomos, sino por la simple circunstancia de serlo.

Para concluir, es de suma importancia invocar el principio de primacía de la realidad presente en la presunción de existencia del contrato de trabajo dentro del cuerpo normativo en estudio, lo cual además implica observar la realidad a efectos de saber si lo pactado por las partes en una relación laboral corresponde o no a la realidad de la prestación para que, en caso de resultar que no existe esa correspondencia, se prescindiera de la autonomía de la voluntad de las partes contrayentes y se analice las circunstancias del caso, tal como se muestra en la realidad. Este enfoque es, obviamente, distinto al momento de analizar la existencia de una relación de trabajo, el cual proporciona *iuris tantum* en beneficio del empleado.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
DE LOS TELETRABAJADORES EN MÉXICO: DILEMAS Y CONTEXTO**

4.1. Regulación normativa en torno al teletrabajo

Como se sabe, todo Estado que se conciba como democrático y evolucionado inicia por reconocer, proteger y hacer efectivos los derechos sociales en su Carta Magna. En ese sentido, México ha sido un parteaguas desde la Constitución de 1917, la cual “concretó la elaboración de una carta constitucional avanzada para aquella época, especialmente por lo que se refiere al tema del constitucionalismo social”.²¹⁰ En su momento, la concepción de un Estado protector de los derechos sociales cristalizó en nuestra incipiente nación. Así, la Constitución de 1917 ha sido señera en el establecimiento de un Estado social de derecho. Sin embargo, nuestro constitucionalismo social se empantanó durante mucho tiempo en un letargo auspiciado por la hegemonía partidista imperante por más de setenta años. Si nuestra Constitución es señera y ha nutrido con cimiento idealista a otras naciones, hoy puede decirse con desesperanza que lo que antes era gloria ahora es sólo vanidad; y somos nosotros quienes celebramos con fervor subordinar nuestro constitucionalismo a la andanza internacional. Hoy podemos ver con desagrado cómo la perversidad política corroyó lo que antes fuera bastión en la lucha por los derechos sociales.

Pero esquivando estos pesares jurídicos, el impulso de los derechos sociales sigue firme campeando sus avatares en los apartados A y B del artículo 123 constitucional, junto con la LFT, la cual es la máxima ley de derecho laboral en México, y en la que se norman, guían y regulan los derechos de los trabajadores.

²¹⁰ Ríos Vega, Luis Efrén y Spigno, Irene (dirs.) y Robles Garza, Magda y Flores Torres, Oscar (coords.), *El constitucionalismo social mexicano. Una visión histórica*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2019, p. XXVIII.

En México ha habido sólo dos leyes federales del trabajo; la primera, publicada en 1931, precursora de las leyes laborales de los estados de Veracruz y de Yucatán;²¹¹ pero fue derogada pasado un tiempo, según lo dispuesto en los artículos primero y segundo transitorios de la LFT de 1970.²¹² Esta Ley es la principal responsable de la regulación de las relaciones jurídicas entre trabajadores y patrones en México, aunque no la única, dado que el derecho del trabajo se interrelaciona con diversos derechos, como el de seguridad social, de vivienda, cesantía en edad avanzada y vejez, entre muchos otros; pero, como se dijo, es el principal ordenamiento jurídico y tutela la acción jurisdiccional sobre las controversias que se susciten entre patrones y empleados. Precisamente, en lo que va del siglo XXI, esta ley ha experimentado dos grandes cambios estructurales que sujetan a las autoridades laborales a la prescripción de tres distintos tipos de procesos para la resolución de los conflictos obrero-patronales, además de acrecentar novedades de tipo sustantivo y adjetivo, uno de cuyos ejemplos es la legislación sobre el teletrabajo que, como el lector ha constatado, es primordial en esta investigación.

La LFT determina que, según sus características, hay básicamente dos tipos de trabajos, en los cuales confluyen o se insertan otros: los *trabajos ordinarios* y los *trabajos especiales*.

- Los trabajos ordinarios son esencialmente actividades que por su naturaleza y las tareas requeridas para su realización se compaginan con las disposiciones jurídicas que tradicionalmente han existido en nuestro país para regular este tipo de relaciones jurídicas.

- Los trabajos especiales presentan ciertas peculiaridades que no pueden encuadrarse de forma exacta en las disposiciones jurídicas habituales y, por lo tanto, necesitan encontrar un acomodo en la legislación y exigen normas *ad hoc*

²¹¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Se promulga la primera ley federal del trabajo*, Comisión Nacional de Derechos Humanos. [https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primeraley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20\(1918%20y%201926\)](https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primeraley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20(1918%20y%201926))

²¹² *Diario oficial de la Federación*, núm. 28, 1 de abril de 1970, Biblioteca del Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

para su desenvolvimiento, dadas las características particulares aplicables a su naturaleza única, como explica Camacho Solís:

Son aquellos que por su naturaleza y las actividades que implica su realización requieren una regulación particular, pero sin alejarse de las normas generales del derecho del trabajo. La regulación de un trabajo especial puede ser en función de la jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, del salario y en fin de una serie de reglas particulares, en función de la naturaleza de cada trabajo especial.²¹³

En atención a esta primera clasificación es oportuno señalar dos criterios jurídicos que resultan un tanto problemáticos a la hora de su aplicación: a) el supuesto de eficacia y b) el supuesto de inclusión.

Respecto del criterio de eficacia, estos trabajos especiales, si bien se regulan en apartados específicos, en todo lo no previsto en ellos son aplicables las mismas normas generales que las de un trabajo ordinario; y esto puede ser plausible o no, debido a que las características ordinarias de una forma de trabajo no necesariamente pueden aplicarse a los trabajos especiales, precisamente por su naturaleza; en consecuencia, no discriminar adecuadamente esta solución *ius generis* puede llevar a una indebida aplicación de disposiciones jurídicas. Que así se haya hecho durante mucho tiempo no necesariamente implica que sea correcto, pues como se ha visto en el Capítulo III de esta investigación, son muchos los países que regulan de forma especial el trabajo a distancia y el teletrabajo, siguiendo la máxima de “a mayor especificidad en la regulación jurídica, mayor es la posibilidad de eficacia normativa”.

En lo tocante al supuesto de inclusión, éste se relaciona con la necesaria modificación de la norma laboral para adecuarse a la multitud de formas en las cuales se pueden prestar los servicios remunerados. El Estado es sabedor de que una amplitud del espectro normativo es directamente proporcional a la protección legal e inversamente aplicable a la precarización de las condiciones laborales; esto es: a mayor protección legal de las distintas formas en las que se presta el trabajo,

²¹³ Camacho Solís, Julio Ismael, “Los trabajos especiales y la contratación...”, *op. cit.*, p. 82.

menor es la posibilidad de la precarización en su prestación. De ahí que los trabajos especiales se enriquezcan con la inclusión laboral de las formas en que se presta el trabajo en México, tal y como ha sucedido en años recientes con los trabajos a domicilio, domésticos, o de campo, entre otros.

4.1.1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2012): incorporación del trabajo a domicilio

La primera gran reforma de la LFT de 1970 fue la que se efectuó en 2012, toda vez que se le adicionaron y derogaron diversas disposiciones, una de las cuales fue la inclusión, en el apartado de Trabajos Especiales, de los trabajadores de campo, domésticos, en minas, y en las universidades públicas, entre otros; así como también se introdujeron temas novedosos, como el trabajo a domicilio con tecnologías; nuevas formas de contratación, como los contratos a prueba, de capacitación inicial, por tiempo determinado para labores discontinuas y en régimen de subcontratación (*outsourcing*); y los conceptos de *trabajo digno* o *decente*, por citar sólo unos cuantos ejemplos. En lo que atañe a esta investigación, dos de las reformas de 2012 son las que más interesan: las nuevas modalidades de contratación y el trabajo a domicilio con el uso de tecnologías.

La contratación laboral está ligada íntimamente al contrato laboral y sobre ello hay que decir que la fuente teórica del derecho al trabajo se originó en la época de la posguerra, en la que la estabilidad del empleo fue fundamental para reactivar la economía: esto tuvo como fundamento la necesidad de garantizar condiciones mínimas exigibles en los centros de trabajo para los obreros y hacer que los patrones capitalistas cumplieran con sus obligaciones; por ello, la consecuente acción de las naciones consistió en impulsar legislaciones bajo este enfoque; por supuesto, México no se sustrajo de esta tendencia. Pero lo que funcionó en el pasado no es aplicable, por sí mismo, en el presente ni nada garantiza que su implantación sea exitosa, pues el contexto actual impide aplicar las mismas medidas a nuevas circunstancias; de ahí que sea entendible el establecimiento de nuevas

formas de contratación que incluyan las desafiantes novedades impuestas por la globalización y la era digital.²¹⁴

Ahora bien, la contratación laboral implica flexibilizar el derecho del trabajo para acelerar el crecimiento del empleo formal en nuestro país, pues antes de la reforma de 2012 la contratación de una persona durante un periodo de prueba era impensable sin que esto fuera considerado un despido, por lo que se buscó hacer más competitivo al sector empresarial, evitando las perniciosas consecuencias que hasta entonces conllevaba la condena de un laudo por despido injustificado. No sin razón algunos autores apuntaban:

Principios como la estabilidad laboral, la protección del trabajador frente a los riesgos del desempleo, la enfermedad y la vejez fueron considerados como obstáculos demasiado caros para la economía del país, que perjudican, además, los procesos de crecimiento económico y de desarrollo.²¹⁵

Ello planteaba entonces la existencia de un binomio factorial entre informalidad y productividad que afectaba al PIB, por lo que se decidió flexibilizar la contratación laboral para propiciar un mayor crecimiento del sector formal de empleo y desplazar a los informales, para obtener un crecimiento de productividad económica, la cual fue fijada como un objetivo dentro de la reforma laboral aludida.²¹⁶

Aunque esa medida logró un crecimiento de empleos formales, no contribuyó en lo absoluto a un incremento en la productividad y más bien tuvo como consecuencia funesta la precariedad de las condiciones de los empleos formales. Esto es, si bien se logró una mayor captación de empleos formales, no hay evidencia de que se consiguiera una mayor o mejor producción económica; en cambio, se consiguió que las condiciones laborales con las cuales se prestaban los

²¹⁴ Reynoso Castillo, Carlos, "Los nuevos contratos de trabajo". En Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Oscar (coords.), *A cinco años de la reforma laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor de Buen Lozano*, México, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 277-294.

²¹⁵ García Sánchez, María del Rosario *et al.*, "Reforma laboral en México, ¿solución a la justicia social?", *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2016.

<https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MsInhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428Yt0iqXz0bcTfISyaOBqtP4p3FOYDbZ+r2v3E/kxr+Saw==>

servicios fueran de menor calidad o incluso disminuyeran, en comparación con las que hasta antes había. En ese tenor, Loria Díaz y Salas Gómez señalan:

Es claro que es más deseable una circunstancia laboral donde prevalezca el empleo formal al informal, pero la evidencia apunta a que no necesariamente la presencia de mayor formalidad estimula el crecimiento económico ni mejora las condiciones laborales, al menos no ha ocurrido hasta ahora, quizá porque no todo el empleo informal que se formalizó se volvió automáticamente más productivo, ni tampoco porque el empleo formal que ya existía también lo hiciera.²¹⁷

En lo particular, dicha reforma abrió paso a la inclusión de otros tipos de trabajos especiales y permitió ampliar el catálogo ya existente en la LFT. Esto derivó en la adición de un segundo párrafo al artículo 311:

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.²¹⁸

Por su parte, en el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo federal se justifica la adición de este segundo párrafo al artículo en comento debido a que hay una variante del trabajo a domicilio que debe ser regulada; esta variante es el teletrabajo; además, el Dictamen revela qué debe entenderse por tal el trabajo a distancia con el uso de las TIC y que la introducción de esta nueva variante del trabajo a domicilio acarrea incuestionables beneficios tanto para el trabajador como para el patrón:

²¹⁷ Loria Días, Eduardo y Salas González, Emmanuel, "México: reforma laboral (2012): una formalización empobrecedora", *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, vol. 13, núm. 2, Año 2019, pp. 72-92.

²¹⁸ *Gaceta Parlamentaria*, año XV, núm. 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012, Iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2012/sep/20120904-II.html#Iniciativa1>

En esta iniciativa, en el párrafo segundo del artículo 311 (Capítulo XII, Trabajo a Domicilio), tomando en cuenta el contenido del párrafo primero del propio precepto, en el que se señala en qué consiste el trabajo a domicilio (el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo), se agrega que será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

La iniciativa preferente, en lo que se refiere a disposiciones contenidas en el presente Título plantea, entre otros, el siguiente objetivo: “reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares”. Con la adición de un segundo párrafo en el artículo 311 (Capítulo XII), se plasma en nuestra legislación el llamado teletrabajo, que es el que se desarrolla a distancia utilizando tecnología de la información y comunicación. Se trata de una forma de desempeñar un puesto de trabajo que implica ventajas evidentes tanto para el empleador como para el trabajador y que dadas las condiciones del desarrollo tecnológico actual debe ser reconocido y regulado por nuestra legislación, por lo que esta Comisión Dictaminadora considera conveniente aprobar el artículo en sus términos.²¹⁹

Nada más equivocado: el teletrabajo no es una forma de trabajo a domicilio; puede estar basado en el domicilio, eso sí; pero no se limita a él, pues tal como se ha mencionado en apartados anteriores de esta investigación, el teletrabajo es esencialmente trabajo a distancia con el uso de las TIC; no obstante, el legislador ignora que el trabajo a distancia es también una forma de trabajo independiente y no una circunstancia o variante de otras formas de empleo. No sin razón, Camacho Solís adopta la postura siguiente en ese sentido:²²⁰

²¹⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>

²²⁰ Camacho Solís, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, enero-junio de 2012. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125#fn39

En México, derivado de la reforma laboral de 2012, se ha contemplado que en la actualidad no se trata de una nueva figura de trabajadores sino simplemente de una forma de organización del trabajo y, por lo tanto, la normatividad jurídica aplicable al trabajo a domicilio es, por consiguiente, la relativa al teletrabajo.

Confirmando su postura, con precisión arguye que esta reforma es equivalente a una “procrastinación legislativa”, en cuanto se omite regular definiciones clave, como *teletrabajo* y *teletrabajador*, así como otras nociones básicas sobre esta modalidad.²²¹

Puntualizando: el teletrabajo no admite ser definido tomando como fundamento único el lugar de trabajo y, específicamente el trabajo a domicilio, puesto que hay toda una extensa tipología del teletrabajo, que no sólo es susceptible de realizarse en un lugar, sino en cualquier otro definido por voluntad del trabajador, cuestión que lleva ineluctablemente a concluir que las razones por las cuales se adicionó el artículo 311 en la LFT no fueron las adecuadas y reflejan un hondo desconocimiento sobre la diferencia entre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia.

En sintonía con semejante corolario Camacho Solís se pronuncia de esta manera:

Agregándose a esta lista como novedad que incorpora el de los trabajadores en minas, así como de manera escueta el teletrabajo, sin mencionar como tal el llamado teletrabajo, tratando de hacer una adecuación al llamado trabajo a domicilio que ya existía con características peculiares; en la que será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

El trabajador a domicilio posee cierto grado de libertad en el sentido de que no es necesaria su presencia en la fábrica, o bien, no es vigilado en forma directa e inmediata por el patrón. Pero esto no debe llevar a asimilar erróneamente el teletrabajo al trabajo a domicilio, tal como se

²²¹ *Ibid.*, p. 151.

plasmó por los legisladores mexicanos en la reforma laboral de finales del año 2012.²²²

En síntesis: no hay una definición clara y específica de teletrabajo en la LFT de 2012, a pesar de que en la Exposición de Motivos de la reforma aludida se adujo que la adición al artículo 311 tenía como fundamento incluir este tipo de trabajo; no obstante, fue un craso error conceptualizar el teletrabajo como una variante del trabajo a domicilio; y, en ese mismo sentido, es lógico suponer que las atribuciones del trabajo a domicilio señaladas en las disposiciones de la LFT también eran aplicables de forma análoga al teletrabajo o al trabajo a domicilio con uso de las TIC. Consecuentemente, la adición del segundo párrafo del artículo 311 arrojó más tinieblas que luz sobre la regulación del trabajo a distancia con uso de las TIC.

4.1.2. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2021): inclusión del Capítulo XII Bis y la definición de teletrabajo

Otra importante reforma a la LFT fue la efectuada en 2021, aunque la iniciativa se había propuesto desde dos años antes, durante la etapa más crítica de la pandemia, y en la que el cuerpo médico y los repartidores de plataformas de geolocalización contribuyeron a aminorar los estragos de la letal enfermedad. Una nueva forma de teletrabajo se hizo presente en la cotidianidad de todos los mexicanos y mostró su contribución a la sociedad; y no es que antes los servicios de reparto con intermediación de plataformas de geolocalización no existieran, sino que en el contexto de la pandemia alcanzaron un auge inusitado; de ahí la pertinencia de regular las acciones que realizan los mensajeros del siglo XXI, quienes no gozan del reconocimiento de sus derechos laborales básicos. Sin embargo, la citada reforma soslayó la protección jurídica de las personas que prestan sus servicios bajo esta modalidad.²²³

²²² *Ibid.*, p. 79.

²²³ Martínez Carrillo, Carlos Ferrán y Quintana Pineda, Valente (coords.), *Visiones del nuevo derecho del trabajo*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 196-197.

Desde el 11 de enero de 2021 la LFT reglamentó el teletrabajo, al adicionarse el Capítulo XII Bis Teletrabajo, el cual consta de un solo artículo con once incisos (A-K) que contienen la definición de teletrabajo y de las TIC.

- El párrafo cuarto del artículo 330-A establece que:

Se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen en más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.²²⁴

- El inciso B) indica que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito mediante un contrato; también se especifica la información que deberá contener el contrato.²²⁵

- Los incisos C) y D) estipulan, respectivamente que:

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas [...]

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.²²⁶

- Los incisos E) y F) determinan las obligaciones especiales de los patrones y las obligaciones especiales de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.²²⁷

²²⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, Capítulo II Bis Teletrabajo, Artículo 330-A.

²²⁵ *Ibid.*, Artículo 330-B.

²²⁶ *Ibid.*, Artículos 330-C y 330-D.

²²⁷ *Ibid.*, Artículos 330-E y 330-F.

- El inciso G) faculta al trabajador el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo y viceversa, de manera voluntaria y mediante una cláusula de reversibilidad.²²⁸

- El inciso H) ordena que:

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones [...] Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.²²⁹

- El inciso I) defiende la protección del derecho a la intimidad, con respeto al marco jurídico en materia de protección de datos personales.²³⁰
- El inciso J) dispone el establecimiento de condiciones de seguridad y salud para los trabajadores que desarrollan sus actividades dentro de esta modalidad, establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana (NOM-037-STPS-TELETRABAJO).²³¹
- El inciso K) fija las atribuciones y los deberes especiales de los inspectores del Trabajo.²³²

Martínez Carrillo y Quintana Pineda aseveran que, además de los derechos anotados, la reforma de 2021 a la LFT impulsa otros más que tienen como fin desvanecer cualquier duda acerca de su aplicación en la modalidad de teletrabajo. Entre éstos se cita los siguientes:

²²⁸ *Ibid.*, Artículo 330-G.

²²⁹ *Ibid.*, Artículo 330-H.

²³⁰ *Ibid.*, Artículo 330-I.

²³¹ *Ibid.*, Artículo 330-J.

²³² Montalvo Romero, Josefa, "Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante". En Gamboa Trejo, Ana (coord.), *Pensamiento jurídico contemporáneo*, México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 245.

- La libertad sindical, a través de los mecanismos correspondientes al interior de los sindicatos para lograr la mayor eficacia de este derecho;
- Seguridad Social. En tanto existe una relación laboral que permite la inscripción del trabajo;
- Equidad de género. A través de una conciliación entre una cuestión familiar y laboral, sobre todo, en la época de pandemia, permitiendo a los patrones adoptar sus medidas sin discriminación alguna.²³³

Por su parte, Guadarrama Rinconi opina que esta reforma, en lo que atañe al teletrabajo, queda muy por debajo de un estándar normativo que permita la inclusión de otros tipos de teletrabajo y aún en el escogido quedó mucho sin regular, por lo que abiertamente la descalifica:

La reforma de enero de dos mil veintiuno, abarcó aspectos importantísimos del teletrabajo, como son, las condiciones de trabajo (artículo 330-B), la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras bajo esta modalidad y el centro de trabajo (artículo 330-D), el pago del costo del servicio o de telecomunicación y parte proporcional de electricidad a cargo del patrón (artículo 330-E), el derecho de reversibilidad (artículo 330-G) y la importancia de la intimidad de las personas trabajadoras bajo esta modalidad (artículo 330-I); sin embargo, quedaron temas pendientes, como son, si el trabajador debe o no acudir a la fuente de trabajo para mantener el contacto y lealtad con la empresa, si existirá o no supervisión en el lugar de trabajo a fin de evitar riesgos de trabajo, si el trabajador debe informar el domicilio desde donde estará prestando su trabajo, si este debe circunscribirse a una sola entidad federativa o incluso si el trabajador debe necesariamente permanecer dentro del territorio mexicano.²³⁴

Es evidente que la citada reforma laboral va en detrimento de los teletrabajadores. Las razones de tal afirmación son las siguientes:

1. Primera razón: la LFT regula sobre el trabajo ordinario, que es eminentemente presencial.

²³³ Rueda García, Estefanía, "Derechos humanos en el teletrabajo". En Martínez Carrillo, Carlos Ferrán, *Los derechos fundamentales laborales*, Tirant lo Blanch, México, 2022, p. 177.

²³⁴ Guadarrama Rinconi, Albalinda, *El trabajo remunerado de la mujer*, Tirant lo Blanch, México, 2022, pp. 183-184.

Las reglas comunes a todos los trabajos especiales parten de una relación laboral ordinaria con normas generales de condiciones laborales presenciales. En este sentido, la reforma laboral sobre teletrabajo sigue las mismas reglas establecidas para un trabajo presencial, lo cual es un error puesto que, como bien reconoce dicha ley, el teletrabajo no es un trabajo presencial sino esencialmente a distancia.

Esta sutil dicotomía jurídica importa, dado que como se ha externado, la misma solución puede ser aplicable, pero no necesariamente implica que sea lo más favorable, porque deja de percibir que dentro de nuestra teoría jurídica de la relación laboral la subordinación se funda en dos elementos: espacio y tiempo. Esto implica que el trabajador deberá estar a disposición del empleador bajo un número de horas y en un lugar determinado; pero cuando el trabajo se realiza sin esos dos elementos configuradores la subordinación laboral es entonces inexistente; el caso concreto que ejemplifica tal situación es el de los repartidores a domicilio a través de plataformas digitales de geolocalización, quienes no cuentan con un lugar específico donde prestar sus servicios y, además, bajo condiciones ordinarias no están obligados a prestar sus servicios por un número específico de horas, lo que llevaría a plantear, en principio, la nulidad de la relación laboral; pero, como se ha visto, el mando y dirección en la relación no debe buscarse ahora con el marco de vetustas tradiciones, sino atisbar a una nueva teoría jurídica de la subordinación laboral en México, para lo cual es indispensable formular criterios jurisprudenciales con directrices objetivas que se correspondan con la realidad del teletrabajo. Sobre este asunto se tratará el acápite 4.2.

2. Segunda razón: las disposiciones restrictivas de la reforma.

El único teletrabajo reconocido es aquel que se realiza en más del cuarenta por ciento de actividades en el domicilio del trabajador o del escogido por éste; tal cuestión plantea dos restricciones al teletrabajo. El primero radica en que el único teletrabajo reconocido es el que se realiza en un domicilio; entonces, el teletrabajo que no se efectúa en un domicilio fijo, sino que se lleva a cabo en un lugar no predeterminado no es teletrabajo. Esto es así porque la porción normativa enfatiza que el trabajo deberá de ser en un domicilio; de ahí se colige que, si el servicio se

realiza en un área o zona no determinada no será teletrabajo, dejando así en total desprotección al teletrabajo que se produce a través de la deslocalización del trabajador, según se ha visto en el Capítulo II de esta investigación.

La segunda restricción sería el carácter intensivo de la prestación de servicio en el domicilio, ya que a decir de la reforma, sólo será considerado teletrabajo el que se realiza con más del cuarenta por ciento de la actividad y, bajo esos términos, la clasificación se vuelve injusta y difícil de precisar puesto que, suponiendo la existencia de un domicilio definido, cómo y de qué manera se analizaría el tanto porcentual para dar pauta a considerar teletrabajo dichas prestaciones y, además, sería en todo sentido injusto que, en el supuesto pero concedido caso de que existiera una forma legal de determinar dicho porcentaje, no considerara dentro del umbral fijado el treinta y nueve por ciento del teletrabajo realizado en el domicilio.

Precisamente, de estas disquisiciones se desprende la necesidad de proponer una tipología del teletrabajo que considere la existencia de todas las formas en que éste se puede prestar, pues la consecuencia jurídica de ello es dejar sin protección de las normas laborales a todas las personas que no encuadren en el tópico de subordinación laboral según la LFT, incentivando con este error la precarización laboral, es decir, la poca o nula existencia de condiciones laborales para quienes presten servicios en este tipo de relaciones jurídicas, lo cual es grave en extremo, en tanto el teletrabajo transita por una creciente demanda económico-laboral.

3. Tercera razón: la recalcitrante predisposición de asimilar una nueva forma de trabajo al trabajo presencial.

La reforma laboral sobre teletrabajo parte de la idea de un solo tipo de teletrabajo, el cual se basa en un domicilio; pero éste es sólo un tipo de categoría dentro de la tipología del teletrabajo. Ambos, el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin problema alguno pueden ser clasificados dentro del trabajo a distancia, pero el legislador ha querido regularlos como una forma nueva de trabajo presencial; y esto, según se verá en posteriores líneas, se torna en cada intento más difícil y atentatorio de los derechos laborales de los teletrabajadores, dado que se deja fuera de la protección legal a muchos grupos de personas. No sin razón, Camacho Solís advierte:

La vulnerabilidad social coloca al teletrabajo que se presta de manera formal o informal como un foco de exclusión laboral, que los hace vulnerables por la escasez de trabajo decente, las desigualdades, la falta de educación, una gran dependencia de la economía en general con respecto a los grandes capitales, el lento crecimiento y el retroceso social.²³⁵

Por ello, se hace imprescindible señalar los puntos medulares en el análisis normativo que se plantea. El artículo de referencia define el teletrabajo de la siguiente manera:

Una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.²³⁶

Adicionalmente, en los siguientes párrafos del artículo 330–A de la LFT se emiten especificaciones que influyen directamente en la adecuación conceptual de lo que debe entenderse por teletrabajo, a saber:

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes

²³⁵ Camacho Solís, Julio Ismael, “Los trabajos especiales y la contratación...”, *op. cit.*, p. 80.

²³⁶ *Loc. cit.*

tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.²³⁷

El teletrabajo, entendido bajo una concepción tradicional de la relación laboral, implica problemas jurídicos profundos, pues mediante el uso de la TIC, la autoadministración del tiempo laborado y la poca o nula vigilancia directa en la realización de las actividades encomendadas por el empleador en un lugar que no es necesariamente la fuente de trabajo, la subordinación se difumina; de tal forma que la línea que separa a ésta y la autonomía de los servicios prestados se torna casi imperceptible. Por si eso no bastara, con la regulación jurídica señalada se insiste en el cumplimiento de condiciones de trabajo tradicionales sin percibir cómo el uso de las TIC modela la relación laboral, prescindiendo con ello de la diversidad de condiciones que se pueden presentar en los distintos tipos de teletrabajo existentes.

Por tales reflexiones, es fundamental replantear en el contexto actual lo que debe entenderse por *subordinación* en la legislación del trabajo en México o, incluso, prescindir de esa estorbosa noción en caso de ser necesario, para buscar el equilibrio de los factores de producción, pero siempre en atención a las implicaciones de las TIC; de esa forma, se llegaría a la comprensión de que la subordinación no se materializa de forma ordinaria, puesto que tiene como condición la existencia de un centro de trabajo establecido, así como horarios laborales definidos, un catálogo de actividades específicas en relación con la categoría asignada al trabajador, y una persona física en su calidad de jefe directo en representación del patrón o empleador que asume el mando y la dirección en las actividades desempeñadas por un trabajador ordinario.

²³⁷ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

Estos datos conducen a tener una dimensión más apegada a la realidad de las nuevas relaciones jurídicas generadas a través de las TIC y en especial de las plataformas digitales, sobre lo que ahora se conoce como teletrabajo; es, por lo tanto, inaplazable replantear las concepciones tradicionales respecto de las instituciones clásicas del derecho laboral.

4.1.3. Norma Oficial Mexicana NOM-03-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Con fecha ocho de junio de 2023 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023,²³⁸ cumplimentando con ello el artículo 330-J, en el cual se establece que:

Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.²³⁹

En efecto, de un análisis realizado a dicha NOM se colige que estas medidas únicamente benefician a los teletrabajadores a domicilio, pues no se hace alguna referencia directa al teletrabajo que no requiere que las personas que laboran bajo esa modalidad efectúen sus tareas en un lugar determinado.

A pesar de omisiones como las reseñadas, es justo decir que, si bien la LFT carece de un catálogo de protección amplio en el sentido apuntado, lo cierto es que en el apartado de Definiciones explica lo que debe entenderse por términos como los siguientes:

²³⁸ Secretaría de Gobernación (SEGOB), Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-203, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, *Diario Oficial de la Federación* de 08 de junio de 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

²³⁹ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

4.6. Carga de trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y que exceden su capacidad. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

[...]

4.11. Desconexión: Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

[...]

4.20. Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo: Persona trabajadora que presta su servicio personal remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de sus labores de Teletrabajo.

[...]

4.22. Reversibilidad: El cambio en la modalidad de Teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo.²⁴⁰

Es claro entonces, que en materia de teletrabajo esta NOM implica un adelanto y novedad en términos generales, pero la crítica es la misma que para el capítulo respectivo de la LFT, pues en sus disposiciones sólo atiende a los teletrabajadores que basan sus funciones o actividades en un lugar determinado, siendo éste su domicilio o el que elijan, pero soslayan los demás grupos de teletrabajadores existentes, según la tipología expuesta.

²⁴⁰ Secretaría de Gobernación (SEGOB), Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-203, *op. cit.*, sección Definiciones.

4.2. Avances jurisprudenciales de la protección de derechos laborales en entornos digitales

Para efectuar esta investigación se optó por acceder a la base de datos del *Semanario Judicial de la Federación* con el fin de indagar precedentes judiciales en torno al tema que aquí ocupa nuestra atención; sin embargo, al hacer un rastreo con las palabras clave *teletrabajo*, *teletrabajador*, *persona teletrabajadora*, *plataforma*, *plataforma digital* y *derecho digital* lo único que se halló fueron dos criterios emitidos por la SCJN en relación al análisis de una causal de improcedencia del juicio de amparo promovida por una socia conductora de plataforma digital a propósito de un acuerdo de registro de personas morales operadoras de plataformas digitales que brindan el servicio de transporte en la ciudad de México.

Los resultados de esta indagación confirmaron la afirmación hecha por la Doctora Cornelio Landero en una obra colectiva de la cual fue coordinadora, concerniente a que solo se tiene conocimiento de un solo asunto resuelto por la Segunda Sala de la SCJN donde se aborda directamente una controversia relacionada con el teletrabajo, siendo esta el amparo directo en revisión 2105/2018, del 15 de agosto del 2018, no teniéndose en jurisdicción federal ningún registro que revele que se está por resolver otra controversia relacionada directamente con el teletrabajo.²⁴¹ De ese tiempo para acá la situación permanece igual; no sólo no se ha resuelto ninguna controversia que implique al teletrabajo, sino que tampoco se ha resuelto alguna otra en la que esté involucrada una plataforma digital; en consecuencia, a la fecha no hay evidencia de que la SCJN haya emitido una sentencia firme sobre la protección de los derechos laborales en los entornos digitales; en contraparte, sí ha emitido diversos fallos que abordan de forma indirecta esta situación, en tal sentido, por ejemplo, el Amparo en Revisión 670/2022 resuelto por la Segunda Sala de la SCJN, en el cual se da cuenta de la falta de legitimidad de los repartidores a domicilio en plataformas digitales (a quienes

²⁴¹ Cornelio Landero, Eglá, "La gestión y resolución alternativa de conflictos derivados del teletrabajo". En Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, segunda edición, Tirant lo Blanch, 2024, p. 436.

denomina *comisionistas*) para poder impugnar el contenido del artículo 307 TER del Código Fiscal de la Ciudad de México, que decide gravar mediante un aprovechamiento a quienes operan dichas plataformas, concluyendo que:

43. [...] Si bien los quejosos —en su calidad de comisionistas— se encuentran en una situación diferenciada del resto de la sociedad frente al aprovechamiento referido, pues participan en la relación jurídica derivada de la prestación de los servicios realizados por plataformas digitales o tecnológicas (al ser quienes recogen en los comercios, los bienes o productos ofertados y, posteriormente, entregarlos al destinatario o consumidor final), lo cierto es que tal calidad, por sí misma, no evidencia un interés legítimo para acudir al amparo pues la afectación aducida **no es actual ni real**, por lo que no es jurídicamente relevante.²⁴²

Se determina que dicho aprovechamiento no afecta la esfera jurídica de los repartidores, sino de quienes manejan dichas plataformas, que al caso serían Didi, Uber, Uber Eats y Rappi.

Un fallo más, emitido por la Segunda Sala, resulta del Amparo en Revisión 116/2022, que en sus páginas 22 a 24 precisa lo siguiente:

3. Como se ha expuesto a lo largo de la presente ejecutoria, la plataforma digital es el elemento diferenciador entre los servicios que presta el quejoso y los servicios de transporte prestados de forma tradicional, por esa razón, se considera necesario definir que las plataformas digitales pueden concebirse como infraestructuras digitales que posibilitan la interacción de dos o más grupos. Por lo tanto, se posicionan como intermediarios que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, prestadores de servicios, productores, proveedores y hasta objetos físicos.

[...]

Información con la que cuentan los usuarios respecto del servicio contratado

²⁴² [Subrayado en el original] Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 670/2022. Quejosos y recurrentes: Moisés Sepúlveda de la Cruz y Otros. Recurrente adhesiva: Jefa de Gobierno de la Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la SCJN, 12 de abril de 2023, p. 24. Nota: subrayado en el original. https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/8jnRC4gBvbG1RDkaikk_/%22Ciudades%22

1. El uso de las plataformas digitales permite al usuario conocer datos, como la identidad del conductor [...]
2. Desde esta perspectiva, la información que brindan las aplicaciones digitales a los usuarios no es el único elemento que las distingue de los prestadores de servicios tradicionales, sino que también existen diferencias importantes en el uso de la información que, a su vez, los usuarios les proporcionan a las plataformas.²⁴³

Por lo tanto, otra diferencia entre los choferes de reparto con ayuda de las plataformas digitales de geolocalización es que éstas recolectan datos que permiten identificar necesidades de consumo y la fijación de precios. Elementos que hacen posible determinar que, si dicha fijación de precios difiere de la tradicional, debe entonces fijarse una forma que asimile esa diferencia.

Cabe aclarar que el fallo se realiza resolviendo una controversia planteada por un chofer de Uber en su modalidad de transporte de pasajeros, pero no por ello dejan de ser interesantes los elementos que ha definido la Segunda Sala en torno a las plataformas digitales.

En la Contradicción de Tesis 3/2018²⁴⁴ sustentada por la citada Sala se determinó que las regulaciones administrativas de los congresos locales en materia de transporte o vialidad que solicitan a las plataformas digitales de transporte de pasajeros cumplir con la normativa aplicable no necesariamente son inconstitucionales, debiéndose en cada caso resolver de forma especial, además de señalar que si bien dichas regulaciones pueden tener un impacto negativo en esas empresas, esto no implica que se contrapongan a los ordenamientos de competencia económica, ya que esa no es su finalidad última, siendo ésta la adecuada regulación del transporte local. Todo lo anterior, sin menoscabo de las

²⁴³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 116/2022, Segunda Sala. Quejoso y recurrente: Alexis Alberto Mendoza Muñoz. Recurrentes adhesivos: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Jefa del Servicio de Administración Tributaria. Exposición de motivos, numeral 3.

²⁴⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Contradicción de Tesis 3/2018. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I. Secretario: Raúl Carlos Díaz Molina, Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la SCJN, correspondiente a la sesión del 22 de marzo de 2018. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/gaceta/documentos/tomos/2018-11/libro59t3_0.pdf

acciones de inconstitucionalidad 63/2016 y 13/2017 emitidas por el Pleno de la SCJN en las que ya se delinearón criterios generales respecto de la regulación del servicio público de transporte de pasajeros otorgado por las empresas de plataformas digitales en ese rubro.

Por otro lado, aunque la SCJN todavía no ha emitido criterios directos y específicos sobre el teletrabajo, así como tampoco ha atraído juicios de amparo correspondientes a este asunto para ser analizados, sí ha fijado ciertos criterios orientadores, tales como el autocontrol del tiempo en el trabajo especial de chóferes de transporte público, que en similares condiciones laborales a las de los repartidores a domicilio en plataformas digitales, tales como Uber Eats, no tienen un horario de trabajo definido y prescinden de un lugar predeterminado para realizar sus tareas. Siendo así, se ha considerado conveniente examinar esos criterios que, de fondo abordan el problema central que nos interesa.

Adicionalmente, se ha optado por tomar en cuenta los criterios que el Poder Judicial de la Federación (PJF) ha emitido sobre dos tipos de trabajo a los que la normativa laboral ha categorizado con el marbete de *especiales*. Ciertamente es también que ambos se introducen bajo posicionamientos teóricos bastante discutibles, sobre todo, el trabajo a domicilio. Pero antes de reparar en ellos, es menester retrotraer ahora las bases jurisprudenciales en las que descansa el derecho del trabajo en México.

Por principio de cuentas, nuestro derecho del trabajo intenta superar los conceptos tradicionales del derecho en la medida en que éstos sirven de escollo para su evolución, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la LFT aparece el concepto de empresa como “unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” (art. 16 de la LFT), lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante.²⁴⁵

A propósito de esto, la OIT alude a la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su

²⁴⁵ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 21.

trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.²⁴⁶

Luego, la LFT, en su artículo 20, señala que “por relación laboral debe de entenderse lo siguiente: la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. De lo cual se desprenden tres elementos: a) el personal, lo que implica que la prestación del servicio se realice por la persona física a quien se remunera por ello, que en este caso se conoce como *el trabajador*; b) la subordinación, la cual consiste en que la voluntad de la persona física que realiza el trabajo no esté por encima de la persona que requiere los servicios, esto es, que ejerza dirección y mando en sus labores; y c) la remuneración económica que se obtiene por la prestación de los servicios, cualquiera que éstos sean.

Entre esos elementos destaca la noción de subordinación, pues de no fundarse el nexo jurídico de quien realiza servicios y de quien los recibe no podría concebirse la relación laboral, es decir, la subordinación es el elemento distintivo de la relación laboral, sin la cual no existe.

Acerca de ese elemento integrador De la Cueva expresa:

es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono 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.²⁴⁷

Asimismo, el citado autor habla de la subordinación del trabajador, en los siguientes términos: “no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las formas de prestaciones de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado [...]”²⁴⁸

²⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.html

²⁴⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 203.

²⁴⁸ *Ibid.*, p. 154.

A la par, la SCJN define la subordinación laboral como “aquella en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”;²⁴⁹ pero esta disposición no es absoluta e irrestricta, como así lo ha entendido la Cuarta Sala de la SCJN en la tesis aislada emitida con un criterio que flexibiliza el concepto de subordinación:

RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

²⁴⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Tesis IV.2o. J/1, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo I, mayo de 1995, p. 289. Véase también, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Contradicción de Tesis 246/2009. Segunda Sala. Ministro ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas. https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/lzM43ngB_UqKst8o3odD/%22Mandato%20mercantil%20

Por añadidura, al hablar de *relación de trabajo*, otro tema obligado es el contrato de trabajo, sobre el cual son incontables las deliberaciones jurisdiccionales para determinar cuándo se está en presencia de un contrato de trabajo, mercantil o civil. A propósito de ello, en los albores del derecho del trabajo se pensó que el contrato laboral debía de asumirse como si fuera un contrato de arrendamiento, lo que tiene sus orígenes en los contratos de arrendamiento de hombres en situación precaria a inicios de la República romana. Dicha postura se desecharía al paso de los años al observar que al término de un contrato de arrendamiento el bien objeto de contrato se devuelve; y se cuestionó sobre cómo devolver la fuerza de trabajo utilizada en el contrato laboral, por lo tanto, dicha postura fue excluida de la doctrina.

Eventualmente, se adujo que el contrato laboral era una compraventa, en la que el trabajador vendía su fuerza de trabajo y la persona que adquiría el servicio pagaba por dicha fuerza un salario. De esta última doctrina muchos juristas son partidarios, incluido Carnelutti. Pero salvaguardar la dignidad del hombre a través de una teoría tal, que considera la fuerza de trabajo un objeto de comercio es imposible; y así como estas posturas doctrinarias se suscitaron muchas más, siempre bajo la perspectiva civilista, lo que las hizo errar en todas sus visiones particulares del contrato de trabajo, pues el derecho laboral no es eminentemente privado.²⁵⁰

Por consiguiente, desde su origen el derecho del trabajo supuso ciertos retos para su comprensión, por ello, si bien fue una práctica generalizada aceptar que la relación laboral *prima facie* se materializaría a través de un contrato, dados los usos de la época, el contrato laboral se salía del estereotipo contractual puesto que la autonomía de las partes no era absoluta en tanto el derecho al trabajo había nacido para proteger a la clase trabajadora, y dejarla a merced del patrón burgués no era una opción. En cuanto a esta cuestión, Guerrero Euquerio atinadamente alecciona:

Los juristas recurrieron a las expresiones usadas hasta entonces a la terminología legal y denominaban *contrato* al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz, pero su uso universal vino a darle reconocimiento pleno, aunque tuvo que

²⁵⁰ Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2001, pp. 105-108.

aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual.²⁵¹

Recientemente, sobre este mismo aspecto Reynoso Castillo precisa:

En efecto, el contrato de trabajo es la institución jurídica que, aunque utilizando la terminología propia del derecho privado, se alejaría de aquellos terrenos para servir de piedra angular para la fundación y el fortalecimiento de todo un conjunto de normas jurídicas con las cuales se intentó dejar en la distancia los principios de autonomía de la voluntad de las partes y la igualdad en materia contractual, para dar lugar a un conjunto de normas que reconocieron las desigualdades de las partes en las relaciones económicas y sociales, como lo eran trabajadores y patrones, permitiría el advenimiento de toda una estructura normativa diseñada en apoyo y protección de la parte más débil de las relaciones de producción.²⁵²

Por todo lo anterior, es comprensible que en el artículo 20 de la LFT el contrato se defina de la siguiente forma: “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”.²⁵³

Con estos esbozos teóricos acompañados de tinte jurisprudencial se puede tener una visión general de los tópicos elementales con los que se aborda la relación laboral en México.

Una vez expuestos los anteriores puntos, se estará en condiciones de escudriñar los llamados *trabajos especiales* según la visión de la LFT, los cuales ejemplifican cómo los linderos normativos y jurisprudenciales ocasionalmente se disuelven, en aras de lograr la inclusión de novedosas formas de trabajo, como

²⁵¹ Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2009, p. 16.

²⁵² Reynoso Castillo, Carlos, “Los ‘nuevos’ contratos de trabajo”. En Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Óscar (coords.), *A cinco años de la reforma laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor De Buen Lozano*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 277-294.

²⁵³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo (LFT), *op. cit.*

aconteció al regular el trabajo a domicilio y de transporte. Por tanto, lo que a continuación se describe es prueba fidedigna de que lo que hoy sucede en relación con las plataformas digitales ya ha sido resuelto a través de la denominación de *trabajos especiales*. De ahí la importancia de indagar y reflexionar sobre ello, puesto que las deliberaciones teóricas pueden llegar a tener eco en la ley y en los criterios que de ella emanan.

La OIT ha expresado que una característica fundamental del trabajo a domicilio es que las tareas y servicios se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y fuera del control y vigilancia del empleador, mientras que el equipo de trabajo puede ser suministrado por el trabajador o por el patrón, sin que esto afecte la naturaleza de la prestación ni mucho menos la ejecución de los bienes o servicios encargados.²⁵⁴

Desde la perspectiva de la LFT, el trabajo hunde sus raíces en la familia mexicana, en la cual las madres jefas de familia eran empleadas para la producción de bienes. Acertadamente, De la Cueva refiere que previamente a que en Inglaterra se instauraran leyes destinadas a proteger a los trabajadores domésticos, en México, a través del programa del Partido Liberal liderado por los hermanos Flores Magón se adecua la ley para conferirle protección a los trabajadores que eran considerados domésticos y a domicilio, pues dadas sus características especiales el trabajo a domicilio no era considerado como un trabajo subordinado y, en consecuencia, no ameritaba su protección, según se avalaba en ese entonces a través de la doctrina autonomista que el jurisconsulto describe de la siguiente forma:

La doctrina más generalizada caracterizó al trabajador a domicilio diciendo que es la persona de uno u otro sexo, que ejecuta en su domicilio un trabajo por cuenta y para un empresario, a cuya vigilancia y poder de mando no está sometido en forma permanente y directa, trabajo que consiste en la elaboración, confección o bordado de objetos de toda especie, especialmente piezas de ropa, de vestir o de mesa, mediante un salario calculado por unidad de obra.

²⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Conferencia Internacional del Trabajo, 82 Reunión, Suiza 1995, Informe V (1), trabajo a domicilio, p. 5, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_125_SPAN.pdf

Partiendo de esa caracterización, la doctrina, con el apoyo en el derecho civil, postuló una concepción llamada autonomista, según la cual, el *trabajo a domicilio no sería una relación de trabajo subordinada, sino una actividad libre*; el empresario encarga a los trabajadores a domicilio un producto determinado que paga a un salario convenido, forma de pago que no ha de confundirse con un salario a destajo.²⁵⁵

Los postulados que enarbolaba la doctrina autonomista para considerar a los trabajadores a domicilio como pequeños productores son los que a continuación se enuncia en forma de lista:

- No estaban bajo la vigilancia ni el poder de mando del empresario.
- Ejecutaban su trabajo de forma tal que autoadministraban su tiempo de trabajo.
- No existe una relación directa ni jurídica con el empresario durante el procedimiento de elaboración de los productos y sólo en su entrega se perfecciona el acto jurídico que nace entre ambos.
- La libertad del trabajo y su ejecución fuera de la empresa, elementos constitutivos del trabajo a domicilio, demostraban que era una actividad libre en comparación con las de otros trabajadores.
- Si bien las materias primas eran proporcionadas por los empresarios, esto no alteraba en nada la ejecución de los productos.

En réplica a estos argumentos y con el fin de demostrar la existencia de una genuina relación laboral, el citado jurista se pronunció como sigue:

- El trabajador a domicilio no ejecuta su trabajo, sino el trabajo de otro.
- Nunca entra en contacto con el consumidor.
- Es la empresa para la que trabaja la que entra en contacto con el público.
- En la relación trabajador-productor y consumidor se interpone el empresario, esto es, el trabajador entrega su producto al empresario, con lo que pierde la oportunidad de intervenir en los mercados para la regulación de los precios, de ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos, sino un salario.

²⁵⁵ De la Cueva, Mario, *op. cit.*

- El trabajador y el empresario convienen en el precio del trabajo, no en el precio del producto, lo que prueba que en el proceso productivo el trabajador a domicilio se encuentra en igualdad que el trabajador de empresa.
- El trabajador a domicilio pertenece a la clase trabajadora que no tiene más patrimonio que su energía de trabajo, la cual entrega a un empresario a cambio de un salario.²⁵⁶

El primer indicio de este axioma quedó grabado en la Exposición de Motivos de la segunda LFT de 1970, en la que se resolvió así la controversia:

Durante muchos años las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en la forma y en el tiempo que juzguen conveniente. La ley reglamenta la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza. Si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingreso es la retribución que perciben por su trabajo.²⁵⁷

Ante tal interpretación, el jurislaboralista aduce:

La prestación de un trabajo personal, cualquiera que sea el acto que le dio origen y sin que importe cuán laxa sea la subordinación del trabajo, crea una situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrono en virtud de la cual, cuando el segundo incorpora a su empresa la energía

²⁵⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 556-559.

²⁵⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Diario de Debates*. <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html>

del trabajo del primero, se aplica imperativamente un estatuto objetivo, integrado con los principios, normas e instituciones de la declaración de derechos sociales y de la ley, una de cuyas funciones consiste en la defensa contra los intentos de continuar considerando al trabajo como un artículo de comercio. El trabajo a domicilio que aparta al trabajador del mercado donde se venden al público las mercancías, que somete la actividad del trabajador a los fines de la empresa, que otorga a esta la potestad de obtener una ganancia con la diferencia entre lo que paga al trabajador por su trabajo y el precio al que vende los productos, constituye plenamente esa situación jurídica objetiva, por lo que en el supuesto de que se hubiese preparado un acto jurídico civil o mercantil, su fuerza jurídica desaparecerá frente al hecho real de una relación de trabajo subordinado.

El arco del triunfo bajo el cual pasó el trabajo a domicilio quedó en pie para que otras formas de la actividad del hombre, las presentes y las que aparezcan en el futuro, lo cruce en su oportunidad y acrezcan así el patrimonio del derecho laboral.²⁵⁸

La entonces Cuarta Sala de la SCJN se quejaba de lo difícil que era establecer en el trabajo a domicilio la dependencia, a tal grado que incluso se llegó a pensar que no existía.²⁵⁹ Además de esta suposición, la Cuarta Sala estableció que en este tipo de trabajo especial no se presentan ciertas condiciones generales de trabajo, tal como la jornada laboral u horario de trabajo, dado que es el trabajador quien autoadministra las horas de servicio para realizar sus actividades,²⁶⁰ lo cual fue retomado recientemente en la Tesis IV.2º.1 L, que establece esta misma característica para otro tipo de trabajadores, como los supervisores de ventas.²⁶¹

Otro interesante razonamiento es el que se cierne sobre las inasistencias y el trabajo a destajo, según lo cual deberá de pagarse no con base en días de trabajo sino según la cantidad de trabajo realizado²⁶² e, incluso, que no necesariamente debe existir el elemento personal de la relación laboral.²⁶³

²⁵⁸ De la Cueva, Mario, *op cit.*, p. 560.

²⁵⁹ *Semanario Judicial de la Federación*. Detalle - Tesis - 372250 (scjn.gob.mx).

²⁶⁰ *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

²⁶¹ *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205340>

²⁶² *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/368377>

²⁶³ *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/374927>

Por último, se transcribe de forma íntegra un criterio de la susodicha Cuarta Sala, en el que abiertamente suscribe que en el trabajo a domicilio no hay ni dependencia ni subordinación:

TRABAJO, INJURIAS PROFERIDAS POR EL TRABAJADOR CONTRA EL PATRONO, COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE.

La fracción II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causa de rescisión del contrato de trabajo, las injurias al patrono cuando el trabajador está bajo su dependencia y subordinación, ya que seguramente el legislador tuvo en cuenta el respeto que debe tener el obrero a su patrono, que inequívocamente constituye una condición *sine qua non*, para la buena marcha de la empresa; pero para que las injurias sean motivo suficiente para la rescisión del contrato, deben consumarse cuando el obrero esté en sus labores y no fuera de ellas. En el trabajo a domicilio, que define el artículo 207 de la citada ley, no existe dependencia ni subordinación entre el obrero y el patrono que le da trabajo, y por tanto, en el orden formal, no hay una convivencia constante entre ambos, ni una disciplina dentro de las labores; de manera que tratándose de relaciones imperfectas entre los empresarios y los trabajadores a domicilio, y no realizándose el ejercicio de labores de esos obreros dentro de la factoría, no puede surtirse la causa de rescisión indicada, porque en caso de que el obrero injurie a su patrono, no lo hace durante las labores. Por otra parte, para que se realice la injuria, se requiere la concurrencia de ciertos requisitos exigidos por la legislación penal, para considerarla delictuosa y, por ende, punible; por lo que, si las palabras dirigidas por el trabajador a su patrono no tienen las características de injuriosas, no pudo dicho patrono despedir justificadamente al obrero, por no haber tenido lugar la causa de rescisión establecida por el artículo 121 I, fracción II, antes mencionado. Registro digital: 375271 Instancia: Cuarta Sala Quinta Época Materias(s): Laboral Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo LXXVI, página 1419 Tipo: Aislada.²⁶⁴

En la actual LFT el trabajo especial en comento está regulado en los artículos 311 y 312, pero lo verdaderamente importante del énfasis añadido sobre este tipo de trabajo es advertir que la doctrina y los criterios citados prescinden de la vigilancia y dirección ordinaria del patrón, de algunas condiciones laborales

²⁶⁴ *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/375271v>

comunes y bajo ciertas circunstancias de elementos configuradores de la relación laboral, como el personal, la dependencia o incluso la subordinación de forma intermitente, los cuales son considerados por la doctrina y en la labor jurisdiccional como referentes para acreditar la existencia o no de la relación laboral. Todo ello es importante debido a que precisamente ahora se suscita el mismo debate jurídico en relación con las plataformas digitales de geolocalización móvil, las cuales se conceptúan a sí mismas como intermediarios entre grupos de proveedores y consumidores; pero, tal como se ha visto, el producto final —que en este caso es un servicio— se realiza con base en las directrices específicas señaladas en las plataformas digitales de reparto a domicilio.

En esa misma tesitura, otro trabajo especial regulado por la LFT que fomenta cambios orientadores en la percepción de la subordinación y las condiciones de trabajo generales en relación con el teletrabajo en México es el de autotransporte, que se encuentra en los artículos 256 al 264 del ordenamiento en cita.

Entre estas disposiciones normativas salta a la vista el artículo 257, que señala una forma completamente distinta de obtener el salario remunerado en este tipo de relación laboral, a saber:

El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferir al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa [...] En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.²⁶⁵

Igualmente, para determinar el pago de los días de descanso semanal se establece un tanto porcentual de un dieciséis sesenta y seis por ciento, según lo

²⁶⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LFT, *op. cit.*, Artículo 257.

dispone el artículo 258, al igual que se establecen derechos y obligaciones para ambas partes, y además causas especiales de rescisión laboral, según los artículos 261 al 264.

Por último, es pertinente indicar algunos criterios que abundan sobre las dificultades que sobre este trabajo se presentaron al momento de justipreciar las circunstancias en las cuales se prestan los servicios, tal como plantea la Tesis Aislada de Tribunales Colegiados de Circuito con el rubro: SÉPTIMO DÍA Y DÍAS FESTIVOS, PAGO DE, CUANDO LOS TRABAJADORES EJECUTAN SUS LABORES A BORDO DE UNIDADES DE TRANSPORTE:

Es lícito que las empresas dedicadas al transporte de pasajeros, fijen en sus contratos colectivos un salario a los trabajadores que laboran a bordo de sus unidades que ejecutan tal transporte, sobre la base del importe de cuota kilómetro y los ingresos de las corridas, ya que atenta la naturaleza de esta clase de trabajo, resulta evidente que, por un lado, no se puede precisar exactamente la jornada ordinaria de trabajo y, por el otro, al no poderse determinar con absoluta claridad el tiempo que dure el viaje, deviene también difícil remunerar al trabajador en la forma ordinaria que se hace con aquellos que desarrollan sus actividades en el mismo sitio todos los días, y que pueden iniciar y terminar su jornada con regularidad. Esto hace que también sea lícito incluir en la cantidad señalada por cuota kilómetro o prima, la parte proporcional del séptimo día y de los días festivos, siempre y cuando en esa cantidad realmente se comprenda un salario no inferior al mínimo, con la repercusión del séptimo día y los días festivos.

Todo lo anterior conforma una serie de antecedentes sobre cómo la noción de *trabajos especiales*, en la legislación mexicana, ha transformado la comprensión ordinaria que se tiene sobre la subordinación dentro de una relación laboral, a tal grado que se ha prescindido de algunos elementos indiciarios de su existencia. Por ese motivo, se cita el trabajo a domicilio y el de autotransporte que, como se ha visto, guardan especial relación con determinadas modalidades en las que el teletrabajo se puede presentar, por lo que estas condiciones especiales de trabajo bien pueden ser utilizadas para generar una mejor regulación.

El teletrabajo es, en ese sentido, un trabajo que requiere una comprensión especial de la subordinación laboral, si es que se quiere hacer una clasificación adecuada. Lo cierto es que en México las disquisiciones sobre este asunto continúan, cuando en otros países el dilema ya ha sido resuelto a través de argumentos muy similares a los utilizados en la Exposición de Motivos de la LFT de 1970, respaldados por las ideas del insigne Mario de la Cueva, que hoy cobran singular relevancia ante un problema con visos similares. Así pues, es comprensible que impere un derecho que no esté reñido con la realidad, sino que sea la realidad misma la que modifique y replantee el derecho, tratando de llegar a un equilibrio entre los factores de producción,²⁶⁶ sobre todo, con miras a regular la libertad con la que actualmente los empresarios del ramo detrás de las plataformas digitales dictan las condiciones de trabajo para plantear igualdad dentro de la relación jurídica que se crea, proporcionando seguridad legal.²⁶⁷

4.3. Análisis fáctico de la situación de los teletrabajadores de plataformas de geolocalización en México

En el sexenio actual, las políticas públicas federales rechazan la idea que prevaleció durante un largo tiempo, acerca de que fomentar la precariedad e informalidad laboral es una buena estrategia para atenuar el desempleo; justamente porque lo que se pretende es fortalecer los derechos de los trabajadores es que se le está dando un vigoroso incremento al salario mínimo en todo el territorio nacional y se ha incluido en los principales ordenamientos que regulan el trabajo, a grupos de personas que antaño no gozaban de la protección jurídica de la LFT.²⁶⁸

Como se ha reiterado, el trabajo en plataformas digitales tiene un impacto económico y social que todavía no puede conocerse con certeza porque las

²⁶⁶ Camacho Solís, Julio Ismael, "El teletrabajo, la utilidad digital...", *op. cit.*, p. 153.

²⁶⁷ *Ibid.*, p. 154.

²⁶⁸ Bensusán Areous, Graciela, *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, Series de la CEPAL "Macroeconomía del Desarrollo", abril 2020, p. 29. <https://repositorio.cepal.org/items/e25b3f43-2ce1-48a3-a0d8-733a4df80b80>

empresas detrás de dichas plataformas no están obligadas a proporcionar información en relación con la cantidad de trabajadores que atienden sus servicios.

Aunado a lo anterior, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) no se distingue entre personas trabajadoras transportistas, de reparto o de mensajería tradicionales o de plataformas digitales, dado que su manual de clasificación de ocupaciones no está actualizado, por lo tanto, los datos duros sobre las personas que laboran en estos rubros no es concreta,²⁶⁹ lo cual se corroboró en la encuesta realizada por el INEGI mediante el comunicado de prensa número 711/2023 de 27 de noviembre de 2023; en dicha encuesta resalta el hecho de que aún no se contemplan ocupaciones en transformación o relativas a empleos realizados mediante el uso de plataformas digitales.²⁷⁰

Por otro lado, esto obviamente no ha escapado de la visión global de organizaciones internacionales como la OIT y la CEPAL. Esta última, tratando de conceptualizar los efectos de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo clasifica el género de trabajos afectados por las tecnologías como “ocupaciones en transformación”, definiéndolas de esta forma:

las que en los últimos años han cambiado sustancialmente como consecuencia de la tecnología y la digitalización, al incorporar nuevos contenidos y funciones que, consecuentemente, requieren de las personas trabajadoras nuevos conocimientos y competencias.²⁷¹

En esta clasificación encuentran espacio las plataformas digitales de geolocalización móvil.

Ahora bien, derivado de la indagación documental correspondiente a este apartado, se constató que existen diversas publicaciones, informes y trabajos académicos que tienen como tema central el reparto a domicilio en plataformas digitales, y sobre ello se abundará en páginas subsecuentes.

²⁶⁹ Bensusán Areous, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson, *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*, Series de la CEPAL, 2020. “Documentos de Proyectos”, p. 37. <https://hdl.handle.net/11362/46181>

²⁷⁰ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf

²⁷¹ *Ibid.*, p. 9.

La Tabla 4.1. Ilustra la precariedad laboral de los trabajadores que ejercen sus servicios y tareas con el uso de plataformas digitales:

Tabla 4.1.

Vulneración de derechos laborales de los teletrabajadores que usan plataformas digitales de geolocalización en México

Ámbitos de Desprotección	Errores, Omisiones, Ocultamiento o Denegación de Derechos
Legislativo	<p>Omisiones en la LFT sobre los siguientes elementos y palabras clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Área o lugar de actividad 2. A domicilio 3. Telecentro de área predeterminada 4. Intensidad de uso de las TIC 5. Unidireccional 6. Bidireccional 7. Tiempo de realización 8. Habitual 9. Ocasional
En la realidad factual	<p>En los hechos, los trabajadores padecen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de Seguridad Social (Pensiones, Seguros, Jubilación) 2. Escasos ingresos 3. Exceso de trabajo 4. No pueden ejercer su derecho de formar sindicatos 5. La empresa no proporciona datos 6. Los insumos para realizar sus tareas corren a cargo de los teletrabajadores de manera unilateral 7. Las condiciones de trabajo se determinan de manera unilateral por la empresa detrás de las plataformas digitales
Mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad	<p>Los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad para los teletrabajadores son inexistentes, debido a estas omisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No tienen protección judicial 2. No hay jurisprudencia al respecto

De la tabla antecedente es posible inferir que, en México, por todos los flancos posibles los teletrabajadores que usan las plataformas digitales para desempeñar sus tareas se hallan en la indefensión de sus derechos laborales. No obstante, sus obligaciones son extensas: pagan impuestos; se allanan a contratos de adhesión para su registro como “socio repartidor” o “socio conductor” a través de una App; deben ceñirse a las condiciones laborales impuestas unilateralmente por las empresas; deben someterse a la valoración de los usuarios sobre su seguridad y satisfacción —esto sí de manera bilateral— y a correcciones disciplinarias impuestas por las empresas detrás de las plataformas digitales.²⁷²

En un estudio realizado en México y auspiciado por la CEPAL se efectuó un total de diecinueve entrevistas dirigidas a legisladores, funcionarios públicos involucrados en el ámbito jurisdiccional, académicos y especialistas, acerca del derecho laboral en el contexto mexicano; y se aplicaron veinte cuestionarios a conductores de Uber y repartidores de Rappi.

Por principio de cuentas, es necesario acotar que la opinión más compartida entre los entrevistados fue la necesidad de regular el trabajo en plataformas digitales, lo cual es distinto a regular el teletrabajo, pues lo primero implica una regulación mucho más específica de un tipo especial del teletrabajo; lo otro es sólo una generalidad en sí. Para ello, es necesario entonces elaborar “un diagnóstico preciso de la naturaleza de las plataformas, así como de las relaciones que guardan con quienes prestan servicios a través de ellas”.²⁷³

Además, se destaca que algunos de los entrevistados opinaron que el trabajo en las plataformas digitales supone nuevos indicios de subordinación, tales como “la asimetría en el poder de negociación, las órdenes que emiten y la unilateralidad en la fijación de condiciones.”²⁷⁴ Sin duda, esas consideraciones ponen de relieve que este tipo de actividades implica un nuevo vínculo entre trabajo y capital, por lo

²⁷² Bensusan Areous, Graciela, *Ocupaciones emergente...*, op. cit., p. 30.

²⁷³ *Ibid.*, p. 40.

²⁷⁴ *Ibid.*, p. 41.

que es necesario especificar los criterios que permitan identificar cuándo se trata de un trabajo subordinado o no. Sobre este mismo aspecto Bouzas afirma que los cánones utilizados por la SCJN “siguen los criterios clásicos y no se ha afrontado el problema que se deriva de las nuevas modalidades de trabajo en la economía digital, por ejemplo”.²⁷⁵

Por añadidura, lo verdaderamente novedoso de este estudio de la CEPAL dirigido a personas directamente involucradas en la problemática expuesta es que intenta proponer posibles soluciones para mitigar la precariedad en la que se encuentran los repartidores a domicilio de las plataformas digitales. Así, de entre muchas posibles formas de disminuir este mal, resulta de interés una iniciativa en particular, consistente en crear criterios que permitan identificar cuáles son los indicios de subordinación laboral de la persona trabajadora, en particular con la empresa dueña de la plataforma digital y, en todo caso, a falta de subordinación, apelar a la condición universal de la Seguridad Social, es decir, que la protección social que garantiza la ley se desvincule de la subordinación en la relación laboral mexicana y sea parte de los objetivos de las políticas estatales a través de la instauración de disposiciones jurídicas que impongan como deber la afiliación a seguros respectivos; además, se plantea que el trabajo de plataformas debería de formar parte de la clasificación del Sistema Industrial de América del Norte (SIAN).²⁷⁶

Otra argucia viable sería impulsar un litigio estratégico, debido a que actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) no ha emitido ninguna resolución para dirimir controversias sobre la base de nuevos y viejos indicios de subordinación laboral en lo que atañe a plataformas digitales de geolocalización. De acuerdo con el antedicho estudio de la CEPAL, la Unión Europea está confeccionando un catálogo de derechos para los trabajadores de plataformas digitales, indistintamente de que se compruebe o no la existencia de subordinación a un patrón. Esta táctica garantiza un mínimo de derechos de inexorable valor.

²⁷⁵ *Loc. cit.*

²⁷⁶ *Ibid.*, p. 43.

Aunado a lo anterior, es dable decir que no existe ninguna investigación, ya sea impulsada por el sector público o el privado, capaz de determinar con certeza la cantidad de repartidores de plataformas digitales que hay en México. La razón de tal inexactitud radica en que las empresas participantes en este rubro no revelan sus datos y no están obligadas a hacerlo, por lo que únicamente se puede hacer un cálculo cuantitativo bastante falible. No obstante, de acuerdo con algunas indagaciones efectuadas en el contexto específico de nuestro país, son aproximadamente cincuenta mil las personas que laboran como repartidores haciendo uso de las aplicaciones digitales de geolocalización. Si a esta cifra se agrega que con sus actividades estas personas mantienen a sus familias, el trabajo que realizan involucra a doscientos mil individuos más. Este es el diagnóstico derivado de la Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP) de 2020 en México, organizado por el Instituto de Estudios sobre la Desigualdad (INDESIG) mediante el levantamiento de información por la técnica de encuesta telefónica con personas repartidoras de Apps que prestan sus servicios principalmente en la Ciudad de México, seguido de Puebla, Jalisco, Estado de México, Nuevo León y otras dieciocho entidades.²⁷⁷

Un hallazgo más de esta encuesta demostró que las aplicaciones que lideran este rubro son Uber Eats y Rappi, con más del 60% del total de quienes respondieron el ítem correspondiente. Cabe precisar que ese porcentaje se debe a la posibilidad de trabajar simultáneamente para ambas aplicaciones. A estas empresas les siguen Didi Food (26%), Sindelantal (18%); Corner Shop (15%) e Ivoy (8%).

En lo correspondiente al ítem de participación según género, se halló que 87% de quienes laboran bajo esta modalidad son hombres, mientras que el 13% restante son mujeres. Estas últimas trabajan en circunstancias menos favorables que los hombres que se dedican a la misma actividad.²⁷⁸

²⁷⁷ Jaramillo Molina, Máximo Ernesto, "Precariedad y riesgo. diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores de apps en México". En Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020, pp.136-148.

²⁷⁸ *Ibid.*, p. 138.

Aunque las respuestas a esta encuesta son interesantes y reveladoras, quizás el aspecto más destacable es que ayudaron a desmitificar la supuesta flexibilidad laboral que pregonan las empresas. Además, estadísticamente dejó al descubierto el incremento de la precariedad de las condiciones de trabajo de este grupo. El 80% de los encuestados labora ordinariamente de 6 o 7 días a la semana y el resto menos de cinco. Además, en promedio, su jornada es de ocho horas; sólo 23% de los entrevistados afirmó que trabaja más de 60 horas por semana, es decir, una jornada excesiva.

Los porcentajes anteriores dejan ver que, si bien la organización laboral y la cadena de producción de las empresas de servicios digitales permiten flexibilizar las tareas de los repartidores, lo cierto es que en su mayoría las personas que terminan realizando dichas actividades necesitan un empleo como fuente única de ingresos, lo que conlleva inevitablemente a que no sea en la realidad una situación económica complementaria sino la única obtención de ingresos y la única posibilidad real de mantener a sus familias.

Además de ello, es innegable que existe en la práctica una dedicación excesiva de horas de trabajo en relación con las permitidas por la LFT, lo cual se debe —como más adelante se detalla— a los paupérrimos ingresos que se percibe por dicha actividad. Todo lo anterior se resume en que la flexibilización horaria con que se promocionan las empresas detrás de las plataformas digitales es una falacia; lo cierto es que, en mayor medida, quienes acuden a esta forma de empleo no lo hacen para complementar sus ingresos, sino más bien porque no los tienen.

A esto se agrega que los ingresos percibidos mensualmente por los repartidores están muy cercanos estadísticamente al percentil de quienes se hallan en pobreza extrema. El primer factor desencadenante para llegar a esta lamentable situación es la denominación de “socios” que las empresas les asignan tramposamente a los repartidores; y esto no es inocuo, pues conlleva implicaciones nocivas para aquellos, en lo jurídico y en lo económico.

En lo que concierne a la cuestión legal, al considerarlos como socios la empresa se libera de los gastos físicos por el servicio, tales como la adquisición de una motocicleta y la erogación por gasolina en el traslado del servicio, esquivando

con esta estrategia los impuestos sobre nómina y las altas ante el Seguro Social; pero, en contraparte, los repartidores están obligados a inscribirse al régimen fiscal, por lo que deben pagar el Impuesto sobre la Renta (ISR), el cual se tasa sobre el total de ingresos reportados, es decir: “estos [los repartidores] tienen que cargar de manera individual con sus propios gastos de trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales”.²⁷⁹

Ahora bien, se estima que los repartidores obtienen en promedio \$2,000 semanales y que los gastos que realizan por sus actividades son aproximadamente \$1,220, es decir, en promedio, reciben un ingreso neto de \$3,376 mensuales antes de descontar impuestos; de manera que “Dicho ingreso es menor al salario mínimo en México, el cual es de \$3,746 pesos (176 USD) al mes; es decir, el ingreso promedio de los repartidores apenas es el 90% del salario mínimo legal en el país”.²⁸⁰ Sin duda, el monto de los ingresos promedio de los repartidores es abiertamente ilegal, pues según dispone el artículo 85 de la LFT: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”. Eso pone de manifiesto la precariedad de los salarios que perciben los repartidores y resalta la necesidad de una regulación adecuada que les permita obtener un salario digno, porque lo que éstos perciben en relación con los requerimientos de sus dependientes económicos es sumamente precario, ya que sus ingresos apenas rebasan la línea de la pobreza extrema.²⁸¹

Tomando en cuenta que esta investigación se realizó en el año 2021, el problema descrito se agudiza, puesto que para el actual año 2024 el salario mínimo general estriba en \$374.89 para la zona libre de la frontera norte y \$248.93 pesos para el resto del país.²⁸²

²⁷⁹ *Ibid.*, pp. 139-140.

²⁸⁰ *Loc. cit.*

²⁸¹ *Ibid.*, p. 141.

²⁸² Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), México, 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/873886/Tabla_de_Salarios_M_nimos_2024.pdf

Otro asunto que se debe destacar es la precaria seguridad con la que los repartidores y conductores en la modalidad de plataformas digitales de geolocalización llevan a cabo sus actividades, que los hacen propensos a sufrir accidentes viales, a ser atracados e, incluso, secuestrados para robarles sus autos o unidades de transporte, como motocicletas y bicicletas.

Acerca de todas estas vicisitudes que padecen los teletrabajadores que usan plataformas digitales de geolocalización, según la citada encuesta, aproximadamente un tercio de éstos han sido víctimas de robo, situación que se agrava entre más avanza la noche. El 31% de estos casos se concentra en la Ciudad de México, seguida de Puebla, con 26%; mientras que a Jalisco y Nuevo León les corresponde, respectivamente, el 21%.

Por lo que hace a los accidentes de trabajo, el 61% de quienes respondieron la encuesta afirmaron haber tenido algún percance vial; se trata, entonces, de un evento negativo recurrente; de éstos, el 30.5% afirmó que tuvo que recibir atención médica a causa del accidente en cual se vio involucrado durante sus horas laborales; en tanto, el 13% hubo de ser hospitalizado hasta por más de cuatro semanas por ese mismo percance; a lo que se suma el fallecimiento de una gran cantidad de repartidores a domicilio entre 2018 al 2023,²⁸³ aunado al hecho de que en más del 90% de los casos de estas defunciones las empresas dueñas de las aplicaciones no se hicieron responsables, dejando a los deudos sin ningún tipo de ayuda o compensación.

En cuanto a los castigos o sanciones a los que se hacen acreedores los repartidores por parte de la empresa, el 66% de los encuestados destacó la desactivación temporal o definitiva de la aplicación como la que más afectaciones les producen, puesto que la consecuencia directa de ello es la falta de continuidad de sus labores y, por lo tanto, dejan de percibir dinero durante el tiempo en que no les llega ninguna entrega; el 51% aseguró que otra de las sanciones que más sufren son de tipo monetario, como el descuento de ingresos y el cobro de deudas fantasma, las cuales les son notificadas por la aplicación sin justificación o

²⁸³ *Ibid.*, p. 143.

explicación alguna; o bien, el retiro de pedidos e inhabilitaciones para el uso de la App por algunas horas u ocasionalmente hasta días.²⁸⁴

Todo lo anterior demuestra la dependencia económica en la que se encuentran los repartidores a domicilio, además de la precariedad de los salarios, las horas excesivas de trabajo y dirección y mando de la empresa a través de un régimen disciplinario impuesto por la aplicación en uso.

Otro estudio más, de gran relevancia para esta investigación, es el realizado en 2021 conjuntamente entre el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) y la Asociación de Internet MX (AIMX), en la que se propone cambiar el uso habitual del nombre *plataformas de geolocalización móvil* por el de *plataformas de múltiples lados*. Asimismo, aduce que la característica esencial de esas plataformas es que son “facilitadoras que reúnen a diferentes grupos de consumidores que satisfacen necesidades de forma interdependiente”.²⁸⁵ A la vez, argumenta que con el uso extensivo de la noción de Producción más Limpia (PML) se han reducido los costos de transacción en el sector restaurantero, es decir, la inversión destinada a ofertar y hacer llegar los productos al consumidor final, estableciéndose que su objetivo final es “estimar el impacto económico que han tenido las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana”.²⁸⁶

Por ello, el estudio en reseña deja de lado las condiciones jurídicas o sociales con las que realizan sus labores los repartidos de plataformas y centra sus esfuerzos en el impacto económico de los diferentes grupos que se entrelazan en las plataformas desde su aparición en México en el año 2012, resaltando con ello que, en general, las plataformas de reparto a domicilio han producido un aumento en la riqueza de la economía nacional desde su implantación a la actualidad, en relación con el tanto porcentual que se había originado anteriormente en el sector restaurantero, lo que en términos concretos aumentó del 1.43% de 2013 a 1.76% el 2018,²⁸⁷ además de que la tasa de crecimiento de generación de riqueza se hallaba

²⁸⁴ *Ibid.*, p. 144.

²⁸⁵ Carreón Rodríguez, Víctor G., *op. cit.*, p. 4.

²⁸⁶ *Ibid.*, p. 5.

²⁸⁷ *Ibid.*, p. 11.

en el rango del 28%-33% para el periodo 2013-2020 en relación con el sector restaurantero por influencia directa del uso de PML.²⁸⁸

Por otro lado, quienes colaboran en estas plataformas y se encuentran en el sector de actividad de restaurantes y servicios de alojamiento, aunque no estén inscritos ni sean beneficiarios de algún sistema de salud, pueden ser conductores de motocicleta o repartidores de mercancías (a pie y en bicicleta).²⁸⁹

Desde su instauración en México, las actividades de reparto como las susodichas han experimentado un incesante crecimiento ocupacional del 150%; con base en estas cifras se calcula que habrá un total de entre 62,000 y 85,000 ocupados adicionales para 2021 y 2025.²⁹⁰ Es decir, la ocupación va al alza y además implica la formación de nuevos empleos.

Así también, los repartidos se clasifican en aquellos de tiempo completo y de medio tiempo. Los de tiempo completo tienen como única fuente de ingresos los que perciben de sus servicios mediante las plataformas; en cambio, los repartidores de medio tiempo usan esos ingresos como complementarios a los de otras percepciones; sin embargo, el citado estudio no provee información sobre cuál es el porcentaje de empleados de tiempo completo y de medio tiempo, sólo los refiere nominalmente.

Por último, en relación con este dato estadístico, se encontró que los repartidores tienen que estar forzosamente conectados a las aplicaciones por lo menos ocho horas o más durante el día, con la salvedad de que pueden flexibilizar la manera en que esas horas serán laboradas.

En octubre de 2020, Bensunsán Areous y Florez Vaquiro elaboraron un proyecto auspiciado por la CEPAL que lleva por título “Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México”.²⁹¹ En el sexto apartado de ese documento se retoman diversas fuentes bibliohemerográficas y tres entrevistas

²⁸⁸ *Ibid.*, p. 13.

²⁸⁹ *Ibid.*, p. 16.

²⁹⁰ *Loc. cit.*

²⁹¹ Bensunsán Areous, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson, “Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México”, Serie Documentos de Proyectos, Santiago, CEPAL, 2020, p. 35. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6c272f1a-c8df-4720-aecd-134a9c9c1172/content>

efectuadas a repartidores que laboran por intermediación de aplicaciones, para ejemplificar la situación en la que se hallan las ocupaciones que utilizan plataformas digitales de ejecución local, tal como se explica en la propia Introducción del texto.

Una de las conclusiones a la que arribaron los especialistas fue que la precariedad laboral de las personas que laboran para este tipo de empresas se agrava en países como México, donde el derecho de la Seguridad Social depende de un trabajo formal. Si bien, esta conclusión fue, en su tiempo, acertada, ahora no lo es del todo, debido a que el trabajo de los aludidos es formal (aunque no se los catalogue de esta manera), dado que pagan impuestos aun cuando no cuentan con el esencial derecho laboral que les correspondería; por consiguiente, la ausencia de estas condiciones no se debe a la falta de una ocupación formal, sino más bien a la consideración de subordinación laboral con la cual se inscribe a los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), según lo disponen los artículos 5-A, 12 y 13 de la Ley del Seguro Social.²⁹²

En la investigación que aquí se sintetiza se hace énfasis en los esfuerzos emprendidos tanto por el Sindicato Independiente de Repartidores en Aplicaciones conocido con el acrónimo SIRA, como por los organizadores del movimiento “Ni un repartidor menos”, a uno de los cuales se entrevistó. Ambos agrupan entre sus filas a repartidores a domicilio de plataformas digitales. El primero en realidad es, como bien se señala, una coalición de trabajadores, según la definición provista en el artículo 355 de la LFT, como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Actualmente, estos trabajadores se están asociando, pero no pudieron formar un sindicato debido a que no consiguieron acreditar ante la Junta Local respectiva la existencia de la relación laboral con las empresas detrás de las plataformas digitales, como se desprende del contenido de su página de internet.²⁹³

²⁹² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley del Seguro Social. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

²⁹³ SIRA Apps. Organización de Trabajadores para defensa, estudio y mejora de nuestros intereses y derechos económicos, sociales y laborales como repartidores, *Boletín Laboral*, 18 de septiembre de 2019. <https://sirapps.jimdosite.com/sira/>

En cuanto a las condiciones laborales con las que realizan sus actividades, el estudio dio a conocer que hace algunos años se exigía un capital mínimo para que los repartidores a domicilio pudieran operar y comprar los productos de los pedidos, pero hoy efectúan sus tareas con base en un sistema de confianza que estriba en que, a mayor antigüedad del repartidor en la aplicación, la plataforma le proporcionará con más facilidad el dinero necesario para las compras.

Para concluir, es notable que esta investigación debe algo que otros estudios no mencionan acerca de que los repartidores por aplicación digital se someten a rotaciones diarias en la asignación de pedidos, por lo que para no esperar la asignación de una sola plataforma es común que presten sus servicios para varias, con la intención de organizarse y planear un tiempo de espera más breve, lo que tiene como consecuencia el traslado constante de sus servicios a otras plataformas digitales para evitar la espera sin paga de servicios.²⁹⁴

Un hallazgo más, derivado de este estudio, es que el salario diario promedio de los repartidores a domicilio mediante plataformas digitales es mayor que el salario diario de un trabajo formal, equivalente a \$326 pesos; pero también es cierto que asumen gastos para la realización de sus tareas, que van desde la compra del vehículo en el que realizan las entregas o, en una escala menor, la cuota diaria de la utilización de dicha herramienta de trabajo, sumando al gasto de combustible, el desgaste de telefonía celular y las recargas periódicas para la obtención de datos o Internet con el objeto de estar comunicados en el ciberespacio con la plataforma digital de su preferencia, además de los accesorios que determine la ley reglamentaria de tránsito, tales como cascos, chalecos, impermeables, seguros contra terceros, etc. Y, por si eso no bastara, también deben enfrentarse a desventajas tales como la cancelación de pedidos, falsos clientes y uso de tarjetas clonadas que les generan pérdidas dentro del horario al que se dedican a dichas actividades.²⁹⁵

Otra investigación de la que aquí se da cuenta es la que estuvo a cargo de El Colegio de México (COLMEX), mediante una encuesta realizada a 1,008 personas

²⁹⁴ Bensusán Areous, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson, *op. cit.*, p. 35.

²⁹⁵ *Ibid*, p. 39.

repartidoras de plataformas. El levantamiento de datos arrojó que Uber Eats es la plataforma de mayor uso entre los encuestados; pero curiosamente, el segundo lugar de preferencia tiene un sesgo por género, ya que los hombres prefieren recurrir a Rappi, mientras que las mujeres eligen hacer sus pedidos a Sindelantal; en tanto, Didi ocupa el tercer lugar de preferencia, sin distinción por género de los usuarios. Una explicación que dan los autores es que esta elección que impacta aproximadamente a un 50% de los encuestados obedece a dos causas: la primera, porque “ofrece mejores ingresos que otras plataformas”; y, la segunda, por la “facilidad de entrada”.

En lo concerniente al dinero erogado para entrar a laborar bajo esta modalidad, el estudio reveló que los gastos de inicio son más cuantiosos para los hombres que para las mujeres. Ellos invierten unos nueve mil pesos, mientras que ellas cuatro mil pesos.²⁹⁶

En cuanto a la intensidad de las solicitudes de reparto a domicilio se concluyó que los días con menos afluencia son lunes y domingo, pues el total de los encuestados aseveró que trabaja entre un 86% y 89% por ciento en esos días, y que su actividad aumenta los viernes, que es el día de mayor intensidad de la semana, en el que se tiene una ocupación de 97%.

Por lo que hace a las horas de trabajo, el promedio global fue de nueve horas diariamente, aunque la carga es más pesada los viernes y sábados, pues llegan a tener una jornada de diez horas, lo cual es directamente proporcional con la cantidad de entregas que realizan, alcanzando un aproximado de diez repartos por día.²⁹⁷

Otro aspecto sobresaliente que reporta la investigación en comento es el acompañamiento en la realización de las actividades. Poco más del 8% de los hombres encuestados afirmó que conviene con un compañero para realizar las entregas. En el caso de las mujeres este porcentaje se duplica; en ambos casos la

²⁹⁶ Alba Vega, Carlos; Bensunsán, Graciela; y Vega, Gustavo, *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*, El Colegio de México, Ciudad de México, 2021, p. 36.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 39.

principal razón que expresaron sobre su decisión de trabajar a dúo es la seguridad ante los eventuales robos y accidentes. Por último, al preguntarse si se consideran trabajadores, sólo el 17.8% contestó que sí.²⁹⁸ En cuanto al salario diario integrado no sólo por las remuneraciones de las entregas, sino además por las propinas que oscilan entre el 20% del total semanal recaudado, los repartidores a domicilio por plataforma obtienen semanalmente la cantidad de \$2,227.90; y en relación con las mujeres, ellas reciben en promedio \$400 pesos menos semanalmente.²⁹⁹

Un importante hallazgo derivado del estudio en comento es la especificación del sistema disciplinario de las plataformas digitales, que es más preciso que el de otras investigaciones en cuanto al tipo de sanciones. Así, se reveló que además los trabajadores de reparto a domicilio mediante Apps tienen un sistema de bonificación que premia su desempeño en las entregas, el cual consiste esencialmente en ropa y accesorios; se encontró, además, una tendencia diferencial entre hombres y mujeres, estableciéndose un tanto porcentual del 59% en hombres y un 7.4% en mujeres en cuantos a estos emolumentos.

En relación con las sanciones como parte del sistema disciplinario de la plataforma, se encontró que el 35.7% de las correcciones disciplinarias se deben a una mala calificación, quejas y demoras reclamadas por el consumidor final a causa del mal servicio. Esos castigos van desde bloqueos por horas o días, hasta la suspensión temporal, la desactivación o la desconexión de la aplicación o, finalmente, el bloqueo o baja definitivas de su cuenta.³⁰⁰

Asimismo, en lo relativo a las ventajas de trabajar en esa modalidad los encuestados destacaron la flexibilidad de horarios y la falta de jefes, estar al aire libre, trabajar cerca de su domicilio y, para algunos, poder compaginar trabajo y estudio. Entre las desventajas mencionaron la posibilidad de sufrir accidentes, la falta de garantías de un salario promedio y la falta de Seguridad Social:

En este sentido, los resultados de la encuesta coinciden con lo manifestado en las entrevistas respecto a las desventajas, al señalarse

²⁹⁸ *Ibid.*, pp. 42-43.

²⁹⁹ *Ibid.*, p. 44.

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 46

que además de la falta de derechos y seguridad social se sienten inseguros por la posibilidad de una desconexión arbitraria, los descuentos injustificados y la falta de transparencia, así como los riesgos al tener que repartir en zonas peligrosas, sufrir accidentes y asaltos sin recibir apoyo alguno por parte de las plataformas. También se cuestionó la falta de apoyo de las plataformas para el pago de impuestos dada la complejidad de los trámites.³⁰¹

Por último, en este trabajo se demostró la ostensible preocupación de los repartidores a domicilio por el hecho de que en el futuro se regule el trabajo, convirtiéndolo así en una especie de trabajo de oficina, con un horario y lugar determinados, sin la posibilidad de seguir teniendo libertad para elegir los horarios y días laborables de forma individual.³⁰²

Además, se hizo patente que más del 97% no participa en ningún grupo organizado de repartidores, porque piensan que sólo se beneficiarían los líderes sindicales, les cobrarían cuotas, o por el miedo a que la plataforma los bloquee definitivamente;³⁰³ además, el 50% precisó que sólo por excepción se afiliarían a alguna agrupación de este tipo para buscar apoyo del gobierno y materializar así reclamos atinentes a que se les otorguen derechos laborales, que se exijan contribuciones de Seguridad Social y mayor transparencia en las designaciones y sanciones impuestas.³⁰⁴

4.4. Instrumento de medición

Una vez comprendido el contexto actual y la situación general que priva respecto de las condiciones laborales de los repartidos a domicilio por Apps, se diseñó un estudio propio en el ámbito específico de Tabasco, México, para contrastar los hallazgos de otras investigaciones antecedentes, como las expuestas en el acápite anterior. De esta manera, se consideró pertinente y metodológicamente provechoso hacer una exhaustiva búsqueda bibliohemerográfica respaldada tanto en fuentes

³⁰¹ *Ibid.*, p. 53-56.

³⁰² *Ibid.*, p. 57.

³⁰³ *Ibid.*, p. 79.

³⁰⁴ *Ibid.*, pp. 81-82.

primarias como en fuentes secundarias, para complementar, comparar, comprobar o refutar la información estadística suministrada por los estudios citados. Por tal motivo, se analizó el contrato de adhesión de Uber Eats para México, disponible en su página oficial;³⁰⁵ además, se diseñó y aplicó una entrevista semiestructurada que contiene tres ejes particulares para dar cuenta de los ámbitos social, económico y jurídico. La muestra final se conformó por un total de 30 repartidores; la encuesta consta de 30 preguntas o ítems elaborados en función de diversos aspectos elegidos en directa relación con las variables de precariedad laboral, subordinación y dependencia salarial, a fin de profundizar en datos que resulten de utilidad para los intereses de esta investigación, mediante un paradigma mixto cuali-cuantitativo.

En cuanto al muestreo, se seleccionó el tipo de estratificación aleatorio-transversal-explicativo.

Adicionalmente, se recurrió a un análisis de componentes principales; respecto de la variable *precariedad laboral*, se hizo el levantamiento de microdatos relativos al salario, tiempo de trabajo, equipo de trabajo, seguridad social y accidentes, con los cuales se espera identificar la presencia o ausencia de dichas condiciones y darle una explicación a este fenómeno.

Así, se hizo lo propio con la variable *subordinación laboral*, con microdatos asociados a reglas, procedimientos, roles, organización y evaluación.

Y, por último, con la variable *dependencia económica* se buscó identificar los microdatos intensidad e importancia del servicio desempeñado por los operadores de plataformas digitales, el tiempo de trabajo invertido en sus tareas, y si los ingresos que perciben son complementarios a otras actividades económicas o sólo son su única fuente de ingresos.

El acopio de información sobre estas variantes pretende conocer la forma en que la empresa detrás de la plataforma dirige la prestación del servicio y los efectos que sus decisiones les causan a quienes trabajan bajo esta modalidad, así como saber la percepción que los encuestados tienen sobre su necesidad de desempeñarse en ese ámbito, y las condiciones en que lo hacen.

³⁰⁵ Uber Eats México. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=mexico&lang=es>

En cuanto a la población y sujetos, las entrevistas semiestructuradas se realizaron a 30 conductores de Uber Eats que desarrollan sus actividades en el municipio de Centro, que tiene como cabecera municipal a la ciudad de Villahermosa, en el estado de Tabasco, México.

Este municipio se seleccionó por ser el que mayor actividad económica en general y específicamente restaurante representa en comparación con los otros 16 municipios del mismo estado,³⁰⁶ ya que los servicios de reparto a domicilio mediante Apps son imprescindibles para dinamizar esos rubros.

Ahora bien, debido a que el número de sujetos seleccionados para el estudio no es estadísticamente representativo de la totalidad de los repartidos que trabajan para Uber Eats y, dado que se trata de un estudio de caso de una comunidad, se consideró adecuado aplicar el método de saturación teórica en cuanto a la cantidad de entrevistas, con el perfil de socios conductores con vehículo propio o dado en arrendamiento.

Bajo el marco metodológico descrito, el levantamiento de los datos se efectuó de la siguiente forma: primeramente, se reprodujo de manera literal y exacta las partes del contrato de adhesión que explican la postura de la empresa en relación con las variantes antes expuestas. El referido contrato consta de los siguientes apartados:

- Definiciones;
- Usos de los servicios Uber;
- Conductores y vehículos;
- Términos financieros;
- Derechos de propiedad;
- Confidencialidad;
- Privacidad;

³⁰⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Censos Económicos 2019. La industria restaurantera en México., México, INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825199357.pdf

- Seguros;
- Declaraciones y garantías;
- Casos de exclusión;
- Indemnización;
- Límites de responsabilidad;
- Plazo y resolución o rescisión;
- Otras condiciones;
- Legislación aplicable; y
- Firmas electrónicas.

Posteriormente, se adjuntó el resultado de las respuestas proporcionadas por los informantes o encuestados en cada tópico correspondiente. Una vez procesada esta tarea, se procedió al análisis respectivo.

En lo que concierne a la variante de *precariedad laboral* basta referirse al punto 4 y 6 del contrato en mención para determinar que la empresa Uber Eats se excluye a sí misma de cualquier responsabilidad y, en caso de surgir algún tipo de responsabilidad la Parte indemnizante³⁰⁷ que es equivalente a los comercios a los que Uber Eats les suministra servicio de reparto, deberán de defender a Uber Eats, lo cual se colige del siguiente párrafo:

Adicionalmente, Usted indemnizará, defenderá y sacará en paz y a salvo a Uber contra todas y cualesquier Pérdidas con respecto a cualquier reclamación de terceros que resulte de o se relacione con algún daño derivado de su contravención, real o presunta, de cualquier código, regla o reglamento que resulte aplicable en materia de venta de comida y bebidas, salud o seguridad.

De igual forma, en el apartado 4.3. señala “que no existe relación laboral ni de subordinación entre la compañía y los socios repartidores quienes son terceros de manera independiente”, con lo que se entiende y así lo declara, que la única consideración legal que se puede hacer es la de una relación comercial. Con ello

³⁰⁷ Es la Parte a quien se le requiere el cumplimiento de una obligación de indemnidad a favor de la otra Parte, con respecto a un Daño Indemnizable.

está clara la postura de Uber Eats: no habrá concesiones laborales, ni prestaciones de ningún tipo sobre esa índole, puesto que no existe. Esto se refleja dentro de la entrevista al solicitar información sobre si en el contrato respectivo hay un apartado que los beneficie con servicios de salud, derecho a la vivienda o incluso fondo de ahorro para el retiro, a lo cual 100% de la muestra respondió que no. Esto se debe a que los entrevistados consideran que no tienen un contrato firmado con Uber Eats, toda vez que lo que firman son “términos y condiciones de servicios”, esto es: los repartidores suponen que ellos utilizan los servicios de Uber Eats y no que Uber Eats los utiliza a ellos; de ahí la negativa de un contrato de cualquier tipo.

Sobre este mismo asunto, excepcionalmente algunos repartidores manifestaron que sí tienen cubiertos esos derechos, pero no por parte de la empresa, sino por otras situaciones externas.

También se destaca que una minoría tiene otro trabajo además del que realiza mediante la App; además, se mostraron contrariados por los gastos de gasolina y del vehículo automotriz de dos ruedas, pues corren enteramente a su cuenta y no de la empresa, lo cual en otras circunstancias estaría obligada a proporcionar el equipo de trabajo para la realización de los servicios encomendados; ni qué decir de la total inestabilidad salarial en la que viven día a día estas personas, pues el pago de los servicios oscila entre los \$4.00 a los \$33.00 por servicio, dependiendo de la hora, pues la aplicación dado que los servicios son por oferta y demanda, dentro del día de trabajo existe un horario en que la demanda baja, que es cuando pagan los \$4.00, aproximadamente; mientras que en un horario en el que la demanda sube se llega a pagar hasta \$33.00, es decir, los trabajadores bajo esta modalidad no tienen la certeza de obtener un salario mínimo estable, siendo además que en su mayoría refirieron no tener un día de descanso definido.

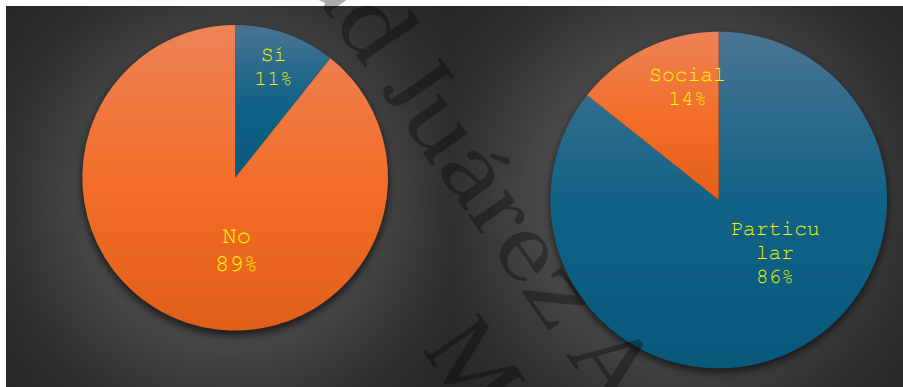
No menos importante es el hecho de que cuando han tenido accidentes o en caso de tenerlos, todos los trámites legales y los gastos correrán enteramente a cargo de ellos, pues la empresa no se hace responsable de ninguna forma.

Otra cuestión relevante es que los repartidores desconocen en absoluto cuáles son los factores que el algoritmo de la plataforma toma en cuenta para determinar el pago de los servicios prestados; la mayoría de los encuestados respondió a este

ítem que suponían que era por tarifa, distancia o ambos indicadores, dado que esa información no se transparenta al momento de la asignación de los servicios de reparto. A esto agregaron que la única forma que tienen para inconformarse es a través de la sección de soporte de la propia plataforma y que no tienen manera de inconformarse por la mala calificación que los clientes les pueden dar a través del sistema de evaluación de la empresa, como ilustra la Figura 4.1.

Figura 4.1.

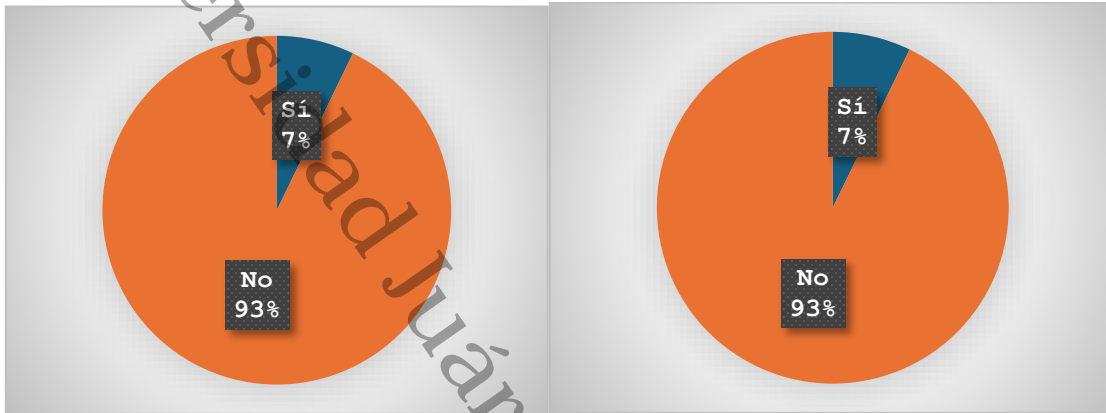
Servicios médicos



En estas figuras se advierte que sólo el 11% de los encuestados tiene servicios médicos, aunque estos no son gestionados por la plataforma, sino que son prestaciones de otro trabajo. Es decir, que la mayoría (86%) no se beneficia de ningún sistema de salud. Además, sólo el 14% señaló que alguna institución de salud pública le proveía este servicio, mientras que el restante (86%) corría a cargo de una institución privada de paga.

Figura 4.2.

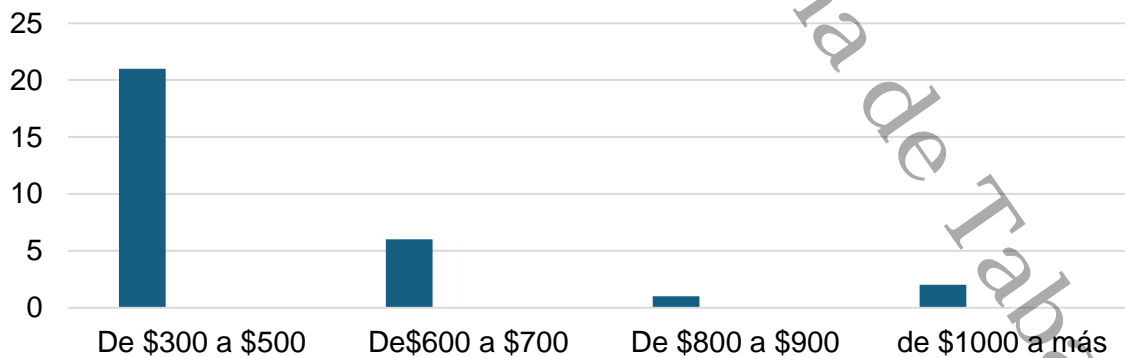
Acceso a la Vivienda y Fondo de Ahorro para el Retiro



Las gráficas anteriores muestran que 93% de los encuestados no se beneficia de ninguna política pública de Acceso a la Vivienda ni del Fondo de Ahorro para el Retiro. El 7% que sí cuenta con esas prestaciones las obtuvo por otro trabajo distinto al del reparto en plataformas digitales.

Figura 4.3.

Gastos de gasolina por servicios con periodicidad semanal



La gráfica representa los gastos de gasolina por el total de servicios que en promedio erogan a la semana.

En cuanto a la variable *subordinación*, el apartado 12 del contrato enuncia que la empresa se considera a sí misma solamente como una intermediaria:

Las Partes reconocen y acuerdan que la relación jurídica entre éstas derivada del presente contrato, es de naturaleza comercial. Para los territorios en los que aplique, las Partes reconocen la mercantilidad de la relación jurídica en los siguientes términos: (i) las Partes así lo convienen libremente; (ii) ambas Partes son comerciantes; (iii) Uber es un comerciante que actúa dentro de su objeto social, por lo que la relación jurídica creada resulta necesariamente mercantil, y si para una de las Partes es una relación mercantil, lo es para ambas; (iv) la presente relación jurídica busca generar un lucro para ambas Partes; y (v) Uber tiene el objeto de proporcionar una aplicación tecnológica de servicios de intermediación para que Usted pueda conectarse con Usuarios.

Como se observa, de manera alevosa, el contrato ideologiza a su favor unilateralmente, pero con palabras ambiguas, la flexibilidad y la aparente “autonomía de gestión y libertad para aceptar o no el pedido”, según lo que estipula en el Anexo C.

En conjunto, las cláusulas del contrato dan la idea de que la empresa no interviene en el proceso de servicio; pero no hay nada más equivocado que ello, porque algunos de los encuestados, al preguntárseles sobre la forma en que la empresa valora la calidad de sus servicios, afirmaron que esa valoración se hace a través de categorías o niveles mediante colores que tienen una equivalencia, de menor calificación a mayor ponderación: verde, oro, platino y diamante; mientras más niveles o categorías escalen, más pedidos les serán asignan; de ahí que la segunda respuesta con mayor índice de frecuencia fue ésta: los usuarios son los que valoran los servicios a través del sistema de la plataforma.

No obstante, hubo algunos encuestados que tuvieron a bien considerar que la empresa no valora sus servicios porque son ellos quienes hacen uso de la aplicación y se benefician de ella, y no al revés.

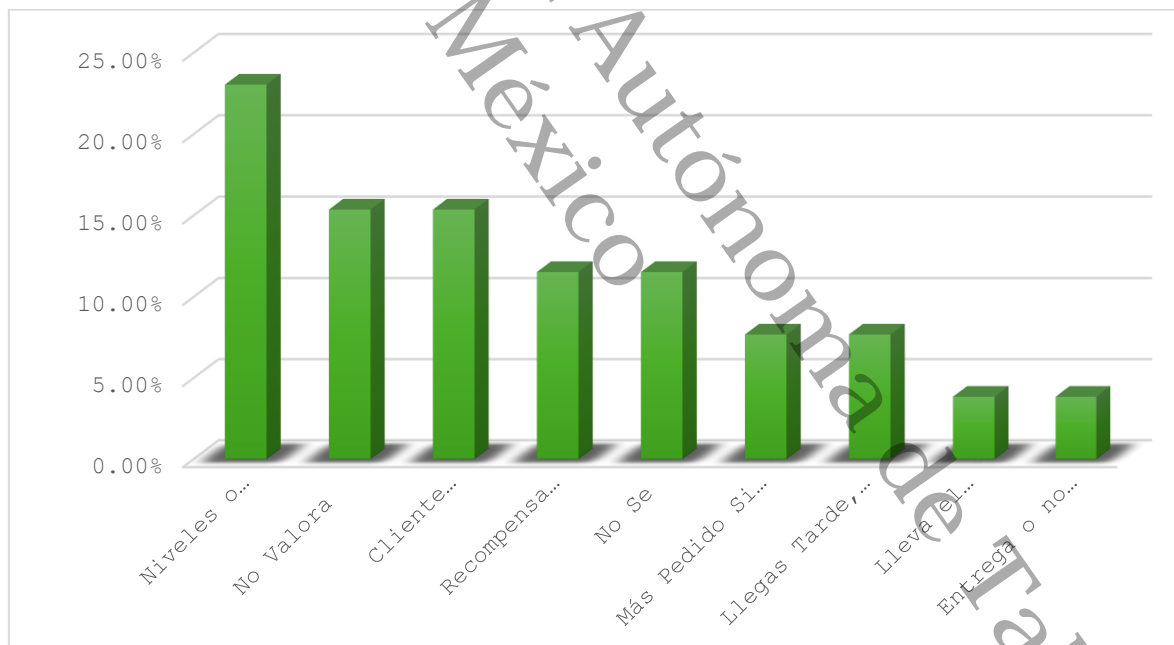
En lo concerniente a la pregunta relativa a cómo valora la empresa la calidad en los servicios, se hallaron respuestas variopintas, entre las cuales destaca el

sistema de bonos y recompensas que la empresa les da, sobre todo, por repartir en los horarios de alta demanda.

Otra causal de valoración, en este caso negativa, es la tardanza en la entrega del pedido, debido a que hay un tiempo límite de 10 minutos para repartir; si los trabajadores llegan después de ese tiempo el cliente te puede calificar mal y la empresa también te da menos puntajes para poder subir de nivel; también, dentro de la forma de calificación se establece la calidad del producto, aun cuando el producto sea el mismo, esto es, si por alguna razón el empaquetado del producto se rompe en el transcurso del reparto, del local del proveedor al domicilio del cliente, esto también es valorado por la empresa a través de la calificación que el cliente le otorgue al servicio recibido, como expresa la Figura 4.5.

Figura 4.4.

Sistema de valoración del servicio de reparto de Uber Eats



En cuanto el sistema de control de la empresa, al preguntarles a los entrevistados qué consecuencias tendrían en caso de no entregar un pedido, respondieron que había que discriminar las razones, pues dependiendo de la justificación podría ser que la empresa aplicara una corrección disciplinaria o no.

Así, la respuesta se orientó principalmente hacia la justificación de la razón o las razones por las que necesariamente deben cumplir con un protocolo de actuación y reportar a la sección de soporte de la empresa Uber Eats lo que está aconteciendo; entre éstas se resaltó que a partir de que los repartidores se encuentran en el local del proveedor del servicio tienen como límite sólo 10 minutos de espera para que se libere el pedido y, una vez cumplido ese lapso, si el producto no está empaquetado pueden desafanarse de su entrega. Esta circunstancia esencialmente consiste en que el proveedor del producto debe tenerlo listo en el tiempo designado por Uber y si no, el repartidor queda liberado de la entrega.

Otra forma de justificar la falta de entrega consiste en que, habiéndose entregado el pedido al repartidor, éste tiene un tiempo de entrega que consiste en promedio en 10 minutos; si el repartidor llega a su destino dentro de ese tiempo y el cliente no sale a recibirlo, deberá iniciar otro protocolo de actuación consistente en que el repartidor debe mandar cinco mensajes al cliente y hacerle dos llamadas, y eventualmente dos llamadas más a la sección de soporte de Uber Eats y esperar cinco minutos. Después de ello, si transcurrido ese tiempo el cliente no sale o no se reporta de alguna forma, el repartidor se libera de la entrega y se queda con el producto para su libre disposición; esto, por lo que hace a la forma en que se puede justificar la falta de entrega de pedido.

Ahora bien, las razones por las cuales Uber Eats jamás justificaría la falta de entrega de un producto serían por una infracción de tránsito, que el vehículo de reparto se quede sin gasolina, o por alguna falla mecánica.

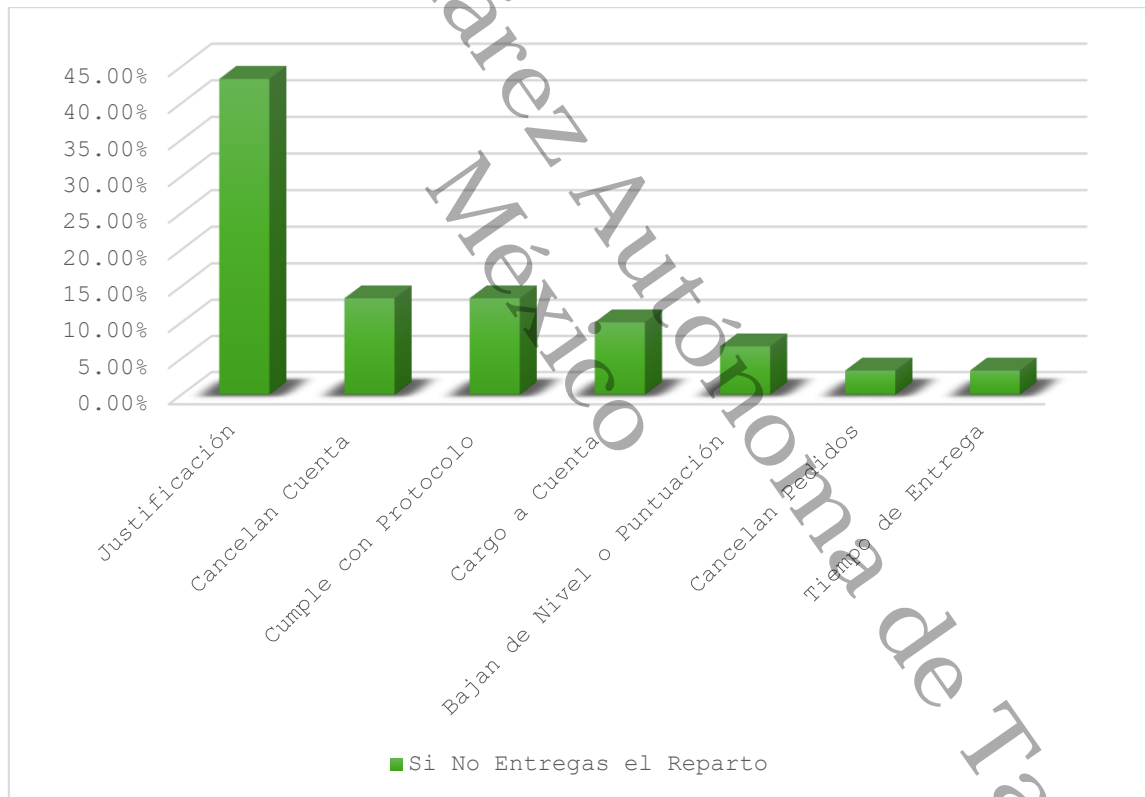
Las sanciones por las faltas injustificadas de la entrega pueden ir desde un bajo puntaje de entrega o bajar de nivel o categoría, circunstancias que influyen a su vez en la cantidad de pedidos asignados posteriormente.

Una falta más, motivo de sanción, sería la acción reiterada de estar cancelando las designaciones que la plataforma particulariza para el repartidor, lo cual repercute en una menor cantidad de designaciones posteriores, lo que merma el salario diario que el trabajador pueda percibir, y que probablemente lo llevaría a la suspensión temporal o definitiva de su cuenta.

Con todo lo que muestran las respuestas dadas por los encuestados, es claro que la empresa Uber Eats no es sólo una intermediaria, sino que participa en el proceso de calidad del servicio de reparto y controla tanto a los proveedores como a los repartidores; a estos últimos, a través de las múltiples medidas disciplinarias y de valoración de los servicios a los que son sometidos y que juegan en su contra. Además, este control se ejerce también para las empresas restaurantes y para los usuarios, por lo que es patente que dicho control y mando sí se ejerce, como exhibe la siguiente Figura 4.5.

Figura 4.5.

Sistema de control de la plataforma digital Uber Eats



En lo relativo a la variable *dependencia económica*, el contrato no señala nada en concreto; pero se puede inferir de la renuncia de responsabilidad de los servicios y productos entregados, así como el señalamiento de que no existe más que una

relación comercial, por lo que no hay nada que opinar sobre esta variante en el contrato de adhesión.

Por otro lado, el instrumento arrojó que el 76% de los encuestados trabaja entre seis y siete días a la semana, con la particularidad de que el día de descanso no es fijo, siendo precisamente ésta la respuesta con la que el 46% de los encuestados coincidió.

Sobre el número de horas de servicio, dado que la plataforma exige una vez que estés dado de alta dar por lo menos una hora de servicio por día, la libertad sobre las subsecuentes horas es exclusiva del repartidor. Aun con esa información de por medio, sorprende haber encontrado una gama de quince horarios distintos por jornada. Esto debido a la libertad de elección de que disponen; así que se optó por recategorizar esos horarios en tres grupos: el primero corresponde a aquellos que trabajan menos de 8 horas; el segundo, a los que trabajan más de 8 horas y menos de 12; y el tercero, que agrupó a una sección de la muestra de repartidores que trabajan 12 o más horas.

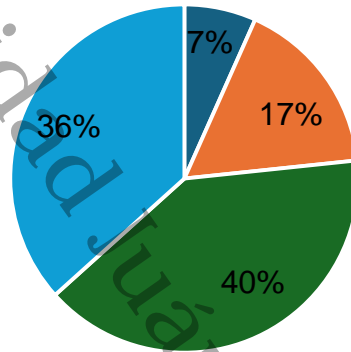
El resultado fue que más de un 80% trabaja 8 horas diariamente, o más, en turnos que van desde la mañana, tarde y noche. Esto es, en su mayoría los entrevistados se dedican única y exclusivamente al reparto a domicilio a través de plataformas digitales. Aunado a ello, el pago por servicio al día equivale a un acumulativo mensual de un salario, que oscila entre los \$1,000.00 a los \$21,000.00, monto que perciben aquellas personas que le dedican más de 8 horas diarias al servicio de reparto mediante el uso de plataformas.

Así también, al preguntarles si tenían otra fuente de ingresos adicional, poco más del 80% contestó que el trabajo en plataformas era su única fuente de ingresos, pero que también trabajaban para otras aplicaciones, como Didi, Rappi y Motomandado. Las respuestas dadas a este ítem constatan que su trabajo de reparto a domicilio es su fuente de ingreso no sólo no predominante, sino el único medio de sustento para ellos y posiblemente para sus familiares, si es que tienen dependientes económicos, como se proyecta en la Figura 4.6.

Figura 4.6.

Días de trabajo

■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ fines de semana

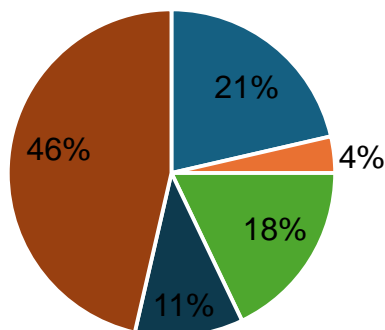


Esta gráfica refleja la flexibilidad de elección de los días laborables de los repartidores. El 40% labora seis días a la semana; el 36% opta por trabajar todos los días; el 17% cinco días; y el 7% sólo 4 días, pero éstos son los menos.

Figura 4.7.

Días de descanso

■ Lunes. ■ Martes ■ Miércoles ■ Jueves
■ Viernes ■ Sábado ■ Domingo ■ Indistinto

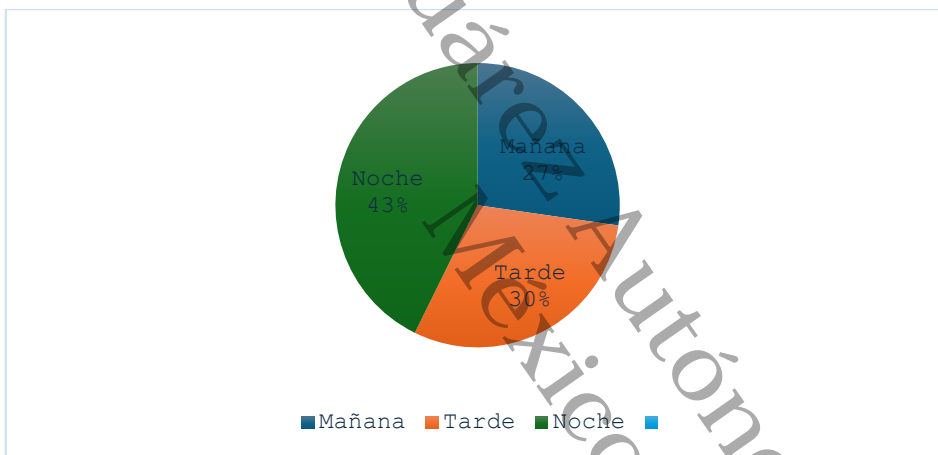


Esta gráfica, siguiendo el orden de las manecillas del reloj, muestra los días de descanso elegidos por los encuestados. Casi la mitad opta por no tener un día

fijo de descanso, sino de acuerdo con ciertas eventualidades, por lo que a este respecto se nota flexibilidad. Le sigue el lunes, con un 21%, seguido del sábado, con un 28% de preferencia; y del domingo, con el 11%, siendo el martes el menos elegido para descansar, con sólo 4%; y, el miércoles y jueves no obtuvieron ningún porcentaje de elección como días de descanso. Esto quiere decir que hay una tendencia a elegir los fines de semana correlativamente al lunes para tomarse un tiempo libre, pero hay que considerar la flexibilidad de opciones.

Figura 4.8.

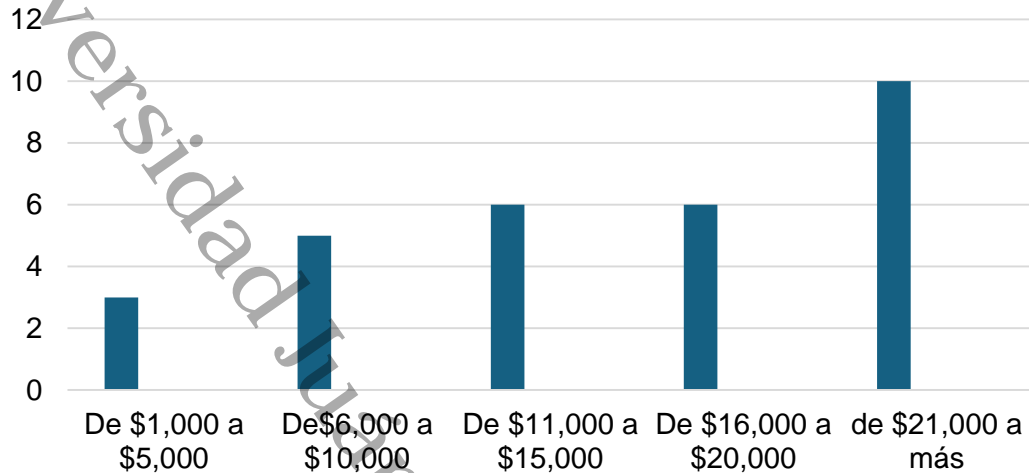
Horario de servicios en la plataforma digital Uber Eats



En esta gráfica se observa que el turno más competido es el de la noche, seguido del de la tarde y el de la mañana, que son casi equivalentes. Esto coincide con el horario en el que más riesgos laborales, accidentes e inseguridad se suscitan.

Figura 4.9.

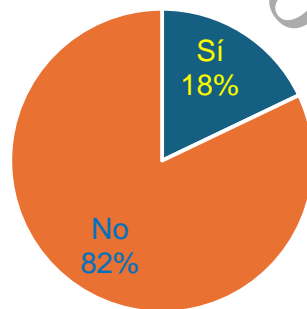
Ingreso mensual por repartidor de Uber Eats



Esta gráfica representa los bajos ingresos y la inestabilidad laboral asociados al trabajo de reparto a domicilio en la modalidad de plataformas digitales.

Figura 4.10.

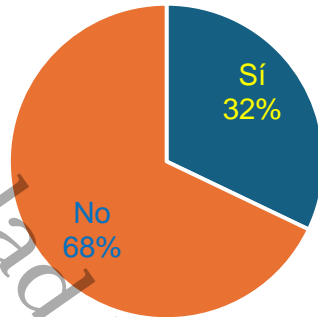
Otra fuente de ingreso distinto al de la plataforma de reparto



La gráfica indica que el 82% de los encuestados depende económicamente de los ingresos que obtiene por su trabajo con el uso de las plataformas digitales de geolocalización de reparto a domicilio; de esa respuesta se deduce que, en su mayoría, los repartidores no realizan este trabajo con el fin de buscar ingresos complementarios, sino que son su única forma de sustento.

Figura 4.11.

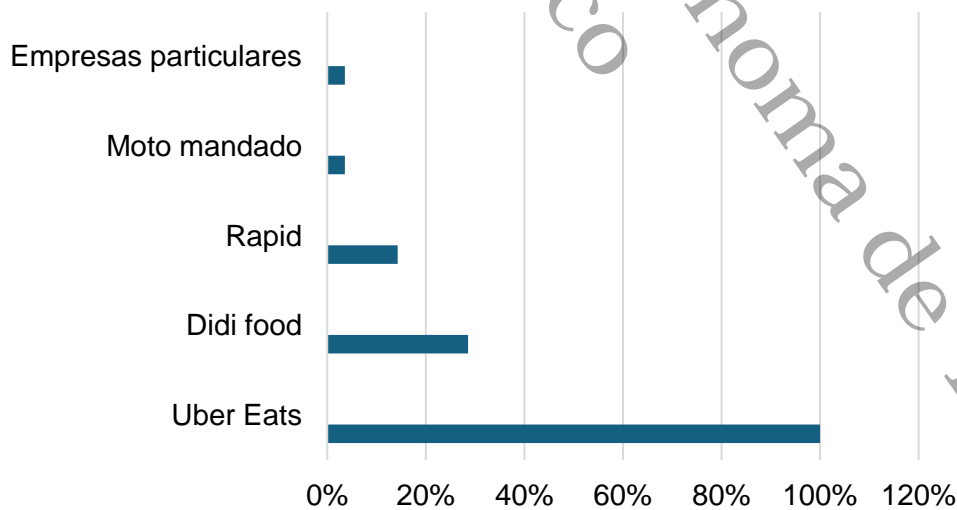
Repartidores que trabajan simultáneamente para Uber Eats y otra plataforma digital de geolocalización



Como indica esta gráfica, más de la mitad de los repartidores encuestados sólo trabajan para Uber Eats y es, por lo tanto, su única fuente de ingresos.

Figura 4.12.

Otras plataformas digitales de reparto a domicilio para las que trabajan



En esta última gráfica se muestra que las aplicaciones de entrega de comida, productos y bebidas a domicilio con las que los entrevistados afirmaron haber trabajado de forma simultánea son Uber Eats y Didi Food, en ese mismo lugar de preferencia.

**PROPUESTAS EN TORNO AL FORTALECIMIENTO
DE LOS DERECHOS LABORALES EN ENTORNOS DIGITALES**

5.1. Propuesta de reforma al artículo 123 de la CPEUM, apartado A, primer párrafo

El impacto de las TIC en casi todas las esferas de la vida cotidiana es innegable y ha creado una brecha entre los ciudadanos y los trabajadores que debe ser zanjada. Cuando un fenómeno repercute en tan variados y distintos ámbitos, como sucede con las plataformas digitales, el Estado tiene la obligación de regularlo. No obstante, ante el vertiginoso arribo de estas aplicaciones y tecnologías en las ofertas de servicios la legislación se ha visto avasallada y, francamente, retrasada, por lo que las medidas de regulación ordinarias son insuficientes e inadecuadas; tal situación justifica la propuesta que en este capítulo se desarrolla.

En la actualidad, el derecho, concebido como un sistema de normas que no transcurren en paralelo con los fenómenos sociales es un obstáculo, un muro infranqueable que hay que derribar constantemente ante la tempestuosa vorágine con la que la sociedad evoluciona. A la par, la existencia del derecho mismo sirve al hombre para pretender la progresividad de los derechos conocidos. Ambas cuestiones explican el dinamismo que guarda el derecho, no sólo en el ámbito social sino también con la economía y la tecnología. Esta cuestión ha sido ampliamente dilucidada por Del Rivero Del Rivero:

Pareciera ser una consideración persistente de los teóricos del Constitucionalismo en México, la premisa que sugiere la dilación de la ley respecto del progreso de la humanidad y el desarrollo de la tecnología; entre otros, por la existencia de fenómenos interestatales (la formación de la Comunidad Europea, el espectro de la homologación constitucional, los asuntos sociales y económicos...), la subsunción de lo jurídico a lo político (deterioro de la racionalidad legislativa), la representación de las minorías y etnias (la determinación territorial y los procesos

autonómicos), la geométrica productividad de la tecnología: informática y genética (generando rezagos y ambiguas interpretaciones de la ley), la alternancia del poder (que conlleva generacionalmente nuevas propuestas sobre las formas de administrar el poder)...³⁰⁸

Para este autor, el derecho entra en crisis cuando hace caso omiso de la fenomenología en la que se inscribe, de ahí que sea imperiosa su constitucionalización, en miras de fortalecer el derecho estatal y prescindiendo a su vez de la acción coercitiva que en otros tiempos era ineludible y que ahora propende al desarrollo del bien común.³⁰⁹

Sobre este tópico —la estandarización de derechos en un nivel jurídico primario— vale la pena traer a colación al florentino Luigi Ferrajoli, quien incluye en su teoría general de derechos fundamentales la “esfera de lo indecible”, definida por él como “el conjunto de principios que, en democracia, están sustraídos a la voluntad de las mayorías. La noción nos refiere tanto a lo que no podría decidirse nunca, como a lo que no puede dejar de decidirse, también de modo inexorable”.³¹⁰

En su teoría interesa sobremanera el campo de las obligaciones, en el que se insertan “los vínculos positivos igualmente impuestos a la legislación en garantía de los derechos sociales”,³¹¹ que en conjunto con las prohibiciones conforman las garantías de los derechos constitucionalmente legislados, donde los derechos sociales implican un *deber de hacer* para el Estado.

Tanto para Ferrajoli como para Del Rivero, aunque desde enfoques distintos, no puede dejar de legislarse si en verdad lo que se pretende es procurar un equilibrio entre la realidad y el derecho. Así, siguiendo a este último, el derecho entraña un cambio constante impuesto por la realidad; si hay armonía y correspondencia entre uno y otra, el derecho no tiene por qué entrar en crisis. Por otro lado, Ferrajoli igualmente señala que legislar sobre los derechos sociales entra en la esfera de aquello que no debe de dejar de hacerse.

³⁰⁸ Del Rivero Del Rivero, José Alberto y Romero Pérez, Miguel Alberto Romero, *La vivienda como derecho constitucional*, México, UJAT, 2010, pp. 1-2.

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 3.

³¹⁰ Ferrajoli, Luigi, *Democracia y garantismo*, Madrid, Trotta, 2008, p. 81.

³¹¹ *Ibid.*, p. 103.

Habiendo entendido la pertinencia de que las Constituciones internas amplíen el espectro de protección de los derechos laborales, se vuelve imperativo insertar en el Derecho del Trabajo un apartado especial sobre el teletrabajo y los derechos económicos, sociales y culturales que les son inherentes. Sobre ello es menester puntualizar, tal como lo hace Del Rivero, que

los derechos humanos engloban los derechos sociales, reconocidos principalmente por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Este pacto se dirige a la protección de las personas, grupos y sectores de la sociedad económicamente vulnerables o en situación de precariedad con el fin de que obtengan un trato justo e igualitario en la sociedad.³¹²

Este tipo de derecho, siguiendo la línea de pensamiento del citado autor, implica un hacer, esto es, una acción positiva que involucra al Estado para procurar la materialización de estos derechos, principiando por su acceso. Pero esta acción que encuentra su derrotero en la aplicación de políticas estatales que procuran su eficacia plena deben evitar su tergiversación por actores políticos, para propiciar valores institucionales que favorezcan la igualdad, lo cual explica con una acre crítica al sistema jurídico mexicano: “El contexto mexicano refleja las arraigadas prácticas del populismo, la no conclusión de las políticas públicas y la constante corrupción institucionalizada, por ello se arguye que México adopta una capacidad de mal hacer...”³¹³

Esta tendencia proteccionista está claramente definida desde la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, para situarse desde entonces como una facultad subjetiva exigible a la universalidad humana, pretendiendo ante todo la igualdad social. En términos claros, esta igualdad propende a una realización del orden de lo factual, por ende, tiende a atemperar la profunda desesperanza del débil social a través de instrumentos del ideario público

³¹² Del Rivero Del Rivero, José Alberto, *El ombudsman de la vivienda en México: institución jurídica en pro de la igualdad y la dignidad humana*, Madrid, Instituto Berg, 2018, p. 51.

³¹³ *Ibid.*, p. 52.

que atraviesa las dimensiones económica y jurídica, todo lo cual se resume de la siguiente forma:

Los obreros no pueden darse la misma calidad de educación que los ricos, pero disponen de escuelas públicas gratuitas, no tienen casas espaciosas con jardines donde correr, pero pueden gozar de parques públicos, e incluso pueden hacer uso de servicios sociales, que ocasionalmente resultan de mejor calidad que los particulares.

Es precisamente respecto a ello, que los derechos sociales deben de estar sustentados por la libertad formal e igualdad ante la ley como valores éticos que se fundamentan, al igual que todos los demás derechos, en la dignidad humana.³¹⁴

Por lo tanto, es dable concluir que la mejor y mayor justificación para la existencia de los derechos sociales es la dignificación del ser humano a través de la materialización de los derechos de igualdad y libertad en todos sus ámbitos y, en este caso, de las personas teletrabajadoras que operan en las plataformas digitales de geolocalización.

En el transcurso de esta investigación que tiene como punto total los derechos laborales en las plataformas digitales de geolocalización en México, se observa que hoy en día prevalece un vacío para su protección legal, derivado de la influencia que las TIC ejercen en la actividad económica y social, no sólo en nuestro país, sino en el mundo.

En ese tenor, los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) son primordiales, ya que en su contenido hay directrices orientadas a la protección de la clase trabajadora.

El artículo 5 aborda la existencia de derechos sustanciales del trabajo, mientras que el artículo 123 tiene como fundamento el equilibrio de los factores de la producción en México y es de corte procedimental.

³¹⁴ *Ibid.*, p. 53.

El artículo 5, en sus párrafos primero y quinto señala:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

[...]

[...]

[...]

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.³¹⁵

De la anterior transcripción se desprenden presupuestos jurídicos que tutelan el derecho a la libertad del trabajo e intrínsecamente tienden a la igualdad social a través de la protección que el Estado propone sobre la estipulación contractual para evitar que con base en la espontánea libertad de las partes se restrinja o menoscabe el derecho del libre ejercicio del trabajo.

Por su parte, el artículo 123 constitucional, en sus primeros tres párrafos ordena protecciones específicas a los trabajadores:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo [...]³¹⁶

³¹⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 22-03-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

³¹⁶ *Loc. cit.*

El último de los párrafos citados propone una serie de lineamientos que implican el sostenimiento de un estándar mínimo en los derechos laborales de las personas trabajadoras, tanto en el ámbito público como en el privado, que dan cuenta del énfasis legislativo añadido por una añeja pugna que vuelve a tener relevancia: el reconocimiento de derechos laborales para cierto grupo de trabajadores.

Llegado a este punto, es menester señalar que la entonces Cuarta Sala de la SCJN emitió entre 1940 a 1960 diversos criterios sobre el trabajo a domicilio, de artesanos y empleados domésticos, que eventualmente influirían en la CPEUM a través de la adición del primer párrafo del apartado A en el que se señala, tal como se ha aprecia en la transcripción literal, un reconocimiento constitucional a los derechos laborales de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, con lo cual se pone de manifiesto que una transformación en la organización laboral había acontecido y era necesario brindar protección a un grupo de personas que se veían sojuzgadas por el sector empresarial que se negaba a reconocerles sus derechos. Ello justificó la constitucionalización de los derechos laborales de las personas que prestaban sus servicios en formas especiales de trabajo.

En concreto, los artículos 5 y 123 establecen principios y bases normativas que se transfieren a la LFT como cuerpo secundario donde se regulan los pormenores, pero nada se dice ni en la CPEUM, ni mucho menos en el artículo 330-A del capítulo XII bis de la LFT sobre el derecho de las personas que trabajan para plataformas digitales, pues en dicha ley, como se ha visto, sólo se contempla el teletrabajo a domicilio.

De conformidad con lo anterior y en similitud de circunstancias es necesario, por tanto, hacer efectiva una reforma a nuestra Constitución General destinada a la protección jurídica de los teletrabajadores, dado que al igual que antes, los empresarios detrás de las plataformas digitales se niegan a reconocer la relación de trabajo que tienen con las personas operadoras. Lo cual se hace de la siguiente forma:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA PORCIÓN
NORMATIVA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS SEÑALADA, QUEDARÍA DE
LA SIGUIENTE MANERA:

Texto actual del artículo 123 apartado A	Texto con propuesta al artículo 123 apartado A
Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:	Toda persona trabajadora tiene derecho al reconocimiento de su relación laboral. La Federación, Estados y Municipios garantizarán el ejercicio de este derecho, sin discriminar a nadie, especialmente a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y teletrabajadores. La relación laboral se presume existente sin distinción de la rama empresarial en que se desempeñe. Además todo contrato de trabajo debe contener:
<ul style="list-style-type: none"> • Principio normativo: Toda persona trabajadora tiene derecho al reconocimiento de su relación laboral. • Principio programático: La Federación, Estados y Municipios garantizarán el ejercicio de este derecho. • Principio de igualdad: sin discriminar a nadie, especialmente a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y teletrabajadores. • Principio de justicia: La relación laboral se presume existente sin distinción de la rama laboral en que se desempeñe. 	

Aunado a ello, como instrumento y medio de ejecución para la materialización de la protección legal de las personas trabajadoras en plataformas digitales de geolocalización, se sugieren las siguientes modificaciones a la LFT:

1. Crear un capítulo exclusivo en la LFT para el trabajo a distancia, definiéndolo así: “es aquel que se realiza fuera de las instalaciones de la empresa del empleador en el lugar donde decida el trabajador o ambas partes, según sea el caso”. Para ello se recomienda que la referida modificación se haga en el Capítulo XII dentro del apartado de Trabajos Especiales, para eventualmente designar el trabajo a domicilio como una categoría del trabajo a distancia, lo que también se deberá hacer con el teletrabajo, ya que como se ha demostrado en esta investigación, tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo se encuentran dentro de las formas típicas del trabajo a distancia.

2. Dentro de este capítulo, específicamente dentro del apartado que se destine para el teletrabajo deberá de regularse lo relativo a las plataformas digitales como manifestación directa del trabajo y las TIC, esto no sólo con la finalidad de reconocer la existencia de una relación laboral de las personas que realizan actividades a través de estas tecnologías, sino además para que en su esfera jurídica entren derechos como el de la Seguridad Social y la libertad sindical, entre muchos otros, pues como se ha asentado a lo largo de esta investigación, el alta ante el IMSS depende de la acreditación de la subordinación laboral, y lo mismo sucede ante los tribunales laborales, sean estos locales o federales, ya que uno de los muchos requisitos para formalizar un sindicato consiste en acreditar la relación laboral y para ello es imprescindible el reconocimiento expreso de la ley en la materia que las actividades realizadas por los operadores de plataformas digitales son consideradas como un trabajo subordinado.

3. Además de los derechos específicos señalados para el teletrabajo en el actual artículo 330-A al 330-K, se debe incluir una clasificación de teletrabajo para poder ampliar el espectro legal de protección a todas aquellas personas que hacen uso de dicha actividad remunerada y que debido a la deficiencia normativa que actualmente acusa nuestra ley laboral no tienen sus beneficios pues, como se dijo en reiteradas ocasiones, nuestra legislación laboral únicamente reconoce el teletrabajo a

domicilio, y el teletrabajo en sí se presenta en la realidad con un sinnúmero de posibilidades, por lo cual se deben de dejar elementos normativos que puedan ser retomados desde la actividad jurisdiccional y permitan el reconocimiento de una relación laboral con dichos tópicos.

4. Además de los derechos y obligaciones ya existentes, tanto para el teletrabajador como para el empleador, deben considerarse los siguientes:

- a) Derecho a la transparencia del uso de datos personales;
- b) Establecer que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones estipulados en los artículos 5 y 123, apartado A, de la CPEUM, la LFT y demás especiales con motivo de la prestación de servicios.

5. Las disposiciones jurídicas relativas a las plataformas digitales deberán evitar una intromisión injustificada del modelo de negocios, pues lo que se pretende es velar por la protección de las personas que trabajan con dichas herramientas tecnológicas, y no replantear la forma en que trabajan. Así, se sugieren como medidas mínimas por considerar, las siguientes:

- a) Establecer una media aritmética por servicio efectivo prestado. Esto, debido a que los servicios se pagan mediante comisión proporcional a la distancia, la hora del día y el lugar.
- b) La configuración de un horario tradicionalmente entendido no puede ser exigible, por lo que debe de entenderse por tal desde el inicio de la conexión hasta su finalización. Ello en consideración de que se ha sostenido y así está demostrado, que los operadores de plataformas ya sean de transporte o de reparto a domicilio, autoadministran su tiempo, por ello el establecimiento de un máximo de horas estriba en un daño a su economía personal.
- c) Para acceder a derechos de Seguridad Social, específicamente a servicios de salud, retiro y seguros en caso de accidentes o muerte en el desempeño de su trabajo, debe pensarse en un fondo común tripartito formado por contribuciones de los repartidores a domicilio, las empresas detrás de las plataformas digitales y el gobierno. Para la materialización de este fondo debe plantearse previamente un acuerdo colaborativo entre el gobierno y las

empresas, tal como existe en la actualidad en la Ciudad de México y en Querétaro.

d) Compensaciones por adquisición de equipo exclusivo para el desempeño de sus labores. La costumbre indica que es el patrón quien debe proporcionar los equipos necesarios e indispensables para el trabajo. En este caso, dada la facilidad con la cual los repartidores pueden aprovechar distintos pedidos de diversas plataformas, se debería conceder compensaciones a los operadores, a efecto de disminuir los costos de admisión y de prestación regular de servicio en las plataformas digitales, en lugar de tratar que sean las plataformas quienes paguen la totalidad de estos gastos, pues nada asegura que los operadores sigan laborando para la plataforma que los sufragó; antes bien, a través de un sistema de compensación basado en la permanencia y trabajo desempeñado será posible compensar una porción de esos gastos por parte de la plataforma digital.

e) Trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes. Si bien, la LFT tradicionalmente regula una labor subordinada, esto no tiene necesariamente que ser así, ya que también se puede brindar tales beneficios a aquellos trabajadores que se consideren independientes, con tal de propiciar un derecho a la Seguridad Social universal, según lo dispone el Convenio 202 de la OIT, para lo cual el fondo del que se ha hablado tendría un segundo propósito.

f) Establecer una sección dentro de la estructura de la aplicación para quejas y sugerencias en relación con la calificación que los clientes realizan y otras inconformidades que surjan en el servicio que puedan ser atendidos por las empresas y al cual tenga acceso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para supervisar su efectividad.

g) La creación de un *curriculum vitae* digital con la información generada por los servicios brindados en las distintas plataformas digitales de reparto. Lo anterior, para hacer pública la información relativa y que además pueda ser consultada por otras plataformas, proveedores y consumidores del servicio.

h) Transparencia en los criterios con los que valoran a los operadores de plataformas de reparto a efecto de saber las razones de posibles amonestaciones y sanciones, sean éstas temporales o definitivas.

i) Mayor transparencia sobre las operaciones algorítmicas con las que se determina la tarifa del servicio.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

Conclusiones teóricas

El objetivo principal de esta investigación fue analizar los retos que enfrenta la protección de los derechos laborales ante el auge de las plataformas digitales de geolocalización de reparto a domicilio en México y, consecuentemente, proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la situación laboral de quienes se desempeñan en este sector, mediante la introducción de modificaciones al Capítulo XII Bis de la LFT.

Como preámbulo para formular dichas reformas, el Capítulo I plantea un panorama general del teletrabajo en el contexto de la economía digital propiciada por el uso de las TIC, la cual derivó a su vez en la economía colaborativa, en la que las plataformas digitales se erigen como un problema fundamental en muchos países, toda vez que su regulación jurídica es prácticamente nula, cuando no inadecuada e insuficiente.

La necesidad de resarcir ese vacío en la legislación mexicana justifica plenamente su estudio puntual, a través de los temas atinentes al derecho del trabajo que aborda el Capítulo II, los cuales son también temas de interés para el derecho fiscal y otras muchas disciplinas, sociales, económicas y administrativas, pues el impacto de las TIC es multiforme y extensivo. No por casualidad se afirma que estas nuevas tecnologías irrumpen con fuerza en la realidad conocida para formar parte del paradigma emergente que se materializa a través de los cambios que éstas suscitan.

En ese capítulo, de la multitud de plataformas digitales que están en apogeo en México se decidió seleccionar aquellas cuyos operadores utilizan las aplicaciones y algoritmos de geolocalización para realizar sus tareas, específicamente de reparto a domicilio hacia un grupo determinado, como es el caso de Uber Eats. Las razones de tal elección son variadas y ya han sido expuestas en el apartado correspondiente, pero la más poderosa es la casi inexistente regulación jurídica en la que estas plataformas digitales participan de la economía, sin que a ello se le preste una solución integral, dejando con esta omisión en la indefensión total a quienes trabajan en esa modalidad.

En el Capítulo III se ofrece un balance de resultados después de haber hecho una búsqueda exhaustiva de aquellas regulaciones susceptibles de contribuir a la creación de iniciativas similares en México, para su adopción, adecuación y mejoramiento; de ahí que no sólo se examinó el sistema jurídico de diversos países, sino el contenido de directrices, normas y reglamentos de organismos internacionales como la OIT.

Además, de la propia investigación se desprende que, en lo que atañe a las plataformas digitales de servicio de transporte de pasajeros, son pocas las entidades de la república mexicana que no han regulado administrativa y penalmente su actividad; a pesar de ello, y de los acuerdos pactados entre los empresarios dueños o representantes de esas plataformas con las entidades gubernamentales de los estados para poder trabajar en conjunto, no se ha tenido avances en relación con la protección jurídica-laboral de quienes operan plataformas digitales de geolocalización de reparto.

También se demostró que estos trabajadores, aun cuando pagan impuestos, no cuentan con ningún tipo de protección legal, ni por el Estado ni mucho menos por las empresas para las que prestan servicios; por consiguiente, la exigencia de regular sobre este rubro es palmaria y ha quedado plenamente justificada.

Antes de la instauración y el apogeo de las TIC el trabajo era centralizado; una de sus condiciones consistía en que las tareas se debían realizar en un lugar determinado que cumplía con las condiciones laborales expresas, las cuales únicamente de manera excepcional podían cambiarse; estos requisitos no eran pues el común denominador de las relaciones laborales, pero sí eran un marco orientador; por otra parte, cabía la posibilidad de señalar otro lugar y condiciones de trabajo generales, pero ello no era óbice para fundar la subordinación.

Hoy en día estas características del trabajo se han trastocado y la realidad demuestra una flexibilidad inusitada en el mundo laboral, que ha dejado atrás la concepción monolítica e inamovible que antes imperaba en él; pues actualmente el trabajo a distancia, con el uso de las TIC, ha desembocado en una descentralización del trabajo y también ha impulsado el cambio de las condiciones laborales con las cuales se podría desarrollar una determinada actividad: en específico el teletrabajo,

particularmente el de las plataformas de geolocalización móvil para las actividades de reparto a domicilio; esto, obviamente sin demeritar la posibilidad de que se presente esta misma situación en otras formas de trabajo, pero en general en lo que concierne al servicio de transporte, sea de personas o de bienes. Por ello, ya no puede hablarse en este rubro de la localización del trabajador, sino de su deslocalización o descentralización del trabajo y, por lo tanto, no es necesario que preexista un establecimiento determinado dentro de la empresa para llevar a cabo las actividades encomendadas al trabajador; es decir, se puede prescindir de ese elemento, mientras persista el control o resultado del servicio. Esto último es lo que verdaderamente cualifica la empresa del teletrabajador; y, de hecho, le importa sobremanera, porque en la medida en que se presta un buen servicio se entrega un buen producto y, por ende, crea lealtad y preferencia de los clientes hacia la plataforma. En ese sentido, el empresario percibe la necesidad de generar un sistema disciplinario destinado a establecer normas que confluyan en el resultado del bien, servicio o producto que se va a entregar, porque en la economía colaborativa la reputación es un factor determinante para el consumo.

Otra conclusión a la que se llega es que la hiperregulación, en lo administrativo y penal en las entidades federativas y los gobiernos locales, de los conductores de Uber en su modalidad de transporte de personas está provocando una gran inconformidad, debido al acoso de las instituciones de movilidad y transporte y del gremio de los choferes de taxi establecidos en los estados.

La investigación arroja que los estados han empezado a expedir leyes de movilidad y transporte para el reparto a domicilio en plataformas digitales, pero sólo en lo administrativo, lo cual es a todas luces indebido, pues la actividad laboral de los choferes de taxi difiere totalmente de la de los conductores de transporte de pasajeros de Uber, ya que éstos realizan sus tareas al margen de la ley; así entonces, al incumplir con los requisitos de movilidad y transporte en esencia instauran una competencia desleal; pero esto no es lo que sucede con los repartidores a domicilio, quienes no perjudican los intereses de ningún sector comercial y, contrariamente, sí han ayudado a incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) de los estados en los que estas empresas se han instaurado, sobre todo, en

el sector restaurantero. Por ese motivo, hay que tener especial cuidado en no equiparar los efectos que tienen las plataformas digitales de reparto a domicilio con las del transporte de pasajeros, para no demeritar su contribución a las economías locales que desde su aparición han tenido, pues una percepción negativa sobre este tipo de trabajo obstaculizaría el acceso de las personas para laborar en las plataformas digitales. Se infiere que, dada su sinergia funcional con variables económicas, sociales y tecnológicas, el derecho al trabajo se expande con mayor dinamismo que otros derechos, lo que impacta de forma proporcional en su regulación jurídica. El trabajo importa no sólo porque es derecho, sino porque es el conducto por el cual la colectividad se expresa.

Para el perfeccionamiento de la protección de los trabajadores de reparto a domicilio en plataformas digitales, la investigación arrojó que deben ser resueltos tres desafíos principales, los cuales son descritos a continuación.

Primer reto: la necesidad de una regulación más amplia del teletrabajo. Es necesario que se replantee la regulación del teletrabajo en México, a la luz de los hallazgos realizados, sobre todo, procurando la inclusión del teletrabajo a través de plataformas digitales de reparto a domicilio. Ese nuevo planteamiento puede hacerse a través de la tipología desarrollada en esta investigación, con la cual se prescindiera de la regulación inicial y se acepte que existen otros tipos de teletrabajo que se caracterizan esencialmente por la deslocalización, intensidad o uso de tecnologías y el tiempo de ejecución de las actividades.

Segundo reto: el entorno de la realidad factual es equiparable al de la realidad digital y además precisa de derechos exclusivos. Tal como se vio, tanto la Carta de Derechos Digitales europea como la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales sientan las bases para considerar que, en principio, los entornos digitales deben considerarse equivalentes o similares a los entornos físicos y, por ende, también debe haber mínimamente una correlación de los mismos derechos, sin demeritar la necesidad de otros según las circunstancias.

Un planteamiento de este tipo genera seguridad jurídica en una eventual acción jurisdiccional para el titular de los derechos y es la idea de la que debe de

partirse para emitir las disposiciones jurídicas que regulen todo lo relativo a las plataformas digitales.

Tercer reto: adaptar la teoría de la relación laboral. Para atender al contexto en el que se gesta el impacto de las plataformas digitales es imprescindible la existencia de criterios jurisprudenciales que permitan adaptar la subordinación de una relación laboral, para lo cual es necesario dejar de ceñirse únicamente a la subordinación como elemento distintivo e involucrar otros conceptos jurídicos, como la *ajenidad* y el *principio de primacía de la realidad*, con lo cual se analiza desde otros enfoques la relación jurídica resultante entre un repartidor de plataformas y la empresa detrás de ella, obteniendo con ello una mirada holística sobre este fenómeno tecnológico. Además, con esa idea en mente se suministró la compatibilidad de determinados criterios emitidos por órganos de jurisdicción federales con los que se ejemplifican cómo esta situación ha quedado al descubierto en otras formas de trabajo, tales como el trabajo a domicilio y en transporte público, donde en similares circunstancias se ha puesto en tela de juicio la existencia de la subordinación e incluso la existencia de una relación laboral.

Cuarto reto. Una ley de trabajo a distancia. Nuestra forma habitual de legislar el trabajo siempre tendió a fundarse en un trabajo subordinado y presencial, pero está claro que esta concepción debe transformarse para estar en sintonía con otras modalidades de trabajo que se interrelacionan con las TIC, ya que, si esta concepción no se cambia y se siguen utilizando las mismas disposiciones jurídicas que se usan para los trabajos presenciales, se estará incurriendo en graves errores, en detrimento de un gran número de trabajadores. Más bien, lo que procede es hacer una distinción entre trabajo presencial y trabajo a distancia, detectar y describir sus diferencias y legislar en consecuencia; este procedimiento ayudará a delimitar los derechos y las obligaciones correspondientes a cada modalidad y a lograr una concienciación acerca de su aplicación y el eventual reclamo de derechos por parte de los trabajadores.

Conclusiones metodológicas

Metodológicamente, esta investigación se estructuró con base en tres ejes rectores: a) conocer el estado actual del teletrabajo en las plataformas digitales de reparto a domicilio; b) conocer las regulaciones jurídicas que sobre esta materia han emprendido diversos países; y c) analizar la protección legal del teletrabajo en México para las personas que realizan actividades en plataformas digitales de reparto a domicilio, bajo dos vertientes: la subordinación laboral tradicional en condiciones laborales generalizadas y la precarización que esto incentiva.

Bajo similares términos fue redactada la hipótesis de este trabajo, la cual quedó confirmada, pues se encontró que, efectivamente, la limitada y confusa protección legal que sobre el teletrabajo se realiza en México vulnera los derechos de muchos grupos de trabajadores, específicamente de quienes ejercen sus actividades en telecentros o empresas transnacionales y, obviamente, de quienes laboran en plataformas digitales, lo cual se debe a que en nuestro país el teletrabajo ha sido regulado tomando como parámetro el domicilio, con lo que deja fuera de la protección legal a todas las demás formas y modalidades de teletrabajo.

Es importante señalar que, según los hallazgos, en los instrumentos de análisis documental, secundario y primario, se corroboró que el teletrabajo en plataformas digitales de reparto a domicilio presenta características que se apartan de las condiciones laborales ordinarias, tales como las siguientes:

- a) ausencia total de un horario de labores;
- b) un salario base mínimo;
- c) nula interacción humana cara a cara con directivos de la empresa;
- d) las tareas y servicios están sujetos a una doble supervisión: la de la empresa, a través de sus medidas disciplinarias, y la de los clientes, mediante el sistema de calificación de la propia plataforma digital; y
- e) La condición de los trabajadores de reparto a domicilio mediante plataformas digitales de geolocalización es precaria y esta situación se agrava precisamente por la falta de protección legal de la que son sujetos; por lo tanto, esta precariedad jurídica actúa en detrimento de éstos, al no disponer de derechos que

sean reclamables y dejar a la entera discrecionalidad de la empresa las circunstancias en las que se debe prestar el servicio. Todo ello es contrario a las disposiciones jurídicas establecidas en el artículo 5 de la CPEUM, según se ha visto, al establecer la observancia y prohibir el menoscabo de la libertad de trabajo en todas sus formas. De ahí la pertinencia de impulsar una reforma constitucional que además de otorgar reconocimiento a la labor de quienes se desempeñan en plataformas digitales propicie el acceso a tales derechos a través del posible ejercicio jurisdiccional por el órgano competente, mediante las modificaciones respectivas a la LFT.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Referencias

Bibliohemerografía

- Alba Vega, Carlos; Bensusán, Graciela; y Vega, Gustavo, *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*, El Colegio de México, Ciudad de México, 2021, p. 36. https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/publicaciones2020/Estudio_derechos_laborales.pdf
- Almenar Llongo, Vicent y Maldonado Devis, Mónica “Economía y consumo colaborativo”. En AA.VV., M-Lamin, Ahmed Mustapha (coords.), *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- Baelo Álvarez, Roberto y Cantón Mayo, Isabel, “Las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior. Estudio descriptivo y de revisión”, *Revista Iberoamericana de Educación*, Madrid, número especial, vol. 50, núm. 7, 10 de noviembre del 2009. <https://rieoei.org/RIE/article/view/1965/2984>
- Bello Gallardo, Nohemí y Moreno Martínez, Ana Paloma, “Algunas reflexiones sobre la disrupción tecnológica y su relación con el *blockchain*”. En Aguado Romero, Gabriela y Vázquez y Avedillo, José Fernando (coords.), *Problemas nacionales y derechos humanos en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 137-154.
- Bensusán Areous, Graciela, *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, Series de la CEPAL “Macroeconomía del Desarrollo”, abril 2020, p. 29. <https://repositorio.cepal.org/items/e25b3f43-2ce1-48a3-a0d8-733a4df80b80>
- Bensusán Areous, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson, *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*, Series de la CEPAL, 2020. “Documentos de Proyectos”, p. 37. <https://hdl.handle.net/11362/46181>
- Bou Franch, Valentín y Castillo Daudi, Mireya, *Derecho internacional de los derechos humanos y derecho internacional humanitario*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

Buscador jurídico, plataforma de consulta y localización de información jurídica.
<https://bj.scjn.gob.mx/>

Carloto, Selma, “Derechos digitales y contratación”. En Ramón Fernández, Francisca (coord.), *Los nuevos retos de los derechos digitales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Carrasco Talavera, Alejandro, “Sistema Interamericano de Derechos Humanos: parte general y Comisión Interamericana de Derechos Humanos”. En Orozco Torres, Luis Ernesto (coord.), *Mecanismos de regularidad constitucional y de protección de derechos humanos en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 413-487.

Carreón Rodríguez, Víctor G. *et al.*, *Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana. Reporte final*, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)-Laboratorio Nacional de Políticas Públicas-Asociación de Internet MX, México, 2021.

Castells Oliván, Manuel, *La era de la información: la sociedad red*, trad. de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Albores, Madrid, Alianza Editorial, 2011, pp.103-105.

Camacho Solís, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, enero-junio de 2012.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125#fn39

Camacho Solís, Julio Ismael, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del Covid-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, IJ-UNAM, enero-junio de 2021, pp. 126- 155.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15318/16393>

Cataño Ramírez, Sara Liliana y Gómez Rúa, Natalia Eugenia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *Revista CES Salud Pública*, vol. 5, núm. 1, 2014. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/374776>

Chávez Orozco, Gilberto *et al.*, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La nueva revolución digital: de la Internet del consumo a la Internet de la producción*, CEPAL,

- Ciudad de México, 2015. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38604-la-nueva-revolucion-digital-la-internet-consumo-la-internet-la-produccion>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*, CEPAL, Ciudad de México, 2016. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40159-horizontes-2030-la-igualdad-centro-desarrollo-sostenible>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*, Santiago, CEPAL-eLAC, 2022. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content>
- Comisión Europea, *Partnership for a new organization of work. Green Paper*, Document draw up on the basis of COM(97)128 final, *Bulletin of the European Union*, Supplement 4/97. April 16, 1997. https://aei.pitt.edu/1208/1/work_organize_gp_COM_97_128.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/noticia/entra-en-vigor-el-protocolo-no-11-que-crea-el-nuevo-tribunal-europeo-de-derechos-humanos-0>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Se promulga la primera ley federal del trabajo*, Comisión Nacional de Derechos Humanos. [https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20\(1918%20y%201926\)](https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20(1918%20y%201926))
- Cornelio Landero, Eglá, “La gestión y resolución alternativa de conflictos derivados del teletrabajo”. En Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, segunda edición, México, Tirant lo Blanch, 2024.
- Cosimo, Eloisa Denia, Canul Escobedo Lol-Ha y González Cárdenas, Mario Alberto, “¿El tribunal de los tribunales? Los efectos de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su rol ‘constitucional’”, trad. de Armando Navarro Pérez. En Figueroa Mejía, Giovanni A. (coord.), *Tipología y efectos de las sentencias constitucionales, regionales y supranacionales*, Tomo II, México, SCJN, Ciudad de México, 2022.

- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1998, tomo I.
- Del Rivero Del Rivero, José Alberto y Romero Pérez, Miguel Alberto Romero, *La vivienda como derecho constitucional*, México, UJAT, 2010.
- Del Rivero Del Rivero, José Alberto, *El ombudsman de la vivienda en México: institución jurídica en pro de la igualdad y la dignidad humana*, Madrid, Instituto Berg, 2018.
- Del Rivero del Rivero, José Alberto, “La protección no jurisdiccional y sectorial de los derechos humanos: reflexiones en torno al derecho a la vivienda adecuada en México”, *Inclusiones*, núm. especial, vol. 7, 2020.
- Del Rivero Del Rivero, José Alberto, “Las consecuencias de la clasificación de personas. Reflexiones sobre la discriminación por razones de senectud”, Chica Núñez, Antonio Javier et al., (coords.), *Nuevas epistemologías de viejos saberes*, Navarra-España, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/ajenidad?m=form>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/ajen>
- Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>
- Ferrajoli, Luigi, *Democracia y garantismo*, Madrid, Trotta, 2008.
- Future Society, *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*, Gobierno de España-red.es-Mobile World Capital, Barcelona, diciembre 2019, p. 16. <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>
- Espino Tapia, Diana Rocío, *Teoría de los derechos sociales para el nuevo constitucionalismo social del siglo XXI*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.
- Evans, D., “The Industrial Organization of Markets with Two-Sided Platforms”, *CPI Journal*, vol. 3, núm. 1, pp. 151-179. Citado en: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Plataformas digitales y competencia en México*, 2018, p. 7. <https://www.oecd.org/daf/competition/esp-plataformas-digitales-y-competencia-en-mexico.pdf>

- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019, p. 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- Fondo Monetario Internacional (FMI), “La globalización: ¿amenaza u oportunidad?”, abril 2000. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#:~:text=Se%20refiere%20a%20la%20creciente,trav%C3%A9s%20de%20las%20fronteras%20internacionales>
- Flores Sánchez, José Armando, *Investigación científica del delito prueba científica en México*, México, Tirant lo Blanch, 2022
- Friedmann, Georges y Naville, Pierre, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 1997, vol. I.
- Gallusser, Pamela, “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral”, *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, Rosario, Argentina, 2005, pp. 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>
- García Ramírez, Efraín, *Derechos humanos y amparo penal una propuesta para democratizar la justicia penal mexicana*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.
- García Sánchez, María del Rosario et al., “Reforma laboral en México, ¿solución a la justicia social?”, *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2016. <https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428Yt0iqXz0bcTflSyaOBqtP4p3FOYDbZ+r2v3E/kxr+Saw==>
- García Vázquez, Borja, “El internet de las cosas en la gestión del teletrabajo”. En Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.
- Garza Mercado, Ario, *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales y Humanidades*, México, El Colegio de México-Biblioteca Daniel Cosío Villegas, 2013.

- Ginés Fabrellas, Anna, “La (des)protección social de los trabajadores en plataformas digitales”. En Hernández Bejarano, Macarena *et al.*, (coord.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir de las plataformas a la economía colaborativa real*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 215-248.
- Goerlinch Peset, José María, “Covid-19 y relaciones laborales: nuevos desafíos para el teletrabajo”, *La Red*, núm. 1, 2021.
- Gómez Abelleira, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- Guadarrama Rinconi, Albalinda, *El trabajo remunerado de la mujer*, Tirant lo Blanch, México, 2022.
- Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2009.
- Gutiérrez González, Alicia, *Derecho europeo: la integración europea, principios y jurisprudencias (incluye el Tratado de Lisboa y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea)*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.
- Harnecker, Marta, *Los conceptos elementales del materialismo histórico*, Madrid, Siglo XXI, 1976.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Censos Económicos 2019. La industria restaurantera en México., México, INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825199357.pdf
- Jaramillo Molina, Máximo Ernesto, “Precariedad y riesgo. Diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores en apps en México”. En Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020.

- Jiménez Moles, María del Rosario *et al.* (coord.), “Plataformas digitales que utilizan empleados”. En Jiménez Moles, María del Rosario y Pardío Vargas, Alfonso, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.
- Kurczyn Villalobos, Patricia *et. al.*, *Derecho laboral globalizado*, Ciudad de México, IJJ-UNAM, 2007.
- Lanzadera Arencibia, Eugenio, “El levantamiento del velo digital frente a las responsabilidades laborales derivadas del trabajo en plataformas de Internet”. En Monterroso Casado, Esther *et al.*, *Inteligencia artificial y riesgos cibernéticos, responsabilidades y aseguramiento*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 505-534.
- Lassalle, Ferdinand, *¿Qué es una Constitución?*, El Aleph, 1999.
https://norcolombia.ucoz.com/libros/Lassalle_Ferdinand-Que_Es_Una_Constitucion.pdf
- Legal Advisory & Consultancy Services (LAVÉR), “La regulación del trabajo a distancia en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores”, Barcelona, 2 de septiembre de 2020, LAVÉR Consultores.
<https://www.laverconsultores.com/la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-en-el-art-13-del-estatuto-de-los-trabajadores/#:~:text=Tendr%C3%A1%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20>
- López Zamora, Paola, “Implicaciones globales de la economía digital en el ciberespacio”. En Pampióno Baliño, Juan Pablo y Botero Gómez, Santiago (coords.), *Justicia social global, perspectivas, reflexiones y propuestas desde Iberoamérica*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 407-424.
- Loria Días, Eduardo y Salas González, Emmanuel, “México: reforma laboral (2012): una formalización empobrecedora”, *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, vol. 13, núm. 2, Año 2019.
- Maneiro Vázquez, Yolanda, “La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en Materia de Economía de Plataformas: a propósito de Uber”, *Revista Temas Laborales*, núm. 151, primer trimestre 2020.
- Manuera Gómez, Pilar, *El impacto de las nuevas tecnologías (TIC) en discapacidad y envejecimiento activo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

- Martín Delgado, Isaac, “La aplicación del principio de transparencia a la actividad administrativa algorítmica”. En Gamero Casado, Eduardo, *Inteligencia artificial y sector público. Retos, límites y medios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- Martín-Pozuelo López, Ángela, *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, núm. 273, 2022.
- Martínez Carrillo, Carlos Ferrán y Quintana Pineda, Valente (coords.), *Visiones del nuevo derecho del trabajo*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021.
- Matías Feler, Alan, “Soft law como herramienta de adecuación del derecho internacional a las nuevas coyunturas”, *Lecciones y Ensayos*, Buenos Aires, núm. 95, 2015, pp. 281-303. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/issue/view/1860>
- Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar/imprimir?idNorma=1147206&idParte=0>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Artículo 152 quáter S. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>
- Monereo Pérez, José Luis, “La garantía del derecho a la existencia y los fundamentos jurídicos de la renta mínima en la Carta Social Europea”. En Salcedo Beltrán, Carmen (dir.), *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al profesor José Vida Soria*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- Montalvo Romero, Josefa, “Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante”. En Gamboa de Trejo, Ana *et al.*, (coords.), *Pensamiento jurídico contemporáneo*, México, Tirant lo Blanch, 2022.
- Moreno Gené, Josep, “El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos del empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático”. En Romero Burillo, Ana María *et al.*, (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

- Noguez, Roberto, "Crecen 642% los ingresos del fisco por la economía digital en México", *Revista Forbes*, Sección de Negocios, México, marzo 23, 2021. <https://www.forbes.com.mx/negocios-impuestos-plataformas-digitales/>
- Olano García, Hernán Alejandro, *Sistemas jurídicos globales*, Universidad de La Sabana, Chia, Colombia, p. 11. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/29408/Sistemas%20Jur%C3%ADdicos%20Globales.pdf?sequence=1#:~:text=La%20familia%20del%20Derecho%20Romano,de%20Africa%2C%20Jap%C3%B3n%20e%20Indonesia>
- Olea García, Belén Alonso, "Desarrollo sostenible y digitalización, en especial, en la Unión Europea". En Mercader Uguina, Jesús R. y De la Puebla Pinilla, Ana (dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2001.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE), *Reviewing the ICT sector definition: Issues for discussion*, 2002. <http://www.oecd.org/dataoecd/3/8/20627293.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Organización internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, 2020, p. 1. <https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/c.-El-trabajo-a-domicilio.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2021*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, Lima, 2021. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_845687/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

- Orozco-Felgueres Loya, Carlos, *Reforma a la subcontratación laboral. Implicaciones legales y fiscales*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021.
- Pérez, Carlota, *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las burbujas financieras y las épocas de bonanza*, trad. de Nydia Ruiz, México, Siglo XXI Editores, 2004.
- Pizzi, Alejandro, "Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas". En Moreno Gene, José y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- Kuhn, Thomas S., *La estructura de las revoluciones científicas*, trad. de Agustín Contin Sanz, México, FCE, 2004.
- Pardío Vargas, Alfonso (coord.), "El teletrabajo", *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española* [Entrada Teletrabajo]. <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Reynoso Castillo, Carlos, "Los 'nuevos' contratos de trabajo". En Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Oscar (coords.), *A cinco años de la reforma laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor De Buen Lozano*, México, Tirant lo Blanch, 2019.
- Ríos Vega, Luis Efrén y Spigno, Irene (coords.), *El constitucionalismo social mexicano. Una visión histórica*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2019.
- Rodríguez Fernández, María Luz, "Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital", Contribución a la Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos", Madrid, 28 de marzo de 2017, p. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf
- Rodríguez Marín, Sara, *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Asociación Española de la Economía Digital, Madrid, Adigital, 2017. https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf
- Romero Burillo, Ana María, "El marco jurídico-laboral del teletrabajo". En Moreno

Gené, Josep y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Rostro, José Luis y López Serrano, Erick, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Rueda García, Estefanía, “Derechos humanos en el teletrabajo”. En Martínez Carrillo, Carlos Ferrán, *Los derechos fundamentales laborales*, Tirant lo Blanch, México, 2022.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Las pensiones. El gran desafío pendiente de México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

Ruiz de Valbuena, Irene, “La ‘ley rider’ europea refuerza los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales”, *Cinco Días*, sección Plataformas Digitales, 24 de marzo 2024. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html>

Sanz Martín, Laura, “El teletrabajo”. En Santamarina Ramos, Francisco José (coord.), *Tecnoretos del derecho*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Sindicato Independiente de Repartidores a Domicilio (SIRA). <https://sirapps.jimdosite.com/sira/>

Sindicato Independiente de Repartidores a Domicilio SIRA Apps. Organización de Trabajadores para defensa, estudio y mejora de nuestros intereses y derechos económicos, sociales y laborales como repartidores, *Boletín Laboral*, 18 de septiembre de 2019. <https://sirapps.jimdosite.com/sira/>

Soler Pérez, Vicente, “El uso de las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) como herramienta didáctica en la escuela”, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Málaga, España, núm. 2, julio-diciembre 2008. <https://www.eumed.net/rev/cccss/02/vsp.htm>

Tomas Sala, Franco (coord.), *El Teletrabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2020.

Uber. <https://www.uber.com/mx/es/qahomepage/>

Uber Eats México. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=mexico&lang=es>

Ushakova, Tatsiana, “Los modelos de acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

Valverde, Alberto, *El fenómeno del ciberbullying, consideraciones penales y criminológicas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Villar Fuentes, Isabel, “Proceso civil y los *Smart contracts* en blokchain” *Revista de la Asociación de Profesores de Derecho Procesal de las Universidades Españolas*, núm. 7, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, nota 25, pp. 209-250. https://editorial.tirant.com/free_ebooks/E000020005738.pdf

Weller, Jürgen, *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales*, CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo, núm. 190, septiembre 2017.

Zúñiga Ayala, Leonardo, *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Legislación mexicana

ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, Consejo de Salubridad General. A-DOF-Diario-Oficial-de-la-Federación-23-marzo-2020.pdf (veracruz.gob.mx) _ consultado el 9 de febrero del 2024.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Diario de Debates*. <http://cronica.diputados.gob.mx/DDEbates/47/2do/Ord/19681212.html>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Texto vigente. Última reforma publicada DOF-22-03-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley

Federal del Trabajo.
<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo (LFT), Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10. de abril de 1970. Última reforma publicada 24-01-2024.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley del Seguro Social.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

Diario oficial de la Federación, núm. 28, 1 de abril de 1970, Biblioteca del Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Secretaría de Gobernación (SEGOB), Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-203, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, *Diario Oficial de la Federación* de 08 de junio de 2023.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), México, 2024.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/873886/Tabla_de_Salarios_M_nimos_2024.pdf

Semanario Judicial de la Federación. Detalle - Tesis - 372250 (scjn.gob.mx).

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205340>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/368377>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/374927>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/375271v>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Tesis IV.2o. J/1, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo I, mayo de 1995.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Contradicción de Tesis 246/2009. Segunda Sala. Ministro ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.
https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/lzM43ngB_UqKst8o3odD/%22Man dato%20mercantil%22

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Contradicción de Tesis 3/2018. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I. Secretario: Raúl Carlos Díaz Molina, Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la SCJN, correspondiente a la sesión del 22 de marzo de 2018.
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/gaceta/documentos/tomos/2018-11/libro59t3_0.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 116/2022, Segunda Sala. Quejoso y recurrente: Alexis Alberto Mendoza Muñoz. Recurrentes adhesivos: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Jefa del Servicio de Administración Tributaria. Exposición de motivos, numeral 3.
https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/3PKE64IBaEINReW6V_ic/%22Co mputadoras%22

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 116/2022, Segunda Sala. Quejoso y recurrente: Alexis Alberto Mendoza Muñoz. Recurrentes adhesivos: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Jefa del Servicio de Administración Tributaria. Exposición de motivos, numeral 3.
https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/3PKE64IBaEINReW6V_ic/%22Co mputadoras%22

Acuerdos, cartas, convenios, constituciones, declaraciones, informes y opiniones consultivas internacionales

Cámara de Diputados de la República de Chile, Constitución Política de la República de Chile.
https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion_politica.pdf

Comisión Europea, Brújula Digital 2030: el Enfoque de Europa para el Decenio Digital, Bruselas, 9 de marzo de 2021, 118 final.

<https://espanadigital.gob.es/sites/espanadigital/files/2022-06/Br%C3%BAjula%20Digital%202030.pdf>

Comisión Europea (CE), Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales, 15 de diciembre 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/european-declaration-digital-rights-and-principles.pdf>

Comisión Europea (CE), "Itinerario hacia la Década Digital". Adoptado por el Consejo el 8 de diciembre de 2022. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_es#itinerario-hacia-la-d%C3%A9cada.pdf

Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), "Crecimiento, competitividad, empleo. Restos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco", *Boletín de las Comunidades Europeas*, Suplemento 6/93. <https://evalua.catedu.es/documentos/aragon/NormativaVarios/LB1993CrecimientoCompetitividadYEmpleo1.pdf>

Corte IDH, Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989. Serie A No. 10, párr. 45. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1263.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea, Versión consolidada del Protocolo (núm. 39) sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 2016. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-08/tra-doc-es-div-c-0000-2016-201606984-05_01.pdf

Diario Oficial de la Unión Europea, Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital [versión en español], Parlamento Europeo-Consejo-Comisión Europea 2023/C23/01. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123>

Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Jefatura de Estado, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-2007-6115. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Jefatura de Estado, BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Jefatura de Estado, BOE, núm. 162, de 07/07/2012. Referencia: BOE-A-2012-9110. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE, núm. 294, Sec. I, p. 119788. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

Gobierno de España, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Jefatura del Estado, BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019. Referencia: BOE-A-2019-3244. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de

plataformas digitales, Jefatura de Estado, BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021. Referencia: BOE-A-2021-7840.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-7840-consolidado.pdf>

Gobierno de España, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Jefatura de Estado, BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-11472. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>

InfoCuria Case-law, Judgment of the Court of 24 June 1969, Milch-Fett und Eierkontor GmbH versus Hauptzollamt Saarbrücken. Reference for a preliminary ruling: Finanzgericht des Saarlandes – Germany. Case 29-68. [Versión en italiano: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61968CJ0029>] Nota: no hay disponible versión en español].

Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=AF43C8A52C8658297AF725E717900C07?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539658>

Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589

Ley 21,142, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1129381&idParte=>

Ley 21.220, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=>

Ley 21.391, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168623>

Ley 21.431, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

Ley 21.498, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1184224>

Ley 21.645, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). NORMLEX, Information System on International Labour Standards, s/f. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), La relación de trabajo, s/f. https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE:P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Recomendación sobre los pisos de protección social, núm. 202, 2012. [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202\)%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3n%20todas%20las%20personas](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202)%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3n%20todas%20las%20personas)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Conferencia Internacional del Trabajo, 82 Reunión, Suiza 1995, Informe V (1), trabajo a domicilio. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_125_SPAN.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.html

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 19. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf

Página oficial del Estado español, miembro de la Unión Europea. <https://www.hacienda.gob.es/es->

ES/Areas%20Tematicas/Internacional/Union%20Europea/Paginas/Tratados%20UE.aspx

Recopilación de la Jurisprudencia. Sentencias del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434>

Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales, XXVIII Cumbre Iberoamericana-XXVIII Cúpula Iberoamericana, República Dominicana, 2021-2023.III Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, 25 de marzo de 2023, bajo el lema “Juntos hacia una Iberoamérica justa y sostenible”. <https://www.segib.org/?document=carta-iberoamericana-de-principios-y-derechos-en-entornos-digitales>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980 [lengua de procedimiento: alemán]. Asunto 61/79. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979CJ0061:ES:PDF>

Sentencia de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 36

Tribunal de Justicia de la Comunidad Económica Europea: especial consideración a la cuestión prejudicial, Sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de junio de 1969, *Milch-Feet und Eierkonto* (C-29/68). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3432/4025>

Anexo 1.

Alojamiento de la tesis en el repositorio institucional	
Título de tesis:	El paradigma laboral emergente. Retos para proteger derechos laborales en plataformas de geolocalización en México
Autor de la tesis:	Licenciado en derecho Rolando Lacerie Hernández
ORCID:	https://orcid.org/0009-0004-8824-4997
Resumen de la tesis:	<p>El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la desprotección de los derechos laborales de las personas que trabajan para plataformas digitales de geolocalización realizando reparto a domicilio en México, partiendo para ello del capítulo XII bis de la LFT que regula el teletrabajo. En cuanto a metodología se refiere, es un estudio descriptivo-analítico, no experimental, transversal y observacional que se desarrolló esencialmente a través del método documental analítico, deductivo y sintético, estimándose como técnica idónea para la comprensión de las condiciones en que laboran estas personas la entrevista semiestructurada, para la obtención de información secundaria y primaria, de forma respectiva. Como principales hallazgos se encontró que debe reformarse la CPEUM, la LFT, así como prescindir de ciertos elementos configuradores o en su defecto adaptarlos para una mejor comprensión de la relación laboral resultante de la interacción con las TIC y la organización del trabajo mexicano. La conclusión de todo lo anterior es que las tecnologías están cambiando distintos sectores de la sociedad, entre los que destacan, el económico y el derecho, siendo imprescindible que este último recorra de forma paralela con los fenómenos tecnológicos que se le presentan para evitar el menoscabo de los</p>

	derechos laborales en el caso de las personas trabajadoras en plataformas digitales de geolocalización.
Palabras claves de la tesis:	Teletrabajo, plataformas digitales de geolocalización, relación laboral.
Referencias citadas:	<p>Alba Vega, Carlos; Bensusán, Graciela; y Vega, Gustavo, <i>El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales</i>, El Colegio de México, Ciudad de México, 2021, p. 36. https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/publicaciones2020/Estudio_derechos_laborales.pdf</p> <p>Almenar Llongo, Vicent y Maldonado Devis, Mónica “Economía y consumo colaborativo”. En AA.VV., M-Lamin, Ahmed Mustapha (coords.), <i>Economía colaborativa y bancos de tiempo</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.</p> <p>Baelo Álvarez, Roberto y Cantón Mayo, Isabel, “Las tecnologías de la información y la comunicación en la educación superior. Estudio descriptivo y de revisión”, <i>Revista Iberoamericana de Educación</i>, Madrid, número especial, vol. 50, núm. 7, 10 de noviembre del 2009. https://rieoei.org/RIE/article/view/1965/2984</p> <p>Bello Gallardo, Nohemí y Moreno Martínez, Ana Paloma, “Algunas reflexiones sobre la disrupción tecnológica y su relación con el <i>blockchain</i>”. En Aguado Romero, Gabriela y Vázquez y Avedillo, José Fernando (coords.), <i>Problemas nacionales y derechos humanos en México</i>, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 137-154.</p> <p>Bensusán Areous, Graciela, <i>Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México</i>, Series de la CEPAL “Macroeconomía del Desarrollo”, abril 2020, p. 29. https://repositorio.cepal.org/items/e25b3f43-2ce1-48a3-a0d8-733a4df80b80</p> <p>Bensusán Areous, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson, <i>Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México</i>, Series de la CEPAL, 2020. “Documentos de Proyectos”, p. 37. https://hdl.handle.net/11362/46181</p> <p>Bou Franch, Valentín y Castillo Daudi, Mireya, <i>Derecho internacional de los derechos humanos y derecho internacional humanitario</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.</p> <p>Buscador jurídico, plataforma de consulta y localización de información jurídica. https://bj.scjn.gob.mx/</p> <p>Carloto, Selma, “Derechos digitales y contratación”. En Ramón Fernández, Francisca (coord.), <i>Los nuevos retos de los derechos digitales</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.</p> <p>Carrasco Talavera, Alejandro, “Sistema Interamericano de Derechos Humanos: parte general y Comisión Interamericana de Derechos Humanos”. En Orozco Torres, Luis Ernesto (coord.), <i>Mecanismos de regularidad constitucional y de protección de derechos humanos en México</i>, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 413-487.</p> <p>Carreón Rodríguez, Víctor G. et al., <i>Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana. Reporte final</i>, Centro de Investigación y Docencia</p>

	<p>Económicas (CIDE)-Laboratorio Nacional de Políticas Públicas-Asociación de Internet MX, México, 2021.</p> <p>Castells Oliván, Manuel, <i>La era de la información: la sociedad red</i>, trad. de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Albores, Madrid, Alianza Editorial, 2011, pp.103-105.</p> <p>Camacho Solís, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, <i>Revista Latinoamericana de Derecho Social</i>, núm. 32, enero-junio de 2012. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100125#fn39</p> <p>Camacho Solís, Julio Ismael, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del Covid-19”, <i>Revista Latinoamericana de Derecho Social</i>, núm. 32, IJ-UNAM, enero-junio de 2021, pp. 126- 155. https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/15318/16393</p> <p>Cataño Ramírez, Sara Liliana y Gómez Rúa, Natalia Eugenia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, <i>Revista CES Salud Pública</i>, vol. 5, núm. 1, 2014. https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/374776</p> <p>Chávez Orozco, Gilberto <i>et al.</i>, <i>Los grandes cambios del derecho del trabajo en México</i>, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.</p> <p>Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), <i>La nueva revolución digital: de la Internet del consumo a la Internet de la producción</i>, CEPAL, Ciudad de México, 2015. https://www.cepal.org/es/publicaciones/38604-la-nueva-revolucion-digital-la-internet-consumo-la-internet-la-produccion</p> <p>Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), <i>Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible</i>, CEPAL, Ciudad de México, 2016. https://www.cepal.org/es/publicaciones/40159-horizontes-2030-la-igualdad-centro-desarrollo-sostenible</p> <p>Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), <i>Tecnologías digitales para un nuevo futuro</i>, Santiago, CEPAL-eLAC, 2022. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content</p> <p>Comisión Europea, <i>Partnership for a new organization of work. Green Paper</i>, Document draw up on the basis of COM(97)128 final, <i>Bulletin of the European Union</i>, Supplement 4/97. April 16, 1997. https://aei.pitt.edu/1208/1/work_organize_gp_COM_97_128.pdf</p> <p>Comisión Nacional de Derechos Humanos. https://www.cndh.org.mx/noticia/entra-en-vigor-el-protocolo-no-11-que-crea-el-nuevo-tribunal-europeo-de-derechos-humanos-0</p> <p>Comisión Nacional de Derechos Humanos, <i>Se promulga la primera ley federal del trabajo</i>, Comisión Nacional de Derechos Humanos. https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20(1918%20y%201926)</p> <p>Cornelio Landero, Eglá, “La gestión y resolución alternativa de conflictos derivados del teletrabajo”. En Sánchez García, Arnulfo (coord.), <i>Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos</i>, segunda edición, México, Tirant lo Blanch, 2024.</p> <p>Cosimo, Eloisa Denia, Canul Escobedo Lol-Ha y González Cárdenas, Mario Alberto, “¿El tribunal de los tribunales? Los efectos de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su rol ‘constitucional’”, trad. de</p>
--	--

Armando Navarro Pérez. En Figueroa Mejía, Giovanni A. (coord.), *Tipología y efectos de las sentencias constitucionales, regionales y supranacionales*, Tomo II, México, SCJN, Ciudad de México, 2022.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1998, tomo I.

Del Rivero Del Rivero, José Alberto y Romero Pérez, Miguel Alberto Romero, *La vivienda como derecho constitucional*, México, UJAT, 2010.

Del Rivero Del Rivero, José Alberto, *El ombudsman de la vivienda en México: institución jurídica en pro de la igualdad y la dignidad humana*, Madrid, Instituto Berg, 2018.

Del Rivero del Rivero, José Alberto, "La protección no jurisdiccional y sectorial de los derechos humanos: reflexiones en torno al derecho a la vivienda adecuada en México", *Inclusiones*, núm. especial, vol. 7, 2020.

Del Rivero Del Rivero, José Alberto, "Las consecuencias de la clasificación de personas. Reflexiones sobre la discriminación por razones de senectud", Chica Núñez, Antonio Javier *et al.*, (coords.), *Nuevas epistemologías de viejos saberes*, Navarra-España, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.

Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/ajenidad?m=form>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/ajen>

Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Ferrajoli, Luigi, *Democracia y garantismo*, Madrid, Trotta, 2008.

Future Society, *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*, Gobierno de España-red.es-Mobile World Capital, Barcelona, diciembre 2019, p. 16. <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>

Espino Tapia, Diana Rocío, *Teoría de los derechos sociales para el nuevo constitucionalismo social del siglo XXI*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

Evans, D., "The Industrial Organization of Markets with Two-Sided Platforms", *CPI Journal*, vol. 3, núm. 1, pp. 151-179. Citado en: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Plataformas digitales y competencia en México*, 2018, p. 7. <https://www.oecd.org/daf/competition/esp-plataformas-digitales-y-competencia-en-mexico.pdf>

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019, p. 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

Fondo Monetario Internacional (FMI), "La globalización: ¿amenaza u oportunidad?", abril 2000. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/esl/041200s.htm#:~:text=Se%20refiere%20a%20la%20creciente,trav%C3%A9s%20de%20las%20fronteras%20internacionales>

Flores Sánchez, José Armando, *Investigación científica del delito prueba científica en México*, México, Tirant lo Blanch, 2022

Friedmann, Georges y Naville, Pierre, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 1997, vol. I.

Gallusser, Pamela, "Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral", *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, Rosario, Argentina, 2005, pp. 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>

García Ramírez, Efraín, *Derechos humanos y amparo penal una propuesta para democratizar la justicia penal mexicana*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

García Sánchez, María del Rosario *et al.*, "Reforma laboral en México, ¿solución a la justicia social?", *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2016. <https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428Yt0iqXz0bcTfISyaOBqtP4p3FOYDbZ+r2v3E/kxr+Saw==>

García Vázquez, Borja, "El internet de las cosas en la gestión del teletrabajo". En Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

Garza Mercado, Ario, *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales y Humanidades*, México, El Colegio de México-Biblioteca Daniel Cosío Villegas, 2013.

Ginés Fabrellas, Anna, "La (des)protección social de los trabajadores en plataformas digitales". En Hernández Bejarano, Macarena *et al.*, (coord.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir de las plataformas a la economía colaborativa real*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 215-248.

Goerlinch Peset, José María, "Covid-19 y relaciones laborales: nuevos desafíos para el teletrabajo", *La Red*, núm. 1, 2021.

Gómez Abelleira, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

Guadarrama Rinçoni, Albalinda, *El trabajo remunerado de la mujer*, Tirant lo Blanch, México, 2022.

Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2009.

Gutiérrez González, Alicia, *Derecho europeo: la integración europea, principios y jurisprudencias (incluye el Tratado de Lisboa y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea)*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Harnecker, Marta, *Los conceptos elementales del materialismo histórico*, Madrid, Siglo XXI, 1976.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Censos Económicos 2019. La industria restaurantera en México, México, INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825199357.pdf

Jaramillo Molina, Máximo Ernesto, "Precariedad y riesgo. Diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores en apps en México". En Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020.

Jiménez Moles, María del Rosario *et al.* (coord.), "Plataformas digitales que utilizan empleados". En Jiménez Moles, María del Rosario y Pardo Vargas, Alfonso, *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Kurczyn Villalobos, Patricia *et. al.*, *Derecho laboral globalizado*, Ciudad de México, IJ-UNAM, 2007.

Lanzadera Arencibia, Eugenio, "El levantamiento del velo digital frente a las responsabilidades laborales derivadas del trabajo en plataformas de

	<p>Internet". En Monterroso Casado, Esther <i>et al.</i>, <i>Inteligencia artificial y riesgos cibernéticos, responsabilidades y aseguramiento</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 505-534.</p> <p>Lassalle, Ferdinand, <i>¿Qué es una Constitución?</i>, El Aleph, 1999. https://norcolombia.ucoz.com/libros/Lassalle_Ferdinand-Que_Es_Una_Constitucion.pdf</p> <p>Legal Advisory & Consultancy Services (LAVÉR), "La regulación del trabajo a distancia en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores", Barcelona, 2 de septiembre de 2020, LAVÉR Consultores. https://www.laverconsultores.com/la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-en-el-art-13-del-estatuto-de-los-trabajadores/#:~:text=Tendr%C3%A1%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20</p> <p>López Zamora, Paola, "Implicaciones globales de la economía digital en el ciberespacio". En Pampíño Baliño, Juan Pablo y Botero Gómez, Santiago (coords.), <i>Justicia social global, perspectivas, reflexiones y propuestas desde Iberoamérica</i>, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 407-424.</p> <p>Loria Días, Eduardo y Salas González, Emmanuel, "México: reforma laboral (2012): una formalización empobrecedora", <i>Revista Chilena de Economía y Sociedad</i>, vol. 13, núm. 2, Año 2019.</p> <p>Maneiro Vázquez, Yolanda, "La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en Materia de Economía de Plataformas: a propósito de Uber", <i>Revista Temas Laborales</i>, núm. 151, primer trimestre 2020.</p> <p>Manuera Gómez, Pilar, <i>El impacto de las nuevas tecnologías (TIC) en discapacidad y envejecimiento activo</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.</p> <p>Martín Delgado, Isaac, "La aplicación del principio de transparencia a la actividad administrativa algorítmica". En Gamero Casado, Eduardo, <i>Inteligencia artificial y sector público. Retos, límites y medios</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.</p> <p>Martín-Pozuelo López, Ángela, <i>El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, núm. 273, 2022.</p> <p>Martínez Carrillo, Carlos Ferrán y Quintana Pineda, Valente (coords.), <i>Visiones del nuevo derecho del trabajo</i>, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021.</p> <p>Matías Feler, Alan, "Soft law como herramienta de adecuación del derecho internacional a las nuevas coyunturas", <i>Lecciones y Ensayos</i>, Buenos Aires, núm. 95, 2015, pp. 281-303. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/lecciones-ensayos/issue/view/1860</p> <p>Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar/imprimir?idNorma=1147206&idParte=0</p> <p>Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley 21431. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Artículo 152 quáter S. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544</p> <p>Monereo Pérez, José Luis, "La garantía del derecho a la existencia y los fundamentos jurídicos de la renta mínima en la Carta Social Europea". En Salcedo Beltrán, Carmen (dir.), <i>La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al profesor José Vida Soria</i>, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.</p>
--	--

Montalvo Romero, Josefa, "Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante". En Gamboa de Trejo, Ana *et al.*, (coords.), *Pensamiento jurídico contemporáneo*, México, Tirant lo Blanch, 2022.

Moreno Gené, Josep, "El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos del empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático". En Romero Burillo, Ana María *et al.*, (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Noguez, Roberto, "Crecen 642% los ingresos del fisco por la economía digital en México", *Revista Forbes*, Sección de Negocios, México, marzo 23, 2021. <https://www.forbes.com.mx/negocios-impuestos-plataformas-digitales/>

Olano García, Hernán Alejandro, *Sistemas jurídicos globales*, Universidad de La Sabana, Chia, Colombia, p. 11. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/29408/Sistemas%20Jur%C3%ADdicos%20Globales.pdf?sequence=1#:~:text=La%20familia%20del%20Derecho%20Romano,de%20Africa%2C%20Jap%C3%B3n%20e%20Indonesia>

Olea García, Belén Alonso, "Desarrollo sostenible y digitalización, en especial, en la Unión Europea". En Mercader Uguina, Jesús R. y De la Puebla Pinilla, Ana (dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Olvera Quintero, Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2001.

Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE), *Reviewing the ICT sector definition: Issues for discussion*, 2002. <http://www.oecd.org/dataoecd/3/8/20627293.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Organización internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, 2020, p. 1. <https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2021/06/c.-El-trabajo-a-domicilio.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2021*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, Lima, 2021. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_845687/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Orozco-Felgueres Loya, Carlos, *Reforma a la subcontratación laboral. Implicaciones legales y fiscales*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021.

Pérez, Carlota, *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las burbujas financieras y las épocas de bonanza*, trad. de Nydia Ruiz, México, Siglo XXI Editores, 2004.

Pizzi, Alejandro, "Digitalización y poder. La difícil inserción de los trabajadores de plataformas digitales en las relaciones laborales europeas". En Moreno Gene, José y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Kuhn, Thomas S., *La estructura de las revoluciones científicas*, trad. de Agustín Contin Sanz, México, FCE, 2004.

Pardío Vargas, Alfonso (coord.), "El teletrabajo", *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española* [Entrada Teletrabajo]. <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Reynoso Castillo, Carlos, "Los 'nuevos' contratos de trabajo". En Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Oscar (coords.), *A cinco años de la reforma laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor De Buen Lozano*, México, Tirant lo Blanch, 2019.

Ríos Vega, Luis Efrén y Spigno, Irene (coords.), *El constitucionalismo social mexicano. Una visión histórica*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2019.

Rodríguez Fernández, María Luz, "Plataformas, *microworkers* y otros retos del trabajo en la era digital", Contribución a la Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos", Madrid, 28 de marzo de 2017, p. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf

Rodríguez Marín, Sara, *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Asociación Española de la Economía Digital, Madrid, Adigital, 2017. https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf

Romero Burillo, Ana María, "El marco jurídico-laboral del teletrabajo". En Moreno Gené, Josep y Romero Burillo, Ana María (coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Rostro, José Luis y López Serrano, Erick, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Rueda García, Estefanía, "Derechos humanos en el teletrabajo". En Martínez Carrillo, Carlos Ferrán, *Los derechos fundamentales laborales*, Tirant lo Blanch, México, 2022.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Las pensiones. El gran desafío pendiente de México*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

Ruiz de Valbuena, Irene, "La 'ley rider' europea refuerza los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales", *Cinco Días*, sección Plataformas Digitales, 24 de marzo 2024. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-03-15/la-ley-rider-europea-refuerza-los-derechos-de-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html>

Sanz Martín, Laura, "El teletrabajo". En Santamarina Ramos, Francisco José (coord.), *Tecnoretos del derecho*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

Sindicato Independiente de Repartidores a Domicilio (SIRA). <https://sirapps.jimdosite.com/sira/>

Sindicato Independiente de Repartidores a Domicilio SIRA Apps. Organización de Trabajadores para defensa, estudio y mejora de nuestros intereses y derechos económicos, sociales y laborales como repartidores, *Boletín Laboral*, 18 de septiembre de 2019. <https://sirapps.jimdosite.com/sira/>

Soler Pérez, Vicente, "El uso de las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) como herramienta didáctica en la escuela", *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Málaga, España, núm. 2, julio-diciembre 2008. <https://www.eumed.net/rev/cccss/02/vsp.htm>

Tomas Sala, Franco (coord.), *El Teletrabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2020.

Uber. <https://www.uber.com/mx/es/qahomepage/>

Uber Eats México. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=mexico&lang=es>

Ushakova, Tatsiana, "Los modelos de acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

Valverde, Alberto, *El fenómeno del cyberbullying, consideraciones penales y criminológicas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Villar Fuentes, Isabel, "Proceso civil y los *Smart contracts* en blockchain" *Revista de la Asociación de Profesores de Derecho Procesal de las Universidades Españolas*, núm. 7, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, nota 25, pp. 209-250. https://editorial.tirant.com/free_ebooks/E000020005738.pdf

Weller, Jürgen, *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales*, CEPAL, Serie Macroeconómica del Desarrollo, núm. 190, septiembre 2017.

Zúñiga Ayala, Leonardo, *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

Legislación mexicana

ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, Consejo de Salubridad General. A-DOF-Diario-Oficial-de-la-Federación-23-marzo-2020.pdf (veracruz.gob.mx), consultado el 9 de febrero del 2024.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Diario de Debates*. <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 22-03-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo (LFT), Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 1970. Última reforma publicada 24-01-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley del Seguro Social. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

Diario oficial de la Federación, núm. 28, 1 de abril de 1970, Biblioteca del Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

Secretaría de Gobernación (SEGOB), Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-203, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, *Diario Oficial de la Federación* de 08 de junio de 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), México, 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/873886/Tabla_de_Salarios_Minimos_2024.pdf

Semanario Judicial de la Federación. Detalle - Tesis - 372250 (scjn.gob.mx).

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

	<p><i>Semanario Judicial de la Federación.</i> https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205340</p> <p><i>Semanario Judicial de la Federación.</i> https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/368377</p> <p><i>Semanario Judicial de la Federación.</i> https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/374927</p> <p><i>Semanario Judicial de la Federación.</i> https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/375271v</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Tesis IV.2o. J/1, <i>Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta</i>, Novena Época, Tomo I, mayo de 1995.</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Contradicción de Tesis 246/2009. Segunda Sala. Ministro ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas. https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_public/1zM43ngB_UqKst8o3odD/%22Mandato%20mercantil%22</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Contradicción de Tesis 3/2018. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I. Secretario: Raúl Carlos Díaz Molina, Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la SCJN, correspondiente a la sesión del 22 de marzo de 2018. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/gaceta/documentos/tomos/2018-11/libro59t3_0.pdf</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 116/2022, Segunda Sala. Quejoso y recurrente: Alexis Alberto Mendoza Muñoz. Recurrentes adhesivos: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Jefa del Servicio de Administración Tributaria. Exposición de motivos, numeral 3. https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_public/3PKE64IBAeINReW6V_ic/%22Computadoras%22</p> <p>Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Amparo en Revisión 116/2022, Segunda Sala. Quejoso y recurrente: Alexis Alberto Mendoza Muñoz. Recurrentes adhesivos: Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Jefa del Servicio de Administración Tributaria. Exposición de motivos, numeral 3. https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_public/3PKE64IBAeINReW6V_ic/%22Computadoras%22</p> <p>Acuerdos, cartas, convenios, constituciones, declaraciones, informes y opiniones consultivas internacionales</p> <p>Cámara de Diputados de la República de Chile, Constitución Política de la República de Chile. https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion_politica.pdf</p> <p>Comisión Europea, Brújula Digital 2030: el Enfoque de Europa para el Decenio Digital, Bruselas, 9 de marzo de 2021, 118 final. https://espanadigital.gob.es/sites/espanadigital/files/2022-06/Br%C3%BAjula%20Digital%202030.pdf</p> <p>Comisión Europea (CE), Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales, 15 de diciembre 2022. https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/european-declaration-digital-rights-and-principles.pdf</p> <p>Comisión Europea (CE), "Itinerario hacia la Década Digital". Adoptado por el Consejo el 8 de diciembre de 2022. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_es#itinerario-hacia-la-d%C3%A9cada.pdf</p>
--	--

	<p>Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), "Crecimiento, competitividad, empleo. Restos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco", <i>Boletín de las Comunidades Europeas</i>, Suplemento 6/93. https://evalua.catedu.es/documentos/aragon/NormativaVarios/LB1993CrecimientoCompetitividadYEmpleoI.pdf</p> <p>Corte IDH, Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-10/89 del 14 de julio de 1989. Serie A No. 10, párr. 45. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1263.pdf</p> <p><i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>, Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf</p> <p><i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010, BOE. https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf</p> <p><i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002. https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf</p> <p><i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>, Versión consolidada del Protocolo (núm. 39) sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 2016. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-08/tra-doc-es-div-c-0000-2016-201606984-05_01.pdf</p> <p><i>Diario Oficial de la Unión Europea</i>, Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital [versión en español], Parlamento Europeo-Consejo-Comisión Europea 2023/C23/01. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123</p> <p>Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Jefatura de Estado, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-2007-6115. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Jefatura de Estado, BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Jefatura de Estado, BOE, núm. 162, de 07/07/2012. Referencia: BOE-A-2012-9110. https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430. https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE, núm. 294, Sec. I, p. 119788. https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf</p> <p>Gobierno de España, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre</p>
--	---

	<p>mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Jefatura del Estado, BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019. Referencia: BOE-A-2019-3244. https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, Jefatura de Estado, BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2021. Referencia: BOE-A-2021-7840. https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-7840-consolidado.pdf</p> <p>Gobierno de España, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, Jefatura de Estado, BOE, núm. 164, de 10 de julio de 2021. Referencia: BOE-A-2021-11472. https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf</p> <p>InfoCuria Case-law, Judgment of the Court of 24 June 1969, Milch-Fett und Eierkontor GmbH versus Hauptzollamt Saarbrücken. Reference for a preliminary ruling: Finanzgericht des Saarlandes – Germany. Case 29-68. [Versión en italiano: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61968CJ0029] Nota: no hay disponible versión en español].</p> <p>Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=AF43C8A52C8658297AF725E717900C07?text=&docid=198047&pageIndex=0&dclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539658</p> <p>Infocuria, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&dclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589</p> <p>Ley 21.142, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1129381&idParte=</p> <p>Ley 21.220, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741&idParte=</p> <p>Ley 21.391, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168623</p> <p>Ley 21.431, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544</p> <p>Ley 21.498, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1184224</p> <p>Ley 21.645, Dictámenes y normativa de la Dirección del Trabajo de la República de Chile. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT). NORMLEX, Information System on International Labour Standards, s/f. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), La relación de trabajo, s/f. https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPEP55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument</p>
--	---

	<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Recomendación sobre los pisos de protección social, núm. 202, 2012. https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222053/lang-es/index.htm#:~:text=202)%20aporta%20pautas%20de%20orientaci%C3%B3na%20todas%20las%20personas</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), Conferencia Internacional del Trabajo, 82 Reunión, Suiza 1995, Informe V (1), trabajo a domicilio. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1994/94B09_125_SPAN.pdf</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.html</p> <p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), <i>Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo</i>, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 19. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf</p> <p>Página oficial del Estado español, miembro de la Unión Europea. https://www.hacienda.gob.es/ES/Areas%20Tematicas/Internacional/Union%20Europea/Paginas/Tratados%20UE.aspx</p> <p>Recopilación de la Jurisprudencia. Sentencias del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017, en el asunto C-434/15. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0434</p> <p>Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales, XXVIII Cumbre Iberoamericana-XXVIII Cúpula Iberoamericana, República Dominicana, 2021-2023.III Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, 25 de marzo de 2023, bajo el lema “Juntos hacia una Iberoamérica justa y sostenible”. https://www.segib.org/?document=carta-iberoamericana-de-principios-y-derechos-en-entornos-digitales</p> <p>Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980 [lengua de procedimiento: alemán]. Asunto 61/79. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979CJ0061:ES:PDF</p> <p>Sentencia de 4 de diciembre de 2014, <i>FNV Kunsten Informatie en Media</i>, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 36</p> <p>Tribunal de Justicia de la Comunidad Económica Europea: especial consideración a la cuestión prejudicial, Sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de junio de 1969, <i>Milch-Feet und Eierkonto</i> (C-29/68). https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3432/4025</p>
--	---

Anexo 2.

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.

**DIVISION ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA
UNIVERSIDAD JUAREZ AUTOMONA DE TABASCO.**

POSTULANTE:

LIC. ROLANDO LACERIE HERNÁNDEZ

POSGRADO:

MAESTRIA EN ESTUDIOS JURIDICOS

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CONSTITUCIONAL Y DE LA PERSONA.

COMITÉ TUTORIAL

DR. JOSÉ ALBERTO DEL RIVERO DEL RIVERO- DIRECTOR.

DR. ROLANDO CASTILLO SANTIAGO- CO-DIRECTOR.

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ- TUTORA.

TEMA:

EL PARADIGMA LABORAL EMERGENTE: EL TELETRABAJO EN MÉXICO.

FECHA:

VILLAHERMOSA, TABASCO, NUEVE DE DICIEMBRE DEL DOS MIL
VEINTIDÓS.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	242
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	244
2.1. Antecedentes.....	244
2.2. El problema.....	247
2.3. Preguntas de la investigación.....	248
3. JUSTIFICACIÓN.....	249
4. OBJETIVOS.....	251
4.1. General.....	251
4.1. Variables.....	252
5. HIPÓTESIS.....	253
6. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	253
6.1. La metamorfosis del trabajo, de factor económico y social a derecho esencial internacional.....	254
El trabajo de actividad humana a derecho.....	254
Trabajador y patrón.....	256
6.2. La relación laboral.....	257
6.3. El teletrabajo.....	260
6.4. Cambios de paradigmas, entre la tradición y la evolución imperceptible. 261	
7. METODOLOGÍA.....	264
8. CAPITULADO TENTATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	265
9. BIBLIOGRAFÍA.....	267
Libros.....	267
Paginas Oficiales.....	269
Legislación.....	269
	240

Informes e investigaciones.....	269
REVISTAS.....	270
Sentencias.....	270
8. CRONOGRAMA	270

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

1. INTRODUCCIÓN.

La Maestría en Estudios Jurídicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco incentiva la búsqueda del conocimiento científico con la línea de investigación “constitucional y de la persona” en el cual se inscribe el presente trabajo de tesis.

La presente investigación se ciñe al análisis normativo de la regulación del teletrabajo en México en la Ley Federal del Trabajo y la precarización laboral que sufren los teletrabajadores en México, específicamente en relación con los teletrabajadores de plataformas de geolocalización móvil de Uber Eats, tomando como base los elementos diferenciadores que se presentan en las actividades desempeñadas. Ello con la firme intención de saber cuáles son las condiciones socio jurídicas por el que se desarrolla el teletrabajo y una vez obtenido esto, valorar la pertinencia del modelo tradicional de la relación laboral en nuestro país en el contexto del uso e impacto de las tecnologías de la información y comunicación, por ello se proporcionarán elementos teóricos y se indagará desde el ámbito internacional al nacional con la intención de obtener los elementos interdisciplinarios que establezcan como el uso de las tecnologías afectan los derechos laborales de las personas que participan de ellas.

Con ese propósito de investigación se realizarán las propuestas que se consideren elementales para incidir en una mejor comprensión de las relaciones laborales que se originan con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, es decir, del teletrabajo nacional. Bajo ese esquema se concibió la siguiente hipótesis de investigación:

La regulación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo no proporciona una protección legal adecuada a las personas que realizan este tipo de actividades

en especial las de plataformas digitales de geolocalización móviles, pues limita su reconocimiento a un trabajo subordinado y condiciones laborales generalizadas, además de no atender a los elementos diferenciadores que incluyen las tecnologías de la información y comunicación, incentivando así la precariedad de las condiciones con las que se desempeña dicha actividad.

Para comprobar la hipótesis que rige esta investigación de grado y proporcionar elementos que incidan en una solución jurídica a la problemática planteada, se proponen cinco capítulos que se describen a continuación.

En el primero de los capítulos se analiza el contexto en el cual se ha desarrollado el teletrabajo dentro de la economía digital y a su vez dentro de esta, la economía colaborativa y de forma preponderante se analiza es la diferencia entre el trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo, conceptos que suelen confundirse en el argot jurídico y además se señala la tipología existente del teletrabajo

El segundo capítulo tiene por título “plataformas digitales de geolocalización” en el cual se analizan como su nombre lo indica el surgimiento de dichas tecnologías y sus efectos en la sociedad, argumentos en favor y en contra de su existencia y aplicación y una aproximación preliminar de la desprotección de derechos laborales

El tercer capítulo denominado “Radiografía mundial sobre la protección de derechos laborales en plataformas digitales de geolocalización” se analiza la regulación internacional en dos de los principales sistemas de protección de derechos, el Europeo y el de América Latina, realizando un análisis normativo que sobre la protección de los derechos de las personas que trabajan en plataformas digitales.

El cuarto capítulo lleva por nombre “El contexto de la desprotección de derechos de teletrabajadores en México” se analiza la regulación nacional que sobre el teletrabajo en el 2012 y 2021, siendo en este último donde se analizan aspectos como: las condiciones laborales necesarias, los tipos de teletrabajo y los elementos que deberían de integrar una relación laboral de teletrabajo.

El quinto y último capítulo se abordan concretamente las propuestas que se consideraron pertinentes para mitigar los efectos sociales devastadores en relación a la desprotección legal de las personas teletrabajadores en plataformas digitales de geolocalización móvil.

El enfoque de esta investigación es cualitativa y las técnicas para la obtención de información son documental y de campo, materializándose esta última a través de la entrevista semiestructurada a través de 30 sujetos de investigación que utilizan las plataformas digitales de geolocalización como medio de subsistencia ponderando su cantidad con base en la teoría fundamentada y la saturación teórica.

Por lo que hace a los métodos escogidos, se destacan el deductivo, inductivo, histórico, sistémico, exegético, comparado, análisis-sintético y dialéctico, los cuales se abordan por capítulos en el apartado respectivo.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Para determinar el planteamiento del problema es necesario exponer adecuadamente los hechos que originan el problema; cuales son las consecuencias que de tal emanan, culminando con la interrogante o interrogantes que de tales hechos y consecuencias nace.¹ Por ello, para una adecuada comprensión del problema de investigación se plantean los antecedentes y eventualmente el problema encontrado.

2.1. Antecedentes.

El trabajo como condición humana, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes solo poseen su fuerza de trabajo.² Este posicionamiento normativo siempre va vinculado a fenómenos sociales, económicos y recientemente al desarrollo de tecnologías de la información y

¹ Vázquez-Gutiérrez, Reyna L., *Manual en esquemas de metodología para investigaciones mixtas en ciencias sociales*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2021, página 36.

² "Derecho al trabajo y derechos humanos en el trabajo" México, primera edición, 2017, Comisión Nacional de Derechos Humanos. p 3.

comunicación, a este tipo de relación laboral hoy en México, se conoce como Teletrabajo.³

En el primer trimestre del año dos mil veinte la crisis sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 fue reconocida por el gobierno federal de México como una enfermedad grave de atención prioritaria, por lo que se establecieron las medidas necesarias de preparación, prevención y control epidémicas que se consideraron pertinentes. Entre las cuales se encontraron y aún se encuentran evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos, y lugares concurridos; suspender temporalmente las actividades escolares, de sectores públicos, social y privado que involucraran la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas.⁴

Atento a lo anterior el teletrabajo tuvo un impulso considerable durante la pandemia por el virus SARS-CoV2, pues según encuesta realizada por el Instituto Nacional De Estadística Y Geografía de los 32.9 millones de ocupados totales laborales, el impacto en la tasa de ocupación laboral durante la emergencia sanitaria fue del 21.8 %, lo que equivale a 7.2 millones de ocupados ausentes o suspendidos de forma temporal, siendo la razón principal de ausencia o suspensión temporal el COVID-19 en más de un 90%. Así mismo de esos 32.9 millones de personas ocupadas, el 23.5%, es decir, 7.7 millones trabajaron desde casa, por último del total de población ocupada, 24.2 millones es trabajadora subordinada y remunerada y 8.4 millones es trabajadora independiente.⁵ Este incremento se debió como puede preverse a la versatilidad del uso de las tecnologías de la información, que permitieron atender a las medida de sanidad nacional y continuar con las actividades que se consideran imprescindibles en los diversos sectores económicos, teniendo una relevante presencia en el de servicio, que a la postre cubrió necesidades básicas de la población en general.

³ Chávez Orozco, Gilberto *et al*, *los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant le Blanch, 2022, página 112.

⁴ Acuerdos del 23 y 24 de marzo, 2020, Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/decretos-y-acuerdos-expedidos-por-el-gobierno-federal-respecto-de-la-emergencia-sanitaria-generada-por-el-virus-sars-cov2-covid-19/>

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta telefónica sobre covid-19 y mercado laboral*, 2020, https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid_ml_presentacion.pdf

En este sentido, dentro de las tecnologías de la información y comunicación tienen mucha presencia actual las plataformas digitales de trabajo pues su versatilidad les permiten adherirse fácilmente a la vida cotidiana del ciudadano promedio, suplir necesidades básicas de alimentos, vestido y calzado entre muchos otros servicios disponibles.

El auge de las plataformas digitales en el mundo es innegable, en el 2010 había 142 plataformas, diez años después existen 777, estos datos se exponen en el informe de la Organización Internacional del Trabajo⁶, el cual examina como las plataformas laborales digitales están transformando el mundo del trabajo y como eso afecta a los empresarios y a los trabajadores. El citado informe, se centra en dos tipos de plataformas digitales de trabajo: 1) las plataformas en línea basados en la web, en la que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y 2) las plataformas basadas en la localización, en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico.

En ese mismo contexto dicha organización informa que antes de la crisis del Covid-19, habían alrededor de 260 millones de trabajadores a domicilio en todo el mundo, el cual significaba el 7.9% del empleo mundial, aunque los números actualizados, aún no están disponibles, se prevé un aumento sustancial de este tipo de trabajadores⁷.

Por ello el uso de ambas tecnologías de la información tiene similares consecuencias en el desempeño de las actividades, esto en tanto en el teletrabajo no se necesita la presencia física del teletrabajador en un centro de trabajo, sino esencialmente adaptar el uso de las tecnologías de la información y comunicación a las actividades desempeñadas.

Lo anterior permite al teletrabajador tener autonomía en la forma en que realiza las actividades encomendadas, pues no existe vigilancia o supervisión por parte de las empresas que prestan sus servicios a través de estas plataformas

⁶ *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2021, P. 19 [wcms_823119.pdf \(ilo.org\)](#)

⁷ *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, p. 18 [wcms_848363.pdf \(ilo.org\)](#)

digitales, en consecuencia la calidad del servicio que llega a los consumidores finales depende enteramente de los teletrabajadores.

Esta independencia en la realización de las actividades asignadas rompe con el elemento típico de subordinación laboral y permite que las personas que realizan esos servicios para las empresas a través de las plataformas de geolocalización móvil no sean considerados trabajadores.

En México el trabajo está regulado a través de los artículos 5 y 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la ley secundaria que de ella emana es la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del último de los artículos mencionados.

En esta Ley Federal reglamentaria la regulación del teletrabajo es reciente, si bien en el 2012 en el artículo 311 se establece que será considerado como trabajo a domicilio el que se realice utilizando tecnologías de la información y comunicación⁸, no es hasta la reforma del 2021 que se crea un capítulo XII bis para el teletrabajo, entendiéndose a este como una forma especial del trabajo a que se le ataen los mismos elementos configuradores de una relación laboral ordinaria.

2.2.El problema.

El planteamiento del problema de esta investigación surge a partir del análisis de dicho capítulo, específicamente del artículo 330-A y B de la Ley Federal del Trabajo que define al teletrabajo como una forma de trabajo a distancia subordinada y establece condiciones laborales que no necesariamente pueden o deben de estar presentes en las actividades desempeñadas. El teletrabajo así regulado plantea una falta de comprensión económica y social de cómo se interrelacionan las tecnologías de la información y comunicación a través de quienes buscan la obtención de una remuneración económica.

⁸ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

La definición del teletrabajo bajo una concepción tradicional de la relación laboral implica problemas jurídicos profundos, pues mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, la autoadministración de tiempo laborado y la poca o nula vigilancia que exista en la realización de las actividades encomendadas por el empleador en un lugar que no es necesariamente la fuente de trabajo, la concepción tradicional de subordinación se difumina, de tal forma que la línea que separa a esta y la autonomía de los servicios prestados se torna casi imperceptible, lo que también se presenta en condiciones laborales tradicionalmente reguladas tales como la vigilancia y cumplimiento de horarios, que son condiciones laborales que no necesariamente se presentan entre la múltiples variables de teletrabajo existentes.

La consecuencia jurídica de ello es dejar sin protección de las normas laborales a todas las personas que no encuadren en el tópicó de subordinación laboral mexicano, incentivando la precarización laboral, es decir, la poca o nula existencia de condiciones laborales para quienes presten servicios en este tipo de relaciones jurídicas. Por lo que es necesario replantear bajo el contexto actual lo que debe de ser entendido por subordinación en la relación laboral mexicana o incluso prescindir de ella en caso de ser necesario para buscar ante todo el equilibrio de los factores de producción.

Además con la regulación jurídica señalada se insiste en el cumplimiento de condiciones de trabajo tradicionales sin percibir cómo el uso de las tecnologías de la información y comunicación modelan la relación laboral, prescindiendo con ello de la diversidad de condiciones que se pueden presentar en los distintos tipos de teletrabajo existentes.

2.3.Preguntas de la investigación.

Las preguntas delimitan y esclarecen la curiosidad investigativa, “las decisiones que se deben de adoptar durante el diseño son tanto más racionales

cuanto más claramente hayan sido formuladas las preguntas”⁹ en atención a lo anterior nacen las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuán eficaz resultan el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo para regular las interrelaciones de las tecnologías de la información y comunicación con quienes buscan una remuneración económica en el teletrabajo?
2. ¿qué debe de entenderse por teletrabajo y como se presenta su aplicación en la realidad?
3. ¿Cuáles son las afinidades y diferencias entre el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y el teletrabajo?
4. ¿Que son las plataformas digitales y cómo influye el poder de dirección y control del empresario en los derechos laborales de las personas que utilizan las plataformas digitales para realizar actividades remuneradas?
5. ¿Cuál es la realidad global; la regulación internacional y nacional del teletrabajo y plataformas digitales en Europa y América Latina?
6. ¿Qué impacto tienen las plataformas digitales de geolocalización móvil en la organización laboral empresarial en la concepción tradicional de la subordinación laboral en México?
7. ¿Las personas colaboradoras en las plataformas de geolocalización pueden ser considerados trabajadores?

3. JUSTIFICACIÓN.

Las tecnologías de la información y comunicación implican innovación y transformación y los efectos de su aplicación son infinitas, de ahí que es natural que en la era de la información y tecnología alcancen su hegemonía a través de las plataformas digitales y su regulación sea todo un reto.

⁹ Samaja, Juan Alfonso, *Epistemología y metodología, elementos para una teoría de la investigación científica*, tercera edición, cuarta reimpresión, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 2004, p. 206.

En este sentido, las plataformas digitales de trabajo se encuentran presentes en la vida cotidiana, permiten solicitar el traslado de un punto a otro, pedir alimentos y acceder a múltiples servicios en línea.

Todo ello ha proliferado en los últimos años en especial desde la aparición de la pandemia mundial propiciada por el virus SARS-CoV2, pues este tipo de teletrabajo originado en plataformas digitales de geolocalización permitieron reducir el tránsito poblacional y coadyuvar a la implantación de las medidas de sanidad impuestas por el gobierno de los estados y la federación.

De igual manera resulta relevante, señalar la reciente reforma que sobre teletrabajo se han hecho en la Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que el teletrabajo es una labor subordinada, lo que con lleva de forma implícita serias deficiencias en lo que se debe de interpretar como subordinación.

La primera nace de la necesaria definición de lo que debemos de entender por subordinación, la cual está claro, no debería de entenderse en el contexto de una relación laboral ordinaria, pues en estas existe un centro de trabajo establecido, horarios laborales definidos, un catálogo de actividades específicas en relación con la categoría asignada al trabajador, una persona física en su calidad de jefe directo en representación del patrón o empleador que asume mando y dirección en las actividades desempeñadas por un trabajador ordinario.

Pero en el teletrabajo ninguna de estas condiciones es necesaria, luego entonces la idea de subordinación no puede ser entendida en los mismos términos que en una relación laboral tradicional, o si se quiere ser más radicales, en una relación laboral generada por el teletrabajo debe de prescindirse de considerar a la subordinación como un elemento integrador de la relación jurídica.

Lo anterior trae como consecuencia inmediata desconocer los derechos de teletrabajadores que no necesariamente son autónomos, pero dado el encubrimiento real en el que recaen las relaciones jurídicas que se crean necesitan de la protección de los derechos laborales que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Esto último me lleva a la última consideración de la problemática encontrada, la cual se centra en las condiciones laborales exigidas para regular el teletrabajo en México, entre las que destaca la aplicación de tales disposiciones a las relaciones laborales que se desarrollen en más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora, bajo la modalidad de teletrabajo o en el domicilio elegido por ésta.

Estos datos nos permiten tener una dimensión de las nuevas relaciones laborales generadas a través de las tecnologías de la información y comunicación y en especial de plataformas digitales y del denominado teletrabajo, siendo pertinente repensar las concepciones tradicionales respecto de las instituciones clásicas del derecho laboral, en estos nuevos contextos. Ello es así debido a que no debería de existir limitación alguna en la protección que se debe garantizar por parte del estado y menos aún si esta limitación conlleva a la violación de derechos laborales.

4. OBJETIVOS.

Ahora bien, la presente investigación en base al problema y las preguntas planteadas, define los objetivos perseguidos, no sin razón Maxwell, señala que cumplen dos funciones principales, ayudan a enfocar la investigación y puntualizar su importancia¹⁰, por ello, lo siguiente:

4.1. General.

Conocer los retos que enfrenta la protección de los derechos laborales en el paradigma laboral emergente de las plataformas de geolocalización de reparto a domicilio en México en relación con el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de proponer recomendaciones y medidas para mejorar la situación laboral de los trabajadores en este sector.

Los objetivos específicos en la presente investigación son los que se enlistan a continuación:

¹⁰ Maxwell, Joseph A., *Diseño de investigación cuantitativa, un enfoque interactivo*, trad. Ezequiel Méndez, Barcelona, editorial Gedisa S.A., 2019, p. 30

1. conceptualizar el teletrabajo y sus modalidades para comprender su escenario actual.
2. Identificar el teletrabajo en relación con el trabajo a domicilio y a distancia para determinar sus diferencias.
3. Definir el teletrabajo y su clasificación para saber cómo se presenta en la realidad.
4. Exponer la finalidad y el impacto socioeconómico de las plataformas de geolocalización móvil para comprender sus ventajas y desventajas.
5. Analizar la protección de derechos digitales en la Unión Europea y América Latina para saber el progreso en esta materia.
6. Analizar los países occidentales en los que está regulado el teletrabajo, para comprender como es que han afrontado el fenómeno de las plataformas digitales de geolocalización móvil.
7. Analizar las disposiciones jurídicas sobre el teletrabajo para comprender su contexto social actual en México.
8. Reflexionar sobre los desafíos que representa la regulación jurídica de los cambios generados por la economía de las plataformas digitales en la organización laboral empresarial y la concepción tradicional de la subordinación laboral y evaluar posibles soluciones.

4.1. Variables.

De los anteriores objetivos se desprenden las siguientes variables:

a) Independiente: Trabajo, La Ley Federal del Trabajo, teletrabajo, tecnologías de la información y comunicación.

b) Dependiente:

1. Características del teletrabajo.
2. Tecnologías de la información y comunicación.
3. Trabajo a domicilio
4. El trabajo a distancia.
5. El teletrabajo.

6. La realidad global del teletrabajo
7. La realidad nacional del teletrabajo
8. La regulación internacional del teletrabajo
9. La regulación nacional del teletrabajo.
10. Poder de dirección y control del empresario
11. Plataformas digitales.
12. Los cambios económicos generados por las plataformas digitales.
13. Subordinación laboral.

5. HIPÓTESIS.

La importancia de la hipótesis consiste en proporcionar una respuesta provisional a la investigación¹¹, por lo que se propone la siguiente:

La regulación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo es deficiente en la protección legal de las personas que realizan actividades en las plataformas digitales de geolocalización móviles de reparto a domicilio, pues limita su reconocimiento a una concepción de subordinación tradicional y condiciones laborales generalizadas sin atender a los elementos diferenciadores que generan las tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, incentivando así la precariedad de las condiciones con las que se desempeña dicha actividad.

6. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.

La hipótesis planteada establece la estrecha intercalación entre el trabajo, el derecho del trabajo y los derechos que de él emanan, así como la intervención y evolución de las tecnologías de la información y comunicación en sociedad.

En este apartado se revisan algunos conceptos teóricos que se considera fuertemente vinculados al tema del Teletrabajo en general, por ello su exposición

¹¹ Ibídem, p. 30

es necesaria para entender la evolución del trabajo y las tecnologías de la información y comunicación y sus implicaciones en la investigación.

En los apartados siguientes se exponen los conceptos del trabajo como factor económico y social, como derecho, cambio de paradigmas, paradigma tecnológico y su relación con las tecnologías de la investigación.

6.1. La metamorfosis del trabajo, de factor económico y social a derecho esencial internacional.

Considerar al trabajo como una simple actividad humana, resultado de una condición social, implica ahora una concepción atemporal. El trabajo importa porque irroga derechos y obligaciones, pero no siempre ha sido así y para entender su evolución es necesario atender a su historia como factor económico y social. El trabajo es una necesidad, tanto individual como colectiva, es pues una condición humana.¹²

El trabajo de actividad humana a derecho.

El trabajo bajo una concepción económica se considera entonces como “un productor de valores de uso y, en consecuencia (dentro del marco social) de mercancías; dicho en otra manera el trabajo en sus relaciones con categorías tales como el valor, el cambio, el mercado, el dinero, el consumo, la necesidad, todos estrechamente ligados en la realidad”¹³

El trabajo bajo esa visión ha estado íntimamente ligada a los sistemas económicos imperantes, y antes de su aceptación generalizada como derecho humano, era considerada la consecuencia de una condición personal, ser esclavo.

En la transición del esclavismo al feudalismo, la concepción de esta actividad humana cambia, primordialmente por la espontánea voluntad del siervo, quien recibía un pago en especie, lo que ocurría mediante contratos de arrendamientos

¹² Pierre Naville, Gerorge Friedmann, *Tratado de sociología del trabajo*, quinta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 1997, volumen I, p. 13

¹³ *Ibíd*em, p. 22

de hombres libres en situación precaria, que visto con amplitud significó la instauración de una primigenia relación laboral.¹⁴

Vemos aquí como el trabajo de ser considerado una actividad humana pasa a ser regulado por el derecho civil imperante, con la intensión de distinguir la mano de obra de un esclavo y la de un hombre libre.

Es esto el germen del derecho del trabajo, pues no sería hasta la industrialización, la aparición del capitalismo de la mano de la burguesía y la pugna por evitar la intervención del estado mediante el liberalismo que el derecho del trabajo tendría mayor relevancia social ante el descontento de la clase obrera, sobre todo en el continente europeo.

El derecho humano del trabajo en la actualidad está ampliamente codificado, claros ejemplos son los artículos Artículo 23 y 55 inciso a) de la Carta de Naciones Unidas y Artículo 6 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Pero tal vez los documentos más importantes sobre este derecho humano celebrados por México sean los convenios de la Organización Internacional del Trabajo,¹⁵ los cuales tiene fuerza vinculante.

Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que el derecho al trabajo “son aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la carta de la OEA...esta Corte también ha señalado que los estados tienen el deber de respetar y garantizar estos derechos los cuales permiten nivelar la relación desigual que existe entre trabajadores y trabajadoras, y empleadores y empleadoras, y el acceso a los salarios justos, y condiciones de trabajo seguras.”¹⁶

¹⁴ Boza Pro, Guillermo, “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Themis*, Perú, 2014, número 65, pp. 14-15

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

¹⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 1 de febrero de 2022. Serie C No. 448., Párrafo 108

En México como se ha visto las relaciones de trabajo pueden ubicarse según su naturaleza en el apartado A o B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El primer apartado tiene como ley reglamentaria a la Ley Federal del Trabajo y rige las relaciones laborales de los empleados de la industria privada; el segundo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional y regula las relaciones entre los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, lo cual es consultable en el primer artículo de ambos cuerpos normativos. En ese sentido la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 2:

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”

En esa tesitura en el artículo 8 del mismo ordenamiento señala enfáticamente la definición de trabajo, la cual sostiene que es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Trabajador y patrón.

Aunado a la concepción de trabajo están aparejadas de forma indisoluble la figura del trabajador y patrón, conceptos que la propia Ley Federal en el mismo artículo octavo, define por trabajador que: “...es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Al respecto de esta definición el insigne Mario de la Cueva sostiene: “El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana...”¹⁷

Por otro lado el dispositivo jurídico 10, define lo que se debe de entender como patrón y señala que: “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Por su parte el instituto de investigaciones de la UNAM señala conjuntamente con el trabajador forman parte de los sujetos de una relación laboral ordinaria y que este a diferencia del trabajador puede ser representado por una persona física o por una persona moral, por lo que a diferencia del empleado, quien es siempre una persona física quien desempeña la actividad encomendada, el patrón no genera dentro de la relación laboral el elemento personal en los términos que lo hace el trabajador, sino que por ficción jurídica esta puede recaer en una representación intangible como lo es una persona moral.¹⁸

6.2. La relación laboral.

La institución jurídica de la relación laboral importa a la presente investigación debido a los elementos que la conforman.

Al respecto la organización internacional del trabajo define a la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”¹⁹

¹⁷ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo, historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, decimoséptima edición, México, Editorial Porrúa, 1999, tomo I, p. 155

¹⁸ Márquez Romero Raúl y Rocha Cacho Wendy Vanesa (coord.) *Diccionario Jurídico Mexicano*, Edición histórica, ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, tomo IV, pp. 2808-2809

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo veinte señala que por relación laboral debe de entenderse lo siguiente: la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

De lo cual se desprenden tres elementos, a saber, el personal, el cual es prestado por la persona física, que en este caso se conoce como el trabajador, el de subordinación, el cual consiste en que la voluntad de la persona física que realiza el trabajo no esté por encima de la persona que requiere los servicios y el último de los elementos señalados consiste en la remuneración económica que se obtienen por la prestaciones de los servicios cualquiera que estos sean.

Entre estos elementos, cobra especial relevancia el de subordinación, que de no presentarse en el nexo jurídico del quien realiza servicios y quien los recibe no podría concebirse la relación laboral, es decir, la subordinación es el elemento distintivo de la relación laboral, sin la cual no existe.

Mario de la Cueva al respecto de dicho elemento integrador señala: es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono 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.²⁰

Así mismo habla de la subordinación del trabajador en los siguientes términos: “...no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestaciones de trabajo, la ley se ocupó, solamente del trabajo subordinado...”²¹

Por su parte, la suprema corte de justicia de la nación se ha pronunciado al respecto de la subordinación laboral que es aquella “en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo,

²⁰ Op cit., p. 203

²¹ Ibídem, p. 154

quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón²² pero esta disposición no es absoluta e irrestricta, así lo ha entendido y expresado en la tesis aislada emitida por la entonces cuarta sala de la Corte en un criterio que flexibiliza el concepto de subordinación, que por su importancia para esta investigación se transcribe de forma íntegra:

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

²² Tesis IV.2o. J/1, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época Tomo I, Mayo de 1995, página 289.

6.3. El teletrabajo.

En la era de la información las tecnologías de la información lo son todo, de ahí que el teletrabajo no pueda ser entendido sin el uso de estas. El teletrabajo por su parte está ampliamente regulado en el ámbito internacional así el acuerdo marco Europeo en su artículo 2, lo define de la siguiente forma: “Una forma de realización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

Por su parte la real academia española también proporciona una delimitación sobre el tema, al respecto establece: “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación, para cumplir con las cargas laborales asignadas”²³

Una última aproximación de este concepto sería “el trabajo a distancia, que debe de realizarse solo cuando se permite el desplazamiento de información y sus resultados, pero que no requiere el traslado del teletrabajador al centro de producción o incluso al lugar en donde pueda estar quien es usuario o consumidor del servicio del producto”²⁴

Es importante resaltar que existen diversas clasificaciones del teletrabajo, algunos las clasifican por sus elementos, tales como: espacial, cualitativo y cuantitativo y estas y aquellas pueden ser fórmulas mixtas o puras²⁵ atendiendo de igual forma a diversos criterios como: la localización, temporalidad, horario habitual, técnico, cadena de valor, relación contractual, retribución.²⁶

Tal y como puede apreciarse existe una diversidad funcional de las modalidades del teletrabajo atendiendo a las peculiaridades de implantar las

²³ Diccionario de la real academia española, <https://dle.rae.es/teletrabajo>

²⁴ Chávez, Orozco, Gilberto et al., *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, México, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 22-26

²⁵ Salas Franco, Tomas (Coord.), *El Teletrabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 98

²⁶ Op cit., nota al pie número 16, p. 109

tecnologías de la información, lo cual adelantare, no ha sido observado por la regulación mexicana.

De ahí que sea necesario el análisis de la legislación internacional que sobre el teletrabajo existe, el cual como se menciona en la estructura de los capítulos será intercontinental y regional.

6.4. Cambios de paradigmas, entre la tradición y la evolución imperceptible.

Siempre es difícil precisar si en un determinado objeto de estudio ha habido una evolución o involución, pues ello conlleva innegablemente un análisis pormenorizado de los elementos que integran dicho objeto. Es más fácil entonces apreciar un cambio entre estos dos ejes, sin necesidad de sopesar su dirección. El cambio es pues la matriz del movimiento del objeto de estudio y la razón del movimiento factores externos.

Cabe aquí hacer una pertinente aclaración, para poder apreciar el cambio y su dirección, es necesario delimitar previamente el objeto de estudio, esta delimitación concreta, tiende a la conservación del objeto, de ahí la fácil percepción de cambio, así el cambio cualquiera que este sea podrá percibirse sin mucha dificultad.

El problema viene no en el cambio del objeto, pues este se encuentra delimitado y hasta cierto punto predicho, sino en el movimiento propiciado por los factores externos al objeto, estos factores se denominan externos pues son ajenos al objeto, esa ajenidad los hace imprevisibles y esta especial característica aplicada al objeto de estudio provoca un tipo de cambio especial, a este cambio en palabras de T. S. Kuhn puede denominársele un nuevo paradigma, ante lo cual señala:

Los descubrimientos examinados... fueron causas de cambio de paradigmas o contribuyeron a él. Además, los cambios en que estuvieron implicados esos descubrimientos fueron tanto destructivos como constructivos. Después de que el descubrimiento había sido asimilado, los científicos se encontraban en condiciones de explicar una gama más amplia de fenómenos naturales o de explicar con mayor precisión algunos de los previamente conocidos. Pero este

avance se logró sólo descartando ciertas creencias y procedimientos previamente aceptados y, simultáneamente, reemplazando esos componentes del paradigma previo por otros.²⁷

La idea de los cambios de paradigmas de Thomas S. Kuhn fue adaptado por diversos doctrinarios y científicos entre los que se pueden mencionar a la profesora Carlota Pérez y Manuel Castell.

La primera aborda tal postura desde una perspectiva histórica-económica subrayando momentos en los que existió mediante descubrimientos e innovaciones humanas cambios drásticos a partir de la revolución industrial, identificándolas como revoluciones tecnológicas, que en su momento mediante el avance del “maquinismo” y la “automatización” existió un crecimiento económico.

Bajo esta concepción histórica-económica, establece cinco revoluciones tecnológicas: 1) la “revolución industrial”; 2) del “vapor y ferrocarriles”; 3) “del acero, la electricidad y la ingeniería pesada”; 4) “del petróleo, el automóvil y la producción en masa” y 5) “la información y las telecomunicaciones”²⁸

Para simplificar la influencia de las tecnologías esta investigadora propuso el concepto de “cambio de paradigma techno-económico” con el cual se encontraron formas de usar las nuevas tecnologías, mediante el replanteamiento de organización, sus técnicas e interdependencias, lo que implica progresivamente un cambio en el sistema de producción imperante. Por lo que define a tal concepto como:

Un modelo de óptima practica constituido por un conjunto de principios tecnológicos y organizativos genéricos y ubicuo, el cual representa la forma más efectiva de aplicar la revolución tecnológica y de usarla para modernizar, y rejuvenecer el resto de la económica. Cuando su adopción se generaliza estos principios se convierten en la base del sentido común para la

²⁷ Kuhn, Thomas S., *la estructura de las revoluciones científicas*, Trad. Agustín Contin, México, Fondo de Cultura Económica, primera edición en español, octava reimpresión, 2004, p. 112

²⁸ Pérez, Carlota, *revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las burbujas financieras y las épocas de bonanza*, trad. Nydia Ruiz, México, siglo XXI editores, 2004, p. 35

organización de cualquier actividad y la reestructuración de cualquier institución.²⁹

Sobre la quinta revolución tecnológica la “era de la información y las telecomunicaciones”, señala características tales que incluso puede afirmarse que nuestra sociedad contemporánea se encuentra sumergida en ella, estas características son las siguientes: 1) el uso intensivo de la información con base en la microelectrica, 2) integración descentralizada bajo estructura de red, 3) el conocimiento como capital entendido como valor añadido intangible, 4) la heterogeneidad, diversidad, adaptabilidad, 5) la segmentación del mercado ante la proliferación de nichos, 6) económica de especialización basada en flexibilidad, 7) globalización, 8) cooperación hacia dentro y hacia afuera, y 9) contacto y acción instantánea posibilitada por la comunicación global instantánea.³⁰

Por otra parte, el investigador Manuel Castells, vislumbra como si estuviera en una planicie el modo en que las tecnologías de la información afectan y modifican la interrelación social y económica del hombre con el hombre, es decir, como las tecnologías de la información y comunicación afectan a la sociedad que interactúa con ellas, extinguiendo, creando o modificando las relaciones existentes.

En consecuencia para ejemplificar su particular visión acuña el concepto de “paradigma de la tecnología de la información” el cual afirma contiene los elementos distintivos siguientes: 1) la información es su materia prima, son tecnologías para actuar sobre la información, 2) los efectos de las nuevas tecnologías tienen una alta penetrabilidad en todos los aspectos de nuestra existencia, 3) la lógica de interconexión de todo el sistema, 4) la flexibilidad como base del nuevo paradigma, 5) la convergencia creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado.³¹

²⁹ Ibídem, p. 41

³⁰ Op cit., p. 44

³¹ Castells, Manuel, *La era de la información: la sociedad red*, tercera edición, segunda reimpresión, trad. Carmen Martínez Gimeno y Jesús Albores, Madrid, alianza editorial, 2011, pp.103-105

El resultado de estas investigaciones desde enfoques económicos y sociales revela el actual cambio tanto en la organización social como en el enfoque de producción de capital a través de la intervención de las tecnologías de la información. Lo cual propicia la adaptación de la fuerza de trabajo a los factores de mercado.

Esto a su vez tiene consonancia en la regulación jurídica de estos cambios sociales y económicos, específicamente en el ámbito laboral, que como bien señala el artículo primero la Ley Federal del Trabajo “tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

7. METODOLOGÍA.

Dentro de la metodología de la investigación el enfoque que se precia útil en cuanto implica el estudio de los elementos que integran el fenómeno de estudio en la realidad y su asimilación individual, es la investigación cualitativa en la cual se tiene la intención de emplearse las técnicas de investigación documental y de campo, sobre esta última a través de la entrevista semiestructurada atendiendo a la saturación teórica.³²

Por lo que hace a la implementación de métodos, debido a que la proposición de la investigación es jurídica, en cuanto conlleva un escrutinio normativo y teórico, pues supone la adaptación de instituciones laborales a la realidad, se destacan mediante el siguiente cuadro el uso de métodos por capítulos:

MÉTODOS POR CAPÍTULOS			
CAPITULO	I.	REFLEXIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Exegético • Deductivo
BÁSICAS	EN	TORNO	
TELETRABAJO	AL		

³² Garza Mercado, Ario, Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades, 7ª. Ed., México, El Colegio de México, 2013, Biblioteca Daniel Cosío Villegas, p.22.

	<ul style="list-style-type: none"> • Inductivo
CAPITULO II. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico • Deductivo • Inductivo
CAPITULO III. RADIOGRAFÍA MUNDIAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE DERECHO LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Comparado • Exegético • Deductivo • Inductivo • Análisis-sintético
CAPITULO IV. LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES EN MÉXICO: DILEMAS Y CONTEXTO	<ul style="list-style-type: none"> • Dialectico • Exegético • Deductivo • Inductivo • Análisis-sintético
Capitulo V. PROPUESTAS EN TORNO AL FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN ENTORNOS DIGITALES	<ul style="list-style-type: none"> • Inductivo • Análisis-sintético

8. CAPITULADO TENTATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

Introducción	1
Capítulo I	
REFLEXIONES BÁSICAS EN TORNO AL TELETRABAJO	7
1.5. Modelos laborales emergentes del siglo XXI	7
1.6. Génesis del vocablo <i>teletrabajo</i>	17
1.7. Delimitación semántica de <i>teletrabajo</i>	22
1.7.1. Diferencias entre <i>trabajo a domicilio, trabajo a distancia</i> y <i>teletrabajo</i>	28
1.8. El escenario actual del teletrabajo	32
Capítulo II	
LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN	36
2.1. El surgimiento de las plataformas digitales de geolocalización	36

2.1.1. ¿Qué debe entenderse por plataformas digitales?	42
2.1.1.1. Plataformas digitales en línea	45
2.1.1.2. Plataformas digitales de geolocalización	46
2.1.1.3. Consideraciones sobre las plataformas digitales en el contexto internacional contemporáneo	49
2.2. Análisis teleológico sobre las plataformas digitales de geolocalización	51
2.2.1. Argumentos a favor	52
2.2.2. Argumentos en contra	56
2.3. Relación entre los derechos laborales de personas y el uso de plataformas digitales de geolocalización	59
2.3.1. La desprotección de los derechos laborales de quienes trabajan en las plataformas digitales de geolocalización	60
Capítulo III	
RADIOGRAFÍA MUNDIAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE GEOLOCALIZACIÓN	65
3.1. Evolución de la protección de los derechos digitales en el derecho internacional	65
3.2. Instrumentos internacionales adoptados por la OIT	67
3.2.1. Convenio núm. 177 y Recomendación núm. 184 sobre trabajo a distancia (1996)	68
3.2.2. Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo (2006)	72
3.2.3. Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social (2012)	75
3.2.4. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	77
3.2.5. Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en Entornos Digitales	85
3.2.6. Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2022)	89
3.3. Jurisprudencia de los Sistemas Regionales de Protección de Derechos Humanos	94
3.3.1. Sistema Europeo de Protección de Derechos Humanos	95
3.3.2. Sistema de Justicia de la Unión Europea	96
3.3.3. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	102
3.4. Modelos nacionales sobre la protección laboral de teletrabajadores	106
3.4.1. Europa	107
3.4.1.1. El caso español y el neologismo <i>ajenidad</i>	108
3.4.2. Latinoamérica	115
3.4.2.1. El principio de primacía de la realidad. El caso de Chile	116

Capítulo IV

LA DESPROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES EN MÉXICO: DILEMAS Y CONTEXTO	122
4.1. Regulación normativa en torno al teletrabajo	122
4.1.1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2012): incorporación del trabajo a domicilio	125
4.1.2. Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2021): inclusión del Capítulo XII Bis y la definición de teletrabajo	130
4.1.3. Norma Oficial Mexicana NOM-03-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	138
4.2. Avances jurisprudenciales de la protección de derechos laborales en entornos digitales	140
4.3. Análisis fáctico de la situación de los teletrabajadores de plataformas de geolocalización en México	155
4.4. Instrumento de medición	170
Capítulo V	
PROPUESTAS EN TORNO AL FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN ENTORNOS DIGITALES	186
5.1. Propuesta de reforma al artículo 123 de la CPEUM, apartado A, primer párrafo	186
Conclusiones teóricas	196
Conclusiones metodológicas	201
Referencias	203

9. BIBLIOGRAFÍA.

Libros

Para la elaboración de la presente investigación se utilizara como fuentes de información, las siguientes:

- CABALLERO, José Antonio, “Artículo 17”, en Cámara de diputados, et. al, DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO, MÉXICO A TRAVES DE SUS CONSTITUCIONES, 7aa Ed, tomo XVI, México cámara de diputados, 2006.
- COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. “Derecho al trabajo y derechos humanos en el trabajo” México, primera edición, agosto, 2017.
- GARZA MERCADO, Ario, Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades, 7ª. Ed., México, El Colegio de México, 2013, Biblioteca Daniel Cosío Villegas

- HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLI SIGNES, Adrián (directores), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- LOPÉZ DE LA FUENTE, Graciela, *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (Cuestiones actuales y nuevos retos)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- MAXWELL, Joseph A., *Diseño de investigación cuantitativa, un enfoque interactivo*, trad. Ezequiel Méndez, Barcelona, editorial Gedisa S.A., 2019.
- SAMAJA, Juan Alfonso, *Epistemología y metodología, elementos para una teoría de la investigación científica*, tercera edición, cuarta reimpresión, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 2004, p. 206.
- PIERRE NAVILLE, George Friedmann, *tratado de sociología del trabajo*, quinta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 1997, volumen I.
- POZUELO LÓPEZ, Ángel; TODOLÍ SIGNES, Adrián; SALA FRANCO, Tomás, *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLI SIGNES, Adrián (directores), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, editorial Aranzadi, Pamplona, 2020.
- SÁNCHEZ GARCÍA, Arnulfo (Coordinador), *Teletrabajo. Elementos técnicos. Jurídicos y gestión de conflictos*, Tirant lo Blanch, México, 2020.
- SALAS FRANCO, Tomas (Coord.), *El Teletrabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2020.
- TODOLI SIGNES, Adrián y HERNANDEZ BEJARANO, Macarena (directores), *Trabajo en plataformas digital: innovación, Derecho y mercado*, editorial Aranzadi, Pamplona, 2018.
- TODOLI SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- TRUJILLO PONS, Francisco, *La desconexión digital en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

CHÁVEZ OROZCO, Gilberto et al., *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 98

RUEDA GARCIA, Estefanía, *Derecho Laboral en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, México, 2020.

Páginas Oficiales

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Organización Internacional del Trabajo

Legislación.

Carta de Naciones Unidas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convención Americana de Derechos Humanos, en adelante Convención Americana.

Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ley federal del trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional

Informes e investigaciones.

BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ Juan Manuel, *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*, ONU-CEPAL, Santiago de Chile, 2017.

CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel; GARCÍA PÉREZ, Rafael; LÓPEZ SUÁREZ, Marcos A (directores), *Economía colaborativa y derecho: aspectos civiles, mercantiles y laborales*, editorial Aranzadi, Pamplona, 2019.

OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Ginebra, 2019.

OIT, *El teletrabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2021.

KRULL, Sebastián, *El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo. Tendencias generales y en América Latina*, ONU-CEPAL, Santiago de Chile, 2016.

REVISTAS.

BERIZONTE, Roberto Omar, "Virtualidad y Proyecciones del Movimiento de Acceso a la Justicia", *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, San José, número 6, abril 2012.

BOZA PRO, Guillermo, "Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo", *Revista de Derecho Themis*, Perú, 2014, número 65.

Sentencias

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 1 de febrero de 2022. Serie C No. 448.

8. CRONOGRAMA.

CRONOGRAMA	
Aprobación del proyecto del protocolo de investigación	octubre-noviembre del 2022
Elaboración del capítulo I y II	diciembre del 2022 a enero 2023
Elaboración del capítulo III	febrero a junio 2023
Elaboración del capítulo IV	julio-octubre del 2023
Revisión final del capítulo del I al IV	noviembre del 2023
Corrección de tesis	diciembre 2023
Aprobación de tesis	Enero-febrero del 2024

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rolando Lacerie Hernández', is centered on the page.

Lic. Rolando Lacerie Hernández

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México