

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y  
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

---

## **Subordinación absoluta vs. subordinación relativa ante las nuevas modalidades de trabajo**

Absolute Subordination vs. Relative Subordination in Light of New  
Work Modalities

---

***Karla Arlaé Rojas Quezada***

karla.rojas@corporativomsnconsultores.com

<https://orcid.org/0009-0002-3095-844X>

Corporativo MSN Consultores

Guadalajara – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4114>

**Artículo recibido:** 06 de junio de 2025

**Aceptado para publicación:** 01 de julio de  
2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4114>

## Subordinación absoluta vs. subordinación relativa ante las nuevas modalidades de trabajo

Absolute Subordination vs. Relative Subordination in Light of New Work Modalities

**Karla Arlaé Rojas Quezada**

[karla.rojas@corporativomsnconsultores.com](mailto:karla.rojas@corporativomsnconsultores.com)

<https://orcid.org/0009-0002-3095-844X>

Corporativo MSN Consultores

Guadalajara – México

Artículo recibido: 06 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 01 de julio de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

La transformación digital, la automatización y los cambios sociolaborales han puesto en crisis el modelo clásico de subordinación laboral, entendido como un vínculo de obediencia técnica, económica y jurídica del trabajador hacia el empleador. Este concepto, pilar del Derecho del Trabajo tradicional, resulta limitado frente a nuevas formas de empleo como el teletrabajo, la economía de plataformas o los modelos flexibles y autónomos, donde subsiste una relación de dependencia sin encuadrarse formalmente como subordinación absoluta. El objetivo de este estudio es explorar la viabilidad jurídica de incorporar el concepto de subordinación relativa en la legislación laboral mexicana, a fin de reconocer y proteger a trabajadores que, aunque conservan autonomía operativa, dependen económicamente de quien contrata sus servicios. El estudio adopta un enfoque cualitativo de corte descriptivo-analítico con base documental. Se revisaron normas, jurisprudencia y literatura jurídica emitidas entre 2000 y 2025 en México, España, Italia, Colombia y Reino Unido. La información fue seleccionada mediante filtros temáticos y analizada con base en categorías emergentes bajo el método de análisis de contenido temático. Se encontró que la subordinación absoluta ha quedado rebasada por la realidad laboral contemporánea, por lo que se propone reconocer legalmente grados intermedios de dependencia, bajo el concepto de subordinación relativa, como ya sucede en otros países. Esta nueva figura permitiría construir regulaciones híbridas que integren elementos del derecho laboral, civil y mercantil, con el fin de asegurar la protección social y jurídica de los trabajadores en contextos de mayor flexibilidad, sin perder sus derechos fundamentales.


*Palabras clave:* subordinación absoluta, subordinación relativa, modalidades de trabajo, teletrabajo, plataformas digitales, derecho laboral, seguridad social

### Abstract

Digital transformation, automation, and socio-labor changes have challenged the classical model of labor subordination, understood as a bond of technical, economic, and legal obedience of the worker to the employer. This concept, a cornerstone of traditional Labor Law, proves limited when applied to new forms of employment such as telework, platform-based work, or flexible and autonomous models, where a dependency relationship persists without formally fitting into the framework of absolute subordination. The objective of this study is to explore the legal feasibility of incorporating the concept of relative subordination into Mexican labor legislation, in order to recognize and protect workers who, while maintaining operational autonomy, are economically dependent on the person or entity that hires

their services. The study adopts a qualitative, descriptive-analytical approach based on documentary research. It reviewed legal norms, court rulings, and legal literature published between 2000 and 2025 in Mexico, Spain, Italy, Colombia, and the United Kingdom. The information was selected using thematic relevance filters and analyzed through emerging categories using a thematic content analysis method. The findings reveal that absolute subordination has become obsolete in light of today's labor realities. Therefore, the study proposes the legal recognition of intermediate degrees of dependency under the concept of relative subordination, as has already been adopted in other countries. This emerging legal figure would allow for the creation of hybrid regulatory frameworks, integrating elements of labor, civil, and commercial law to ensure both social and legal protection for workers in more flexible work arrangements—without compromising their fundamental rights.

*Keywords:* absolute subordination, relative subordination, work modalities, telework, digital platforms, labor law, social security

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Rojas Quezada, K. A. (2025). Subordinación absoluta vs. subordinación relativa ante las nuevas modalidades de trabajo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 2323 – 2337. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4114>

## INTRODUCCIÓN

La disciplina del Derecho Laboral ha estructurado tradicionalmente la relación entre empleador y trabajador sobre el principio de subordinación. Este componente ha funcionado como el principal diferenciador entre el empleo por cuenta ajena y las formas de trabajo independiente. Desde una visión doctrinal clásica, esta subordinación se expresa en tres niveles: el técnico, donde el empleador orienta el modo de ejecución del trabajo; el económico, dado que el trabajador depende del salario sin asumir riesgos empresariales; y el jurídico, reflejado en las potestades del empleador para ejercer control y disciplina sobre el personal según el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social (2023).

Bajo este concepto tradicional, que nació del modelo industrial, la justificación de la protección laboral se basa en la posición de inferioridad del trabajador subordinado y la necesidad de equilibrar la relación. Ahora bien, en las últimas décadas han surgido nuevas modalidades de trabajo impulsadas por la globalización, la digitalización y cambios socioeconómicos. Ejemplos de ello son el teletrabajo, el trabajo en plataformas digitales (economía de gig o de encargos a través de apps), la subcontratación flexible, los profesionales autónomos económicamente dependientes, e incluso figuras emergentes como los nómadas digitales. Estas formas no encajan en su totalidad en el esquema clásico de prestación presencial de servicios bajo órdenes directas.

El auge de estas nuevas modalidades plantea un contexto en el que los límites entre trabajo subordinado y trabajo autónomo se confunden fácilmente, lo cual constituye el planteamiento del problema central de este estudio: ¿cómo interpretar y regular la subordinación laboral cuando esta se vuelve relativa en las nuevas formas de empleo? Existe abundante literatura y debates jurídicos al respecto. Por un lado, se advierte que muchas empresas han aprovechado vacíos normativos para encuadrar a trabajadores bajo figuras mercantiles eludiendo así obligaciones laborales, pese a mantener algún grado de control sobre la forma y resultado del trabajo de acuerdo con TransformaW, (2024).

Por otro lado, tribunales y legisladores comienzan a reconocer que la subordinación puede presentarse de modos no tradicionales. Por ejemplo, el Tribunal Supremo (1979) a través de la jurisprudencia española destacó que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo... organizativo y disciplinario de la empresa”, subrayando que en la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Más recientemente, en España, el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021) al analizar a repartidores de plataformas digitales, se afirmó que las facultades de dirección empresarial pueden ejercerse indirectamente por medios algorítmicos, de modo que cierta libertad del trabajador es sólo aparente si conlleva consecuencias en sus condiciones de trabajo o continuidad del empleo.

Estas discusiones en la literatura y jurisprudencia sustentan la relevancia de estudiar la “subordinación relativa” y sus retos, para asegurar que el Derecho del Trabajo continúe protegiendo efectivamente a quienes, aun sin una subordinación clásica, dependen de otra persona o entidad para obtener trabajo y remuneración.

Respecto a la evolución de los trabajos, entre los estudios recientes, está el realizado por Frey, C. B., y Osborne, M. A. (2013) quienes aportan como dato crudo que el 47% de los empleos desaparecerían antes del 2050. Esto significa que las necesidades laborales y educativas que se requerirán en el futuro tienen que ver con los cambios estructurales que sufrirán los empleos. Es por ello por lo que es indispensable crear los mecanismos necesarios para regular las nuevas modalidades de trabajo. A esta transformación, también le debemos agregar que la interacción entre las personas dentro de las organizaciones que también se está transformando derivado de la búsqueda de flexibilidad de horarios, lugar de trabajo y condiciones de trabajo por parte de las personas, consecuentemente, será necesario

adaptar las leyes en materia laboral, así como las de seguridad social para que esta sea desvinculada de la subordinación tradicional entendiendo que cada vez hay más formas de ver al trabajo.

Entre los principales factores que explican estos cambios se encuentra el avance tecnológico, el cual ha impactado directamente el entorno laboral mediante la incorporación de herramientas digitales, automatización y sistemas basados en inteligencia artificial y robótica. Con esto se pueden visualizar los cambios en la forma de operar de las empresas, de la transformación de los puestos y de cómo se desempeñan las actividades, que provocan que surjan nuevas dinámicas y necesidades que redefinen las relaciones laborales.

Ante este contexto de innovación, se vuelve oportuno realizar un análisis sobre la reordenación en las formas de trabajo actuales, pero, sobre todo, en su regulación, por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México no se encuentran las adecuaciones a estos cambios lo que provoca tener desactualización que cada vez deja más sectores vulnerables. Por consiguiente, se debe tener como objetivo principal a corto plazo, el garantizar que los derechos de los trabajadores se mantengan protegidos frente a los desafíos de este entorno laboral que se encuentra en constante movimiento, ya que, de no existir una regulación adecuada, se podrían generar riesgos significativos como son: el aumento del desempleo, la precarización laboral y situaciones de abuso.

En consecuencia, se requiere abrir una discusión imperante: ¿cómo deben adaptarse las normativas laborales para garantizar la protección de los trabajadores ante las nuevas modalidades de trabajo derivadas de las tecnologías? Este es el tema que exige atención prioritaria en la agenda laboral nacional y mundial.

El rumbo del mercado laboral ha sido marcado principalmente, por los avances tecnológicos, la globalización y las nuevas necesidades sociales, sobre todo en las últimas décadas. Si bien ya se venía trabajando con apoyo de la tecnología, se puede decir que, a partir de la pandemia, estas se instauraron para quedarse, como los modelos de teletrabajo y la economía colaborativa como un esquema indispensable en nuestro día a día. Así pues, las formas de trabajo no convencionales han generado una disrupción que desafía los conceptos tradicionales del trabajo, incluyendo la figura de la subordinación. Todos estos cambios además de redefinir cómo y dónde se trabaja, exigen la actualización de las leyes, pero sobre todo de la creación de políticas públicas que garanticen la inclusión y flexibilidad como parte esencial de los derechos laborales y de seguridad social, sin pasar de algo que se debe mantener una constante adaptabilidad ante un entorno en constante evolución.

Este escenario plantea otra pregunta fundamental: ¿qué tan preparados estamos para enfrentar los retos que trae consigo la aplicación de nuevas tecnologías en el ámbito laboral?, con esto se debe abrir un debate que es necesario para construir un futuro del trabajo más inclusivo y sostenible dentro de las legislaciones laborales del mundo.

## **METODOLOGÍA**

Este estudio está desarrollado con un enfoque cualitativo descriptivo-analítico sustentado en un diseño documental; este método resulta idóneo cuando se pretende comprender fenómenos jurídicos complejos a partir de normas, sentencias y literatura existente, sin recurrir a mediciones cuantitativas citando a Creswell & Poth, (2018) y Bowen, (2009). La unidad de análisis la constituyeron textos producidos entre 2000 y 2025 que discuten la subordinación desde la óptica de leyes y proyectos de reforma de la Unión Europea, España, Italia, México y Colombia; fallos paradigmáticos del Tribunal Supremo español (1979, 2019) y de la Corte Suprema del Reino Unido (2021); artículos indexados; así como informes técnicos de la OIT y ministerios de trabajo. Para asegurar la pertinencia de las fuentes cada una superó tres filtros: relevancia temática, ventana temporal y disponibilidad de texto íntegro.

La recolección de datos se efectuó mediante búsquedas sistemáticas en bases académicas y repositorios jurídicos con términos clave como “subordinación relativa”, “parasubordinación” o “gig economy”, “subordinación”, “relación laboral”, entre otros. Los documentos recuperados se analizaron basándose en un enfoque de contenido temático; las categorías emergentes se contrastaron entre sí y con la normativa revisada, triangulando doctrina, jurisprudencia y legislación para reforzar la credibilidad de los resultados como establece Flick, (2022).

## **DESARROLLO**

El trabajo que se entiende como una actividad humana que permite a las personas participar en la economía, pero además también les permite contribuir a la sociedad, desde la entrada de la cuarta revolución industrial ha tenido cambios importantes, sobre todo por la llegada de las nuevas tecnologías, las cuales han creado formas de trabajo, que si bien, son más flexibles, también se puede decir que son inciertas, sobre todo por la falta de regulación adecuada.

Es necesario ser conscientes de que estamos por entrar en la quinta revolución industrial, mejor conocida como industria 5.0, la cual se caracterizará, según Carro Suárez, J., y Sarmiento Paredes, S (2022), por la implementación de inteligencia artificial dentro de los procesos productivos y administrativos de las empresas, lo que tendrá como resultado que nazcan nuevas modalidades de trabajo que a través de las tecnologías más avanzadas se puedan realizar a distancia, sin supervisión constante, con flexibilidad de horarios y en el lugar que el trabajador prefiera.

Ahora bien, hoy en día aún tenemos bastantes necesidades que no han sido resueltas y que se derivaron de la transformación que trajo la industria 4.0, que es la etapa en la que nos encontramos. Entonces, para entrar a la transición de la industria 5.0 resultará primordial no solo analizar los ajustes pertinentes para mitigar el impacto de desplazamiento de personal por la implementación de procesos digitalizados y automatizados, sino que se deben aportar estrategias y el marco legal laboral que permita enfrentar las situaciones a las que las empresas se someterán en el futuro.

### **Evolución del trabajo y el concepto de subordinación**

El concepto de subordinación per se no ha existido desde siempre, este ha evolucionado junto con la evolución de la historia de las relaciones de trabajo, por lo que se ha ido adaptando a las necesidades y realidades de cada época. Por su parte, Engels, F. (1981) identifica que, durante el desarrollo de la humanidad desde sus primeras etapas, el trabajo era esencialmente una actividad comunitaria destinada a la supervivencia, no existía una noción de subordinación en el sentido jurídico, ya que las actividades productivas, como la caza, la recolección y la agricultura, se realizaban en grupos comunitarios, donde las jerarquías eran mínimas y basadas en habilidades o liderazgo natural. Sin embargo, la aparición de las primeras civilizaciones y el desarrollo de las economías impactó en que el trabajo se estructurará bajo jerárquicas cada vez más claras. En algunas sociedades como Mesopotamia, Egipto y Roma, surgió la esclavitud y el feudalismo como un tipo de relación laboral basada en la dominación absoluta o en la dependencia económica, sin contratos formales ni derechos reconocidos. Aunque estos sistemas pueden parecer un antecedente lejano, sentaron las bases para la regulación posterior de las relaciones laborales.

La Revolución Industrial, se convirtió en un parteaguas de las relaciones laborales, con su principal característica: La migración masiva de trabajadores en las industrias. Este periodo estableció un modelo de trabajo basado en horarios fijos, supervisión directa y jerarquías estrictas. Es aquí donde se consolida el concepto de subordinación bajo las tres teorías que Ruíz Alarcón, R. A. (2010) desarrolla sobre la dependencia técnica, la dependencia económica y la dependencia jurídica, lo que establece el concepto general de subordinación desde un enfoque de obediencia de manera permanente y continua durante una jornada de trabajo dentro del marco de las cláusulas contractuales pactadas para

desarrollar una actividad específica a cambio de una remuneración económica. Así pues, incluso los tribunales se establecen como parte del concepto de subordinación algunos de estos elementos, como en la tesis aislada emitida en México por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito (1994), han definido a la subordinación como "un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (México), que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo." en el que se encuadra la dependencia técnica y jurídica de la que habla Ruíz Alarcón, R. A. (2010). En su caso, para el supuesto de la dependencia económica basta leer el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (2024) (México) que define la relación laboral con tres elementos esenciales, entre ellos, recibir un pago a cambio del servicio.

Con el paso de las diferentes revoluciones industriales y avances, no solo tecnológicos, también sociales, la transformación de las relaciones de trabajo ha sido inminente, lo que ha llevado a la reestructuración de los conceptos tradicionales y clásicos de trabajo, generando un desafío, como lo aborda De la Garza Toledo, E. (2011) destacando la necesidad de ampliar los conceptos y categorías de trabajo para comprender las nuevas realidades laborales. Si bien, históricamente, el trabajo se asoció a relaciones claras y directas entre patrón y trabajador dentro de los procesos productivos, hoy en día entran actores diversos en la ecuación, como son los servicios y la llamada "economía del conocimiento" en el cual se involucran en los procesos también los clientes, control de calidad, distribuidores, vendedores, asesores, informáticos y otros que generan actividades intangibles, pero cada vez más indispensables, que producen dinámicas laborales diversas.

Estos cambios han generado grandes desafíos para la protección de los derechos laborales y de seguridad social de los involucrados, mayormente, se puede observar, sobre todo con los retos del "outsourcing" y cómo se han tenido que ajustar las normas para evitar la precarización el trabajo, pero este no es el único aspecto para analizar, ya que las nuevas modalidades de trabajo derivadas de la tecnología, en donde nacen los trabajos a distancia, la economía compartida y el uso de plataformas digitales como intermediarios laborales, hacen que el reto sea aún mayor.

### **Subordinación absoluta**

Las relaciones de trabajo en un esquema tradicional se han regulado y basado en un concepto absolutista, entendiéndose como tal, aquel en el que el trabajador se encuentra totalmente sujeto al poder de dirección y control del empleador, sin posibilidad de autonomía en la ejecución de sus tareas. Como lo establecen Hermida Uriarte, Ó., y Hernández Álvarez, Ó. (2016) "en el contrato del trabajo, la subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles" (P. 275). Este análisis implica que el empleador no solo define las condiciones generales de trabajo, sino que ejerce un mando, total y absoluto, sobre las actividades del empleado, estableciendo horarios, procesos y procedimientos que deben ser seguidos de manera estricta por el trabajador.

En la subordinación absoluta, el trabajador no se involucra, como tal, para la toma de decisiones sobre cómo desempeñar sus funciones, pues toda la organización del trabajo recae exclusivamente en el patrón. Este modelo se basa en un deber de obediencia por parte del trabajador, lo cual, en México lo podemos ver sustentado jurídicamente en normativas laborales que reconocen la jerarquía y el poder de dirección del patrón, tal y como lo establece el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo (2024).

Según De la Cueva, M. (1997), la subordinación es la piedra angular del contrato de trabajo, esto lo explica desde la óptica de que define la relación directa y material de dependencia del trabajador respecto al patrón considerando tres elementos principales:

**Poder jurídico de mando,** El patrón cuenta con el respaldo legal al existir un contrato, ya sea verbal o escrito, para dirigir y supervisar las actividades del trabajador, lo que implica la facultad de establecer tanto las condiciones generales como los métodos específicos para realizar las tareas asignadas y esto incluye el exigir su cumplimiento, pues en caso contrario podrían existir sanciones, o incluso rescisión de la relación de trabajo.

**Dependencia económica,** derivado de que salario percibido es parte del sustento económico del trabajador y que suele ser la única fuente de ingresos o si no lo es, se torna indispensable para su estabilidad económica, esto conlleva que se genere una vulnerabilidad que puede implicar la aceptación de condiciones, aun cuando sean desfavorables, incluso es parte de que le impidan al trabajador ejercer su autonomía.

**Estructuras organizacionales rígidas,** sobre todo en la toma de decisiones y el establecimiento de reglas, las cuales son dictadas exclusivamente por los niveles superiores, limitando la participación de los trabajadores. Según Mintzberg, H. (1989), estas configuraciones mecanicistas reducen la flexibilidad e innovación de los empleados, quienes solo ejecutan tareas previamente establecidas. Este modelo refuerza un control absoluto en la organización del trabajo, consolidando la subordinación al patrón y restringiendo cualquier participación o creatividad del trabajador.

Es así como el concepto de subordinación absoluta, concebido ante las relaciones de trabajo, también absolutistas, tiene un impacto significativo en las relaciones de trabajo actuales, especialmente en un contexto laboral que se encuentra en constante transformación debido a la globalización, la tecnología y los cambios en las expectativas de los trabajadores, así como de la sociedad, pues limita las expectativas posibilidades de participación en la generación de decisiones que apoyen a los resultados, genera inflexibilidad ante los nuevos modelos de trabajo a distancia como es el caso del teletrabajo y la rigidez de las regulaciones para ejercer de manera adecuada, según las evaluaciones de seguridad y salud en el trabajo impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023), entre otros aspectos derivados del trabajo colaborativo apoyado de plataformas digitales en México.

Incluso, desde el concepto de patrón que se forjó en las estructuras sociales en la que los trabajadores recibían protección a cambio de sumisión en Roma, ligado a la relación de servidumbre y esclavitud, que posteriormente fue adoptado en la revolución industrial para la clase asalariada desvinculada de la relación de trabajo y tierras, pero que implicaban la supervisión y dirección ante la que el trabajador se tenía que someter. Este es, definitivamente un concepto que se debe reestructurar en el derecho laboral mexicano, siendo hoy en día que la Organización Internacional del Trabajo estableció la Clasificación Internacional de la Situación en el empleo de la cual se destaca el concepto de empleado que es lo que en México se entiende por trabajador, ya que es quien tienen el tipo de empleo definido, con contrato ante una organización que lo utiliza de manera subordinada y que además se hace responsable de él, con todo y sus cargas sociales. Mientras que el trabajador se traduce como la persona que realiza una actividad que le genera un ingreso desvinculado de la subordinación. Así mismo el concepto de patrón sería empleador. Con esto se puede identificar, porque el concepto de subordinación en la legislación mexicana es totalmente absolutista.

### **Nuevas modalidades de trabajo**

Las formas de empleo han tenido una evolución significativa que ha sido impulsada, principalmente, por la digitalización, la globalización y la flexibilidad que requieren las empresas para mantenerse competitivas. Es hoy en día que justamente estamos en una era de digitalización que nos está

empujando a movernos hacia la robótica creando una transformación radical en los tipos de trabajos que nacerán y en los que desaparecerán. Hoy nos encontramos, cada vez más comúnmente, con trabajadores independientes jerárquicos pero dependientes económicos, sobre todo, ante la eliminación de trabajos presenciales, principalmente en los servicios.

Por su parte, Oppenheimer, A. (2018) plantea que para el año 2035 muchas de las actividades laborales actuales serán asumidas por robots, máquinas y sistemas automatizados. Entre los temas que aborda es que el sector productivo manejado por líneas de ensamblaje y manufactura estarán realizados por robots que serán capaces de operar de manera más eficiente, precisa y económica que un ser humano. Otro sector que se verá impactado es el de servicios pues las tareas hoy realizadas serán reemplazadas por software avanzado y procesos de digitalización como chatbots, inteligencia artificial y sistemas automatizados de atención al cliente.

Este panorama plantea una pregunta crucial: ¿qué rol desempeñarán los humanos en esta nueva era laboral? a lo que Oppenheimer, A. (2018) sugiere que los humanos tendrán que adaptarse desarrollando trabajos que requieran habilidades más especializadas, creativas o relacionadas con los servicios personalizados, más que los servicios de operarios. Estas actividades deberán ser orientadas hacia los trabajos que requieran empatía, pensamiento crítico, innovación y la capacidad de resolver problemas complejos que las máquinas no puedan solventar por completo. Es por ello por lo que, los humanos se deben reinventar y especializar en áreas como el arte, la educación personalizada, la ciencia, el desarrollo tecnológico y la salud mental, pues es en este tipo de trabajos donde las emociones, la creatividad y la interacción humana son fundamentales e insustituibles.

Este escenario implica además del cambio en el mercado laboral, una transformación en la educación y formación profesional para que las personas puedan adquirir habilidades tecnológicas y emocionales que les ayuden a destacar en un ambiente en que las máquinas realizan las tareas repetitivas y analíticas. Por lo tanto, el desafío radica en aceptar la automatización y en adaptarse a ella desarrollando nuevas competencias que se enfoquen en lo que hace únicos a los seres humanos: su capacidad de crear, imaginar y conectar con otros humanos a un nivel más profundo.

Hoy en día, los modelos de trabajo como flexiwork, smartwork, cloudwork, plataformas digitales y teletrabajo han transformado la vida cotidiana al integrarse en las dinámicas laborales diarias gracias a los avances tecnológicos y la globalización. Estos modelos han permitido una mayor flexibilidad, personalización y eficiencia en cómo se desempeñan las actividades laborales ya que permiten a los trabajadores elegir, principalmente, horario y lugar de trabajo según sus necesidades para realizar las actividades de manera remota, generando un equilibrio de responsabilidades profesionales y personales.

Otro aspecto relevante es que, estos modelos permiten laborar por objetivos y metas claras y medibles, optimizando el trabajo a través de la tecnología de gestión. Así mismo, el uso de plataformas digitales y almacenamiento de información en la nube ha facilitado que se tenga conectividad desde cualquier ubicación, lo que ha provocado que cada vez haya más nómadas digitales con lo que se refuerza la transformación al concepto de empresa.

El uso de plataformas digitales también ha servido como intermediario en la colocación de servicios y productos a través de la economía compartida o colaborativa, democratizando el acceso a oportunidades laborales que se adaptan a las necesidades personales del trabajador y redefiniendo el concepto de relaciones de trabajo.

Así pues, la necesidad que tiene la sociedad de adaptarse a un mundo más digital ha conllevado la creación de modelos de trabajo que combinan la tecnología, la innovación y el cambio cultural transformando las dinámicas laborales de una forma en que se ven más inclusivas y centradas en el

bienestar de las personas; sin embargo, lo más importante es que las legislaciones vigentes no se han transformado en el mismo ritmo, lo que provoca que haya lagunas legales que generan no solo conflictos de naturaleza laborales y de seguridad social, sino que también hay desconcierto ante las condiciones de trabajo dejando desprotegido a un sector, que cada vez va en mayor crecimiento, sobre todo porque estos modelos no entran en el concepto absolutista de subordinación, así que por exclusión, se entienden regulados por la materia civil o mercantil, situación que no puede estar más alejada de la realidad, ya que no siempre es correcta. Todo esto genera incertidumbre tanto para patrones como trabajadores, quienes se desenvuelven en un entorno en donde las leyes no reflejan completamente las nuevas realidades del mercado laboral, dificultando con ello garantizar condiciones justas y equitativas para todas las partes involucradas.

### **Subordinación relativa**

Bajo el entendimiento de que el concepto de subordinación que se ha venido utilizando desde los inicios de las regulaciones de las relaciones de trabajo ya no es adecuado a las necesidades actuales de las dinámicas laborales, es indispensable que se reestructura la idea desde una óptica de subordinación relativa, como concepto emergente y necesario para abordar los nuevos modelos de trabajo que surgen de este mundo tecnológico y globalizado.

Mientras que la subordinación absoluta es el eje de las relaciones de trabajo tradicionales, la subordinación relativa se debe analizar desde la perspectiva flexible y adaptada a las modalidades laborales actuales, con esquemas de independencia parcial, en la que, si bien existe dependencia hacia el empleador, en sustitución de patrón, cuenta con grados de autonomía en la ejecución de sus actividades.

Desde una perspectiva jurídica, la subordinación relativa no debe verse como una forma de eliminar el poder de mando del patrón, sino que es la forma de redefinir un concepto en el que se basa la supervisión y dirección de las empresas que puede ser de manera directa y presencial como lo es actualmente, o en su caso, a través de horarios flexibles, lugares de trabajo elegidos por el trabajador, actividades asignadas y objetivos establecidos que lleven a cumplir las actividades pactadas en los contratos de estas nuevas modalidades, sin dejar de lado que, sigue siendo el empleador quien establecerá los parámetros bajo los cuales se deben de cumplir y obtener los resultados deseados.

Es por ello, por lo que, plataformas digitales que se utilizan como intermediarios, han causado tanta confusión acerca de la existencia, o no, de la subordinación, ya que en estos supuestos es el trabajador quien elige el horario y la actividad asignada, pero el empleador (plataforma digital) a través de sus políticas y algoritmos controlan, vigilan y establecen las tareas y el pago.

Este concepto debe ser insertado en la legislación, así como existen características específicas en los trabajos considerados especiales en la LFT mexicana, pues se debe comprender que estos modelos de trabajo requieren entender a la subordinación desde un enfoque distinto, pues de no hacerlo, será imposible encuadrar los derechos laborales y de seguridad social bajo los conceptos rígidos preestablecidos en la Ley.

La subordinación relativa no debe verse como un debilitamiento de las relaciones laborales, sino como una evolución que responde a las necesidades de un mercado laboral más dinámico. Además, se vuelve una clave para entender y proteger a los trabajadores, creando una oportunidad de construir relaciones más equilibradas y adaptadas que garanticen la flexibilidad sin comprometer los derechos fundamentales.

Ahora bien, se debe generar una nueva teoría sobre la subordinación en la que se reconozca la existencia de grados y modalidades de dependencia, estableciendo los siguientes principios:

Flexibilidad de programación, horarios y lugar de trabajo en el que los trabajadores pueden gestionar cómo, cuándo y dónde realizan sus actividades, sin perder que están sujetos a metas, indicadores y lineamientos generales establecidos por el empleador.

Supervisión indirecta, es decir, que, a través de controles internos y mecanismos de medición, se establezcan los criterios de desempeño que pueden ser evaluados con herramientas tecnológicas en lugar de la supervisión presencial constante.

Equilibrio de derechos, en el que a pesar de que los esquemas sean más flexibles, los derechos fundamentales del trabajador, como la seguridad social, la privacidad y la desconexión laboral, deben estar garantizados.

Autonomía relativa para que el trabajador tenga la libertad de tomar decisiones en el desarrollo de sus tareas, siempre que cumpla con los objetivos acordados.

Algunos países ya han insertado conceptos de subordinación relativa en sus procedimientos legales para identificar el nivel de subordinación, por ejemplo:

En Irlanda el Departamento de Empresa, Comercio y Empleo (2001), establece una guía clara y práctica para determinar si una persona debe ser clasificada como empleada o trabajadora autónoma. El documento emitido genera las bases para identificar al empleado del trabajador autónomo, con esto las empresas, trabajadores y autoridades laborales, lograrán proteger a ambas partes en una relación laboral. Adicionalmente, proporciona datos de diferentes organismos que pueden intervenir en caso de requerir para que sea un apoyo ante la duda.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2024), ha desarrollado una serie de criterios para determinar el estatus laboral de un individuo, es decir, si se le considera empleado o trabajador autónomo. Estos criterios son esenciales para que se garantice el cumplimiento de las obligaciones tanto legales, como fiscales correspondientes. Los criterios que se utilizan se dividen en tres categorías principales:

**Criterios Generales:** Aplicables a todas las profesiones y sectores

**Criterios Específicos:** Relacionados con sectores o profesiones particulares.

**Criterios Suplementarios:** Consideraciones adicionales que pueden influir en la determinación del estatus laboral.

Dentro de estos se encuentran preguntas con puntuación específica para identificar el nivel de autonomía en la organización del trabajo, la posibilidad de delegar tareas con terceros, la forma de asumir riesgos financieros sobre ganancias y pérdidas derivadas de las actividades, entre otros que ayudan a que en caso de que el nivel de subordinación sea alto, se cubran todos los derechos laborales y de seguridad social que correspondan.

Bini, S. (2018) explica que Italia introdujo en su legislación laboral la figura de la "parasubordinación" que aplica en las relaciones laborales que se encuentran entre una relación laboral tradicional y una independiente, lo que se ha venido nombrando subordinación relativa. Este concepto se refiere a trabajadores que, aunque operan con cierta autonomía, mantienen una dependencia económica y de organización respecto a un empleador. La legislación italiana ha desarrollado normativas específicas que protegen a estos trabajadores, reconociendo su estatus particular y otorgándoles derechos laborales y de seguridad social acorde a sus características.

El Gobierno de España (2007), emitió la Ley 20/2007 que ha reconocido la figura del "trabajador autónomo económicamente dependiente" (TRADE) que aplica para los trabajadores que trabajan por

cuenta propia, sin embargo, estos obtienen al menos el 75% de sus ingresos de un solo cliente o empresa, lo que es considerado un elemento de dependencia económica que no le permite tener total autonomía, por lo que hace que la legislación española establece derechos y obligaciones específicas, buscando equilibrar la autonomía en la ejecución del trabajo con la dependencia económica que tienen respecto a un cliente principal.

En Reino Unido, a través del Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje- ACAS (n.d.) establece los tipos de empleados que se dividen en las categorías de "employee" (empleado), "worker" (trabajador) y "self-employed" (autónomo) se distinguen claramente en la legislación laboral. La categoría de "worker" incluye a individuos que tienen un contrato para realizar trabajo o servicios personalmente, pero que no son empleados en el sentido tradicional. Esta clasificación intermedia apoya en el reconocimiento de diversos niveles de autonomía y subordinación en el tipo de trabajo, lo que ayuda a que se otorguen ciertos derechos laborales como el salario mínimo y el tiempo de descanso, aunque no se llega a la protección completa de un empleado.

### **La seguridad social ante la subordinación relativa**

Una de las afectaciones principales para las nuevas modalidades de trabajo es el acceso a la seguridad social que es un elemento fundamental del trabajo decente, sobre todo ya que estas relaciones de trabajo no se ven cobijadas bajo una subordinación absoluta. En este tenor, cuando se habla de principios como certeza jurídica e irrenunciabilidad de derechos, inmediatamente se piensa en derecho laboral; sin embargo, ante las nuevas modalidades de trabajo, estos principios quedan cada vez más lejanos de ser aplicados.

Así pues, cuando una Ley no prevé algún supuesto, es más probable que las lagunas jurídicas sean navegadas con herramientas otorgadas por otras leyes, en este caso, leyes de orden civil o mercantil, que como lo dice Sánchez Castañeda, A. (2006) en ocasiones sirven para pretender disfrazar una subordinación jurídica con una subordinación económica provocando que se deje desprotegido al trabajador, ante una relación de trabajo encubierta por un contrato de naturaleza distinta a la laboral. Por su parte, la Suprema Corte de Reino Unido (2016), falló a favor de los conductores de Uber, estableciendo que éstos, mantienen un nexo de subordinación al momento de conectarse a la aplicación, por lo tanto, el ingreso por viajes puede ser la base del salario. Entonces, ¿se estaría ante la renunciabilidad de un derecho por la omisión de la norma? claro, hasta que un tribunal falle lo contrario; porque no debemos olvidar, que, a fin de cuentas, los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Aunado a lo anterior, se encuentra la incertidumbre más importante al respecto, ¿cuál es el medio de defensa ante contrataciones a distancia?, sobre todo, cuando trasciende fronteras. Esto, definitivamente, seguirá sobre la mesa.

Respecto a la seguridad social, al no estar reconocidas las nuevas modalidades de trabajo como relaciones con niveles de subordinación, estas personas no cuentan con protección en atención médica y contingencias como invalidez, riesgos de trabajo o jubilación. En México, una persona necesitará acumular 1000 semanas cotizadas mínimas para el 2031 para contar con una renta vitalicia mensual para su jubilación, además de factores como la edad, los ahorros en la cuenta individual y los beneficiarios a su cargo, es decir, cónyuge, hijos o padres. Este acceso a una pensión, en los casos de los nuevos modelos de trabajo, que mayormente, al no estar contemplados por tener subordinación relativa hace cada vez menos probable que las personas logren acumular los requisitos necesarios para tener acceso a estos derechos, aun cuando esporádicamente cuenten con relaciones obrero-patronales tradicionales.

Un aspecto fundamental para considerar respecto de los trabajos a distancia es el tratamiento a los riesgos de trabajo, por ejemplo, en teletrabajo, aún hoy que ya existen una regulación a través de la

NOM-037-STPS-2023, las condiciones de los accidentes para tomarse como Riesgos de Trabajo no son claras, ante el concepto de “por motivo del trabajo”.

Cabe mencionar que, en los próximos años, se verá una migración laboral a distancia que no solo es preocupante en nuestro país, pues cada vez será más fácil laborar para empresas en otros países.

Todo esto, hace notar la necesidad imperante de contar con un marco jurídico normativo que reconozca los cambios derivados de las tecnologías y que, mediante una regulación adecuada, proteja a los trabajadores ante un panorama que muestra que, el concepto de subordinación actual, el horario, el lugar de trabajo, las actividades supervisadas y los salarios preestablecidos desaparecerán en muchos de los puestos en un corto plazo.

## **RESULTADOS**

Tras el análisis comparativo entre la subordinación absoluta y la subordinación relativa se evidencia la necesidad de repensar los conceptos tradicionales de las relaciones laborales. El esquema clásico de subordinación absoluta, que ha sido en el que se basan las legislaciones laborales, hoy en día han resultado insuficientes pues con esto no se puede abarcar las complejidades que las nuevas modalidades de trabajo tienen, ya que estos modelos no solo han modificado la forma de trabajar, sino que también han redefinido el concepto de dirección y control del empleador.

Aunque la subordinación absoluta ha sido efectiva, lo es bajo el contexto industrial del siglo XX, empero, este se encuentra limitado ante las necesidades actuales respecto a la flexibilidad y autonomía organizativa, es por ello por lo que el concepto de subordinación relativa debe emerger con el reconocimiento de grados intermedios de dependencia, ya sea técnica, económica o jurídica, adaptándose a las necesidades sociales y de dinámicas laborales actuales, apoyando al equilibrio entre el trabajo realizado parcialmente autónomo y la garantía de derechos fundamentales laborales y de seguridad social.

En un contexto donde las nuevas modalidades laborales están transformando profundamente las relaciones de trabajo, México enfrenta el reto ineludible de adaptar su legislación para incluir figuras específicas que atiendan las particularidades de los trabajos especiales. Mientras algunos países han implementado esquemas que reconocen las relaciones intermedias entre subordinación absoluta e independencia total, es indispensable que el sistema laboral mexicano evolucione para incorporar un marco normativo que contemple estas realidades.

Las legislaciones que, desde la contratación, las prestaciones y hasta las obligaciones está basada en el modelo de subordinación absoluta, quedarán obsoletas, por lo que se vuelve crucial integrar conceptos que permitan la inclusión de las nuevas modalidades de trabajo, generando una categorización laboral sui géneris que, al no encajar completamente con los paradigmas tradicionales, no le permite estar sujeta a las mismas condiciones aplicables a cualquier patrón. Así pues, no bastaría con añadir un trabajo más en el capítulo de trabajos especiales, ya que, estos solamente tienen algunos conceptos específicos diferentes, no obstante, la base de cumplimiento es la misma para todos, no así, las nuevas modalidades de trabajo bajo un esquema de subordinación relativa. En este último caso, se debe atender a que, obligaciones como las comisiones mixtas, sus modelos de contratación, forma de pagar prestaciones y otras obligaciones deben ser analizadas desde un enfoque totalmente distinto.

Como alternativa, se debe implementar un mecanismo de evaluación del nivel de subordinación para establecer los parámetros sobre los cuales se deberá regular, a través de medir las características sobre las cuales se desarrolla la prestación del servicio, esto para evaluar no solo el nivel de dependencia económico, sino el nivel de dependencia en la organización del trabajo y del poder de mando que ejerce el contratante para que se pueda identificar hacia dónde se inclina más la balanza,

si hacia la subordinación absoluta o hacia la independencia, para que con ello se puedan adherir a las regulaciones que corresponda según la siguiente figura:

**Figura 1**

*Espectro de la subordinación laboral*



Nota: Elaboración propia

**Fuente:** elaboración propia.

Ahora bien, otra alternativa sería que una vez identificado que hay diversos niveles de subordinación, se realice la creación de regulaciones especiales que establezcan las obligaciones que se derivarían en estos modelos con subordinación relativa, en los cuales se podrían incluir derechos de seguridad social, derechos de prestaciones laborales, pero sin las implicaciones de un cumplimiento normativo laboral respecto a todas las obligaciones emanadas de la Ley, y considerando también en las contrataciones bajo estas nuevas figuras, se incluirían aspectos de derecho civil y/o mercantil según sea el caso.

Cualquiera que sea la forma de adoptar medidas, es fundamental que se considere un enfoque integral y flexible para regular estos trabajos especiales, reconociendo sus particularidades y necesidades, pues de no hacerlo así, se podrían generar más conflictos que soluciones, incluso, se podría orillar a la informalidad de las relaciones. Así pues, es necesario inspirarse en los modelos internacionales y tropicalizar estas prácticas, lo que permitirá construir un sistema laboral más inclusivo, justo y eficiente. La subordinación relativa debe ser el pilar de esta transformación, garantizando que los derechos laborales evolucionen al ritmo de las dinámicas laborales actuales.

## REFERENCIAS

(ACAS). (n.d.). Employment status. Recuperado de <https://www.acas.org.uk/employment-status>

Bini, S. (2018). "Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación", Temas laborales Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552119.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo [Última reforma publicada el 30 de septiembre de 2024]. México. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Carro Suárez, J., y Sarmiento Paredes, S. (2022). "El factor humano y su rol en la transición a Industria 5.0: una revisión sistemática y perspectivas futuras", Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento, 10(24). Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.24.81727>

De la Cueva, M. (1997). El contrato individual de trabajo. Editorial Porrúa. México.

De la Garza Toledo, E. (2011). "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial". Nueva Sociedad, (232), 50-70, Venezuela. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/>

Departamento de Empresa, Comercio y Empleo. (2001). Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals, Programme for Prosperity and Fairness. Dublin. Recuperado de <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=09f6e78b-c3ad-4e6f-8e00-6506fd1cbfe6>

Engels, F. (1981). El origen de la familia, la propiedad privada y el estado. Editorial Roja. España.

Frey, C. B., y Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. Oxford Martin School. Reino Unido. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oms-www.files.svdcn.com/production/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oms-www.files.svdcn.com/production/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

Gobierno de España (2007). Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado núm. 166. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Gobierno de España (2021). Ley 8/2021, de 2 de Boletín Oficial del Estado (BOE) recuperado de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840)

Hermida Uriarte, Ó., y Hernández Álvarez, Ó. (2016) "Crítica a la subordinación", Estudios Jurídicos en homenaje al Doctor Ernesto del Buen Lozano. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>

Mintzberg, H. (1989). Estructuras en cinco: Diseño de organizaciones eficaces. Editorial Ariel. España. Recuperado de: <https://archive.org/details/disenodeorganizacioneseficienteshenrymintzberg/page/n81/mode/2up>

Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización. Debate. México.


Ruíz Alarcón, R. A. (2010). "Teorías que explican la subordinación", Temas Socio-Jurídicos, 27(56). Recuperado de: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>

Sánchez, Castañeda, A. (2006). Las transformaciones del derecho del trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2248/2.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). NOM-037-STPS-2023: Teletrabajo - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023)

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. (septiembre 1994). Subordinación, concepto de. Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, 440. Registro digital: 210655. Recuperado de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/210655>

Suprema Corte de Reino Unido. (2021). Uber BV v Aslam and Others [2021] UKSC 5. Recuperado de: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .