

RDE

PRIMAVERA 2023 NÚMERO VENTICINCO

Revista de Derecho de la Empresa



U UPAEP

FACULTAD DE DERECHO

Contenido

| | |
|--|-----|
| CONSEJO EDITORIAL..... | 4 |
| PRESENTACIÓN..... | 5 |
| COLABORACIONES INTERNACIONALES | 9 |
| ¿CUENTAS DE REDES SOCIALES O FONDOS DE COMERCIO DE EMPRESAS VIRTUALES? | 10 |
| TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA..... | 29 |
| EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA EMPRESA PARA LOS MEXICANOS..... | 30 |
| TÓPICOS DE DERECHO | 40 |
| IMPLICACIONES DE LA ROBÓTICA EN LAS RELACIONES LABORALES | 41 |
| EL DERECHO A LA DIGNIDAD Y LA PERSONALIDAD EN LA CULTURA DIGITAL. | 70 |
| EL CARÁCTER BIOÉTNICO DE LA TUTELA A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL O MOBBING EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO..... | 87 |
| DIRECTORIO..... | 115 |
| POLÍTICAS EDITORIALES | 116 |
| CINTILLO LEGAL | 117 |

CONSEJO EDITORIAL

Dr. José De Jesús Ledesma Uribe.

Dr. Oscar Cruz Barney.

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández.

Dr. Eugenio Hernández Aliste.
(Chile)

Dr. Ulises Montoya Alberti.
(Perú)

PRESENTACIÓN

La **Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla** a través del Departamento de Ciencias Sociales y de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas se complace en presentar a usted el Vigésimo Quinto número de la *Revista de Derecho de la Empresa (RDE)* correspondiente a primavera 2023.

El Derecho es cambiante debido a la realidad económica y política que se desarrolla en la sociedad, es por ello, que los autores en este número realizan el análisis de temas de vanguardia que invitan a los abogados a la reflexión sobre diversos tópicos de actualidad.

Este número consta de tres secciones: *Colaboraciones Internacionales*, *Temas de Derecho de la Empresa* y *Tópicos de Derecho*.

Dentro de la sección *Colaboraciones Internacionales* contamos con la colaboración de la **Dra. Nayibe Chacón Gómez**, del **Mtro. Daniel Pérez Pereda** y del **Mtro. Diego Tomás Castagnino**, quienes titulan su artículo: “**¿Cuentas de redes sociales o fondos de comercio de empresas virtuales?**”, en el cual los autores abordan desde una perspectiva descriptiva y cualitativa las figuras de la empresa en referencia a la virtualización del comercio, específicamente sobre el uso de cuentas en redes sociales como un elemento de comercio susceptible de valor económico y de ser enajenado. Al respecto los conceptos del Derecho Mercantil han sido impactados por el uso de la tecnología, ya que ésta y todas sus aplicaciones se encuentran sumergidas en todos los aspectos de la vida de las personas sean o no comerciantes. Pero dentro del entorno de empresas mercantiles influenciadas por la tecnología han surgido conceptos tales como los mercados electrónicos o *Marketplace*, definidos como una plataforma online donde compradores, vendedores y distribuidores intercambian información y realizan operaciones comerciales, a través de las redes sociales como Instagram, donde publican contenido de productos y servicios mediante fotografías, vídeos, etc. Es así que la empresa mercantil mediante el uso de las redes sociales surge un universo de aspectos dinámicos que tienen lugar en las comunicaciones y relaciones comerciales que inciden dentro de las concepciones tradicionales de la empresa y que requieren de un tratamiento jurídico-legal. Es así que los autores analizan si para determinar que una cuenta en una red social debe ser considerada como parte o todo de un fondo de comercio, debe reunir requisitos, como lo es que la red social sea utilizada para la realización

de actos de comercio y, que tales actos sean ejecutados por comerciales, para así lograr diferenciar a un usuario ocasional del comerciante verdadero.

En la segunda sección, *Temas de Derecho de la Empresa*, contamos con la participación de la **Dra. Hilda María García Pérez**, quien titula su artículo: “**El significado de la palabra empresa para los mexicanos**”, donde analiza el hecho de que la empresa es una sociedad mercantil conformada por emprendedores que reúnen elementos humanos, técnicos y materiales con un objetivo y actividades. La autora establece que, aunque el derecho no da un concepto de empresa, sí la protege como un ente jurídico. Así en la actualidad se debe dar paso a una empresa con características modernas que beneficien a todos y cada uno de los emprendedores, sin importar el tamaño de su negocio o la función que desempeñe, porque todos contribuyen a la economía nacional. Se establece que para iniciar una empresa se necesitan dos grandes elementos: esfuerzo y trabajo, para así producir actividades industriales, mercantiles o bien de prestación de servicios. En este artículo se aborda la evolución de la empresa a través del tiempo, como lo fue en el liberalismo económico, donde se estableció que la empresa se desarrollaba a través de un sistema de libre competencia; lo cual es base de la actividad económica de cualquier empresa y de un país. La autora De igual forma la autora aborda un recorrido por la historia de la empresa en nuestro país, desde la época prehispánica, la Conquista, la Colonia, el México independiente, llegando a la Reforma, el Porfiriato, la época de la Revolución Mexicana y llegando hasta la actualidad, donde la empresa es una gran unidad económica y una fuente de trabajo. En el artículo se abordan también las investigaciones sobre diversas empresas, tales como bancarias y financieras; empresas por ramas de producción, privadas y públicas; grandes y medianas empresas, con diversos giros comerciales e industriales.

En la tercera sección *Tópicos de Derecho*, encontramos la participación del **Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández**, con su artículo titulado: “**Implicaciones de la robótica en las relaciones laborales**”, donde realiza un estudio sobre el cambio tecnológico, el cual permite apreciar las diferentes formas de innovación que afectan la cantidad y la naturaleza de las tareas individuales. se analiza que la era digital ha sustituido a la era industrial y a la forma de prestación de servicios mediante la presencia del trabajador en un determinado centro de trabajo. Así, las nuevas tecnologías presentan diferentes impactos en sus procesos de creación de puestos de trabajo; donde las tecnologías digitales han coincidido

con una situación de crisis económica, financiera, demográfica y, en general, de escasez de trabajo asalariado y de empleo formal que está debilitando el sistema de protección social público y al conjunto de garantías que han de disfrutar los trabajadores en el mercado de trabajo. Es así que la tecnología está sustituyendo los modos de producción masiva, automatizando tareas, no sólo manuales, sino también intelectuales. El autor establece que la revolución 4.0 y la era digital son ya una realidad que marcan las fronteras entre el nuevo y el viejo trabajo, ya que la automatización del trabajo es una consecuencia lógica de la revolución tecnológica. Al respecto, los países que han transformado su estructura industrial han logrado favorecer a los sectores de alta tecnología y de mayor elasticidad en la demanda, a través de la implementación de políticas en la industria, el comercio, la inversión, la educación y la capacitación; así como, políticas macroeconómicas y relacionadas con el mercado de trabajo lo que les ha permitido generar procesos de aprendizaje, de transformación productiva y de creación de puestos de trabajo.

Por su parte el **Mtro. Alejandro Loredó Álvarez**, quien titula su artículo: “**El derecho a la dignidad y la personalidad en la cultura digital**”, en el cual se aborda el entorno digital como un marco de conductas amorales, ilícitas que afectan a la persona en su proyección psico-afectiva, tal como sucede en el ciberacoso, donde la vulneración de la intimidad sexual, la difamación, la extorsión, etc., afecta la dignidad humana, misma que debe analizarse desde su aspecto filosófico y jurídico. El autor establece que la sociedad de la información, gestada en la sociedad industrial, actualmente imprime su importancia en el derecho-tecnología y demanda un orden jurídico a la altura de la nueva realidad que está cambiando aceleradamente, por lo que el respeto a la dignidad de la persona humana debe empezar por reconocer su existencia, su autonomía y su individualidad, de allí que se considere inviolable. El autor afirma que la dignidad, solo puede entenderse como un elemento que forma parte de la esencia de la persona humana, debido a lo cual la evolución tecnológica, plantea nuevos retos para el jurista, para crear nuevas ramas del derecho y adaptar las instituciones jurídicas tradicionales a la nueva realidad; todo ello con la finalidad de proteger los derechos humanos. Al efecto las actuales tecnologías de la información plantean un conflicto, entre el mero anhelo de los adelantos técnicos y otros valores de rango más alto, como lo son los ético-jurídicos. La dignidad, debe adquirir una trascendencia como bien jurídico de la persona, que exige ser respetado en el entorno digital, como condición

sine qua non para reivindicar en el ciberespacio, la condición humana; en ese contexto y en aras de un humanismo jurídico, el medio telemático, demanda moralidad y legalidad, ya que el libre desarrollo de la personalidad implica que el individuo es dueño de su propio proyecto vital, con cualidades como racionalidad, dignidad y libertad que la hacen apta para ser titular de derechos y obligaciones.

El **Mtro. Fernando Sánchez Lárraga**, quien colabora con su artículo titulado: “**El carácter bioético de la tutela a los derechos humanos laborales contra la violencia laboral o mobbing en las nuevas relaciones laborales en México**”, donde se establece que las aspiraciones de las personas en su vida laboral, es contar con un trabajo honesto y justo, donde tengan mejores oportunidades de ingresos, protección social para sus familias y perspectivas de desarrollo personal y de integración social; estos derechos han sido logrados por los trabajadores con grandes sacrificios a través del tiempo; no obstante, el *mobbing* o acoso laboral, que se convierte cada vez más en un problema que afecta a los centros de trabajo y representa un riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral que repercute negativamente sobre la organización empresarial, dañando su imagen y afectando a la calidad y productividad de la empresa, lo que se traduce en altos costos sociales y laborales. El autor establece que el *mobbing*, es un problema global que abarca una serie de características psicológicas, sociales, culturales y éticas que afectan la salud del individuo y de la organización laboral en su totalidad. El acoso laboral o *mobbing* reduce la autoestima y lesiona la dignidad de las víctimas; al respecto, la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su seguridad, bienestar y su salud. Así la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, suponen acciones que vulneran varios derechos fundamentales como son el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud. El autor presenta un resumen de los instrumentos normativos nacionales e internacionales sobre este tema.

Con lo anterior la Facultad de Derecho cumple el objetivo de difundir la ciencia jurídica permitiendo el análisis y reflexión en temas actuales de Derecho para reflexionar y debatir respecto de problemáticas jurídico-sociales.

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Director de la Revista de Derecho de la Empresa

COLABORACIONES INTERNACIONALES

¿CUENTAS DE REDES SOCIALES O FONDOS DE COMERCIO DE EMPRESAS VIRTUALES?

*Dra. Nayibe Chacón Gómez**

*Mtro. Daniel Pérez Pereda***

*Mtro. Diego Thomás Castagnino****

Sumario: Palabras clave. Resumen. Introducción. 1.- Retomando la problemática noción de fondo de comercio y su relación con la empresa mercantil. 2.- La noción de fondo de comercio en tiempo de redes social. 3.- Enajenación del fondo de comercio virtual. Conclusiones. Bibliografía.

Palabras clave: fondo de comercio virtual, empresa mercantil virtual, *influencer*, marketing digital, comercio electrónico, redes sociales.

Resumen:

El concepto o la falta de concepto unitario y pacíficamente aceptado de fondo de comercio, al menos en la legislación y doctrina comercial venezolana, ha permitido a través de los años que se configuren teorías y concepciones en torno a los elementos que constituyen su contenido y alcance, especialmente como elementos que permiten la realización de la

* Abogada (Universidad Central de Venezuela, 1999). Especialista en Derecho Mercantil (Universidad Central de Venezuela, 2005). Doctora en Ciencias Mención Derecho (Universidad Central de Venezuela, 2009). Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, Jefe de la Cátedra de Derecho Mercantil y Directora del Instituto de Derecho Privado de esa universidad y actual Secretaria General de la Sociedad Venezolana de Derecho Mercantil – SOVEDEM.

** Abogado. Especialista en Derecho Mercantil (Universidad Central de Venezuela, 2010) y Cursante del Doctorado en Ciencias Mención Derecho en la misma universidad. Profesor de Derecho Mercantil de la Universidad Central de Venezuela y de la Universidad Católica Andrés Bello. Tesorero de la Sociedad Venezolana de Derecho Mercantil – SOVEDEM.

*** Abogado, Universidad Católica Andrés Bello. Máster en Derecho de la Empresa, y Máster en Negocio Bancario y Agente Financiero, Universidad de Alcalá. Especialista en Derecho Mercantil, Universidad Central de Venezuela. Cursante del Doctorado en Ciencias Mención Derecho, UCV. Profesor de Derecho Mercantil I, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, UCV. Profesor de Contratos Mercantiles y Títulos Valores, Facultad de Derecho, UCAB. Profesor de Profundizado I y Arbitraje Comercial (Especialización en Derecho Mercantil), Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, UCV. Profesor de Contratación Mercantil (Especialización en Derecho Mercantil), Postgrado, UCAB. Árbitro del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas y del Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA). Miembro Fundador y Secretario General de SOVEDEM.

empresa mercantil y en el escenario económico global, que se han visto impactados positivamente por el desarrollo de redes y aplicaciones tecnológicas, las cuales han permitido la proliferación de todo un universo de empresas virtuales, y por consiguiente de lo que constituye el fondo de comercio. El presente artículo aborda desde una perspectiva descriptiva y cualitativa, las figuras de la empresa mercantil y del fondo de comercio, tanto en sus tratamientos más tradicionales como con relación a la virtualización del comercio, especialmente el empleo de cuentas en redes sociales como un elemento del fondo de comercio susceptible tanto de valoración económica como de ser enajenado.

Introducción:

Los tradicionales conceptos del Derecho Mercantil han sido profundamente impactados por el uso de la tecnología en las relaciones económicas de relevancia jurídica; aunque no podía ser de una forma diferente, ya que la tecnología y todas sus aplicaciones se encuentran inmersas en todos los aspectos de la vida de las personas sean o no comerciantes.

Esta situación del empleo diario de los frutos de la innovación y del desarrollo en el ámbito de la informática, que han calificado como el fenómeno de la virtualización o una revolución digital, ha colocado en relieve las falencias u omisiones que algunas figuras jurídicas ya poseían, tal es el caso de la empresa mercantil y del fondo de comercio, las cuales aunque se encuentran incorporadas dentro del escenario comercial y en la temática de la literatura y estudio del Derecho Mercantil de la mayoría de los países de tradición romano germánica o romano canónica, y especialmente los que cuentan dentro de sus legislaciones con normas aún vigentes que siguen la codificación decimonónica, tanto la empresa mercantil como el fondo de comercio siguen siendo figuras inacabadas dentro de la perspectiva dogmática del derecho.

Dado el dinamismo que generan las relaciones comerciales, resultan ser idóneas para que sean desarrolladas en estos esquemas globalizados que genera la tecnología de comunicación y de tecnologías disruptivas las cuales hacen prácticamente ilimitado el escenario comercial; haciendo casi imperceptible la diferencias horarias o de localización de un establecimiento comercial; y permitiendo que cada vez más personas incursionen en empresas mercantiles virtuales o sean generadores de contenido que son empleados para promoción y difusión de bienes y servicios.

Muchas de estas situaciones empresariales que pertenecen al giro comercial o a la realización de actos que pueden ser calificados como mercantiles, tienen lugar todos los días, dentro de redes abiertas y cerradas de comunicación entre empresas, comerciantes, emprendedores y otros, con potenciales consumidores y usuarios a distancia, dejando rezagadas o relegadas a un segundo lugar las operaciones en locaciones físicas, que se identifican con la concepción tradicional de fondo de comercio. Por lo que quizás la falta de un concepto legal rígido de empresa mercantil y de fondo de comercio, permita la armonización de la realidad descrita del uso de la tecnología a las vigentes regulaciones del fondo de comercio, particularmente las relativas a la enajenación de sus elementos.

1.- Retomando la problemática noción de fondo de comercio y su relación con la empresa mercantil.

Al hacer referencia a la “problemática noción de fondo de comercio”, se quiere advertir que aun en la presente fecha no existe un concepto unívoco y que haya sido aceptado por la doctrina de forma unánime de esta figura, que si bien corresponde su estudio al Derecho Mercantil en los tópicos de la empresa, se presenta como una figura transversal dentro de las disciplinas jurídicas y económicas; por lo que no es exagerado afirmar que resulta imposible encontrar un concepto de fondo de comercio aceptado pacíficamente.

Para abonar sobre este asunto, en el derecho comercial venezolano Goldschmidt sostiene que legislación patria no da una definición de fondo de comercio, ni enumera sus elementos constitutivos.¹ Tradicionalmente se recurre al aportado por la doctrina italiana. Así Casanova en sus *Estudios sobre la Teoría de la Hacienda Mercantil*,² la identifica como un organismo complejo que adopta en la práctica aspectos múltiples. Por su parte, Carnelutti anota que:

Generalmente y en sentido más limitado, la expresión hacienda hace referencia al conjunto de cosas –instrumentos y mercancías- que sirven al comerciante para su actividad mercantil; en el sentido más amplio es un conjunto de medios reales y personales –cosas y colaboradores- utilizados por el comerciante o el industrial para el cumplimiento de su labor; es, finalmente, el más amplio fenómeno de agregación de aquello que encuentra

¹ Goldschmidt, Roberto. (2010). *De la enajenación del fondo de comercio en el Derecho venezolano*. Actualización a cargo de la Dra. Nayibe Chacón Gómez. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, p. 91.

² Casanova, Mario. (s/f). *Estudios sobre la teoría de la hacienda mercantil*. Traducción de José María Navas. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, p. 4.

generalmente en el comercio su punto de referencia, aun cuando sea sólo para una vinculación no instrumental... En esta última acepción entran en el concepto de hacienda incluso los créditos y deudas que a ella hacen referencia, definiéndose entonces la hacienda como patrimonio industrial o mercantil.³

Ascarelli, se refiere al establecimiento comercial, definiéndolo como “el conjunto de los instrumentos destinados al ejercicio de un determinado comercio (bienes materiales, bienes inmateriales, personas)”.⁴ En su obra este autor diferencia entre los aspectos económicos y jurídicos del establecimiento comercial, pues “económicamente y contablemente este conjunto de instrumentos destinados al ejercicio del comercio está casi personificado, y se habla de establecimiento que tiene empleados, que compra, que vende, que goza de crédito”. Jurídicamente resulta obvio que el establecimiento no es ni puede ser sujeto de derecho; sujeto de derecho, es decir, titular de las varias relaciones jurídicas, es el comerciante, esto es, el titular del establecimiento.

Adicionalmente, Ascarelli se refiere a que no se debería hablar del establecimiento con carácter individual, sino como un conjunto de bienes que el comerciante destina al ejercicio de un determinado negocio, y que, adicional a no ser sujeto de derecho, no puede considerarse como un objeto de derecho distinto de las cosas que lo componen. Importante, es pues, resaltar el elemento de conexión de los bienes que constituyen el establecimiento, que se encuentra determinado por una finalidad común, que no es otra, que el ejercicio de un comercio, de un determinado comercio.⁵

Son estos elementos, los que utiliza el titular del fondo de comercio para la realización de su empresa mercantil, la cual, dicho sea de paso, tampoco cuenta con una definición jurídica propia, aunque el máximo tribunal del país se refiera a ella como un importante motor de la economía.⁶

³ Carnelutti, Francesco: *Valore giuridico della nozione di azienda commerciali*, núm. 2, página 156; citado por: Casanova, Mario. (s/f). *Estudios sobre la teoría...* ob. cit., nota: 2, p. 4 - 5.

⁴ Ascarelli, Tulio. (1947). *Introducción al Derecho Comercial*. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires, p. 120.

⁵ *Ídem*.

⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, 20/07/2006, expediente núm. 05-2397, acción de amparo constitucional, “La comprensión de la empresa societaria como una entidad económica cuya actividad rebasa el sólo interés lucrativo de los socios, queda plasmada en una amplia tendencia -ya casi global- que señala que su responsabilidad trasciende también en aquellas personas involucradas en el negocio: trabajadores, proveedores, clientes, competidores, etcétera.” Castagnino, Diego Tomás. (2021). *Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia en materia Mercantil (2000-2020)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, p. 106.

Estos elementos como piezas de un motor, dan vida a la figura del fondo de comercio, por lo que existe una íntima relación entre el fondo de comercio y la empresa mercantil, relación que se encuentra en manos del comerciante, sea individual o social.

La relación existente entre Empresa y Fondo de Comercio, se podría entender como una relación de contenido y continente; es decir, dentro de la noción de Empresa se encuentran los elementos que constituyen el Fondo de Comercio, ... conjunto de cosas -instrumentos y mercancías- y personas -colaboradores; o de medio a fin, puesto que están reunidos y distribuidos en función de la realización de un acto de comercio. ... Es la forma en la cual se encuentran distribuidas las cosas, la especial coordinación en el desarrollo de la actividad para la producción de bienes o servicios, lo que confunde las nociones de empresa y fondo de comercio, ya que, de entrada parecieran ser una única cosa.⁷

Ahora bien, es la empresa mercantil la que se sirve de esa cantidad de elementos, bienes muebles e inmuebles, tangibles e intangibles, así como de relaciones jurídicas que generan derechos y obligaciones; todos estos elementos reunidos conforman el fondo de comercio; y esa empresa mercantil la que se ha visto impactada por la cada vez mayor intromisión de la tecnología y sus aplicaciones en las relaciones comerciales, en la forma en que se realiza el comercio y todas las actividades que son necesarias para llevar adelante un giro comercial, tanto al mayor como al detal. Así como el repunto de los denominados “emprendimientos”, que resultan posibles dentro de las infraestructuras tecnológicas de redes abiertas.

El emprendedor actúa como un instrumento para dinamizar las economías y promover la flexibilidad del tejido productivo a través de la creatividad y la innovación, junto con otras políticas de fortalecimiento económico generando cambios estructurales en la economía local y a partir de la crisis los emprendedores tienen un reto donde su papel fundamental es afrontar esta especial situación y provocar la recuperación económica.⁸

2.- La noción de fondo de comercio en tiempo de redes sociales:

⁷ Chacón Gómez, Nayibe. (2010). Relaciones entre la Empresa, el Fondo de Comercio y la Sociedad Anónima. *De la enajenación del fondo de comercio en el Derecho venezolano*. Actualización a cargo de la Dra. Nayibe Chacón Gómez. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, pp. 142-143.

⁸ Leyva Carreras, Alma Brenda, José Heredia Bustamante, y Patricia Aguilar Talamante. 2021. «El Emprendimiento Como Estrategia En Tiempos De Crisis». *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, núm. 35, p. 7. Recuperado de: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/407>

Dentro de este entorno de empresas mercantiles tecnológicamente influenciadas han surgido conceptos globalizados como los llamados mercados electrónicos o *Marketplace*, que Rodríguez Rivero define como:

Una plataforma online donde compradores, vendedores y distribuidores se encuentran para intercambiar información, llevar a cabo operaciones comerciales y colaborar unos con otros. Se centra en transacciones online de empresa a empresa (*business-to-business* o B2B), de empresa a consumidores (*business-to-consumer* o B2C) o entre empresas y Administraciones Públicas (*business-to-government* o B2G). Los Marketplace tienen un enorme potencial como vía alternativa de negocios y marketing, además ofrecen numerosos beneficios a todos los participantes en las transacciones comerciales, independientemente de su tamaño.⁹

Por lo que es menester imaginar que los elementos constitutivos del tradicional fondo de comercio, se encuentran también tecnológicamente afectados, no solo se trata de actividades de mercadeo y publicidad por medio del uso de sitios web o redes sociales, sino el completo ejercicio de la empresa, por lo que este fondo de comercio o los elementos que lo conforman se encuentran casi o en su totalidad dentro de los sitios web o de las redes sociales, lo cual es posible por las propias características del escenario comercial actual, no solo en Venezuela sino a nivel mundial.

Acerca de la importancia que tiene la economía digital que tiene como protagonistas las empresas virtuales, Fernández Cabrera reflexiona que la misma al ser globalizada

Genera oportunidades y desafíos nuevos para el comercio y el desarrollo, sin que nada garantice que arroje beneficios ni que estos se distribuyan equitativamente. En tal sentido, se debería buscar:

- a) aprovechar las ventajas de la digitalización y minimizar los riesgos que esta conlleva, por lo que los Estados y sus poderes públicos deben buscar un diálogo entre los múltiples interesados, con políticas y estrategias nacionales y regionales que se centren en el aprovechamiento de las TICs para el desarrollo mediante la creación de infraestructuras, la adquisición de competencias y la elaboración de una legislación nacional e internacional;
- b) se deben adoptar medidas concertadas a nivel regional e internacional para hacer frente a la competencia, la protección del consumidor, la propiedad y la protección de los datos, la privacidad, la fiscalidad y el comercio en la economía digital, etc.;
- c) se debe facilitar a todos los géneros por igual al acceso de las oportunidades que ofrece la economía digital para reducir la brecha digital de género;

⁹ Rodríguez Rivero, Jairo. (2020). Marketplace y su alcance a nivel social. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático (Segunda Época)*. Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática, 1(10), p. 92. Recuperado de: http://www.fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf

d) para evitar que la economía digital aumente las brechas digitales y las desigualdades de ingresos, se debe ayudar a los países a prepararse para aprovechar las oportunidades derivadas de la digitalización, en particular mediante el aprovechamiento de la iniciativa Comercio Electrónico para Todos, dirigida por la UNCTAD.¹⁰

Queda meridianamente claro, que todos los días se va incrementando la utilización de la tecnología para el desarrollo de la economía a todos los niveles, por medio de la incesante aparición de aplicaciones y redes que unen a consumidores y usuarios con proveedores, vendedores, distribuidores y demás sujetos del escenario económico a nivel mundial, por medio que no solo los espacios de mercados virtuales sino cada vez más las redes sociales, se posesionan junto a otros grandes servicios que dominan actualmente el comercio electrónico, tales como los de correo electrónico, almacenamiento de documentos, intercambio de archivos e información, así como otros tantos servicios menores y aquellos que se encuentran ligados a los anuncios publicitarios.

La creciente popularidad de las redes sociales como Facebook, LinkedIn y Twitter, ha dado origen a crecientes oportunidades para el desarrollo de nuevos modelos de negocios del comercio electrónico, generalmente conocido como comercio social o *social commerce* en inglés. En este sentido, las redes sociales se han convertido en un medio para promover y/o emprender el comercio electrónico.¹¹

Si a finales de la primera década del siglo XXI no se entendía como se podía haber vivido sin Internet, hoy no es posible mantener relaciones sociales y económicas, sin estas redes de comunicación global; las redes sociales constituyen un elemento imprescindible del fondo de comercio de las empresas mercantiles virtuales en la sociedad contemporánea,

Las redes sociales son sin duda alguna las principales plataformas de comunicación en los medios sociales, porque son las que mejor permiten a los usuarios relacionarse entre sí, mediante el intercambio de experiencias y eventos de su vida diaria y la interconexión entre diferentes grupos de amigos de cada usuario.¹²

¹⁰ Fernández Cabrera, Sacha. (2020). La era digital y la globalización, un desafío para el derecho. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático (Segunda Época)*. Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática, 1(10), p. 67. Recuperado de: http://www.fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf

¹¹ Alderete, María Verónica y Jones, Carola. (2019). ¿Hacia el *social commerce*? El valor de las redes sociales en la MiPyME de Córdoba, Argentina. *Entramado*, vol. 15, núm. 1, pp. 48-60. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6936523.pdf>

¹² Bonnelly Ricart, Rafael. (2011). *La Huella Social: Cómo los usuarios tomaron control de Internet*. Ediciones de El Nacional. Caracas, p. 41.

En este orden de ideas, el Grupo Europeo de Autoridades de Protección de Datos ha definido a las redes sociales como plataformas de comunicación en línea que permiten a individuos unir o crear las redes de usuarios de la misma opinión y cuyas características comúnmente establecidas son:

- Invitan a usuarios a proporcionar datos personales con el objetivo de generar una descripción de ellos o “el perfil”.
- Los servicios de Redes Sociales también proporcionan los instrumentos que permiten a usuarios fijar su propio material (el contenido generado por el usuario puede ser una fotografía o una entrada de diario, la música o el clip vídeo o se vincula a otros sitios).
- La “interconexión social” permiten a cada usuario crear una lista de contactos, con la cual los usuarios pueden interactuar recíprocamente.

Dentro de la valoración económica de las empresas virtuales y de los elementos del fondo de comercio, se podría decir que las redes sociales generan una buena parte del ingreso de muchas empresas mercantiles, tanto por la publicidad y la relación prácticamente directa entre producto o servicio y los potenciales consumidores o usuarios, puesto que en la red social estos potenciales consumidores y usuarios tienen un lugar especial de encuentro, ya que no solo la utilizan para ver sino también para ser vistos como creadores de contenido.

Se destaca que los usuarios de las redes sociales fijan grandes cantidades de información sobre sus intereses, en sus perfiles ofrecen un mercado refinado a anunciantes que desean colocar publicidad basada en aquella información.

González Fernández reflexiona sobre la forma como se da en la actualidad la divulgación del contenido, y aunque sus anotaciones se encuentran dirigidas al análisis de las estrategias comunicativas propias de la industria del periodismo, las mismas pueden ser aplicadas a todo tipo de usuario y consumidor, que requiere información como factor estratégico para brindar un valor añadido, resaltando que “hay que estar presente en aquellas esferas en las que estos se encuentran.”¹³

Si los consumidores no van a los contenidos, los contenidos tienen que ir hacia ellos. De esta forma se justifica la presencia que los medios tienen en las diferentes redes sociales,

¹³ González Fernández, Sara. (2021). Estrategias comunicativas para informar y crear *engagement* en Instagram. El caso del periódico El País. *Razón y Palabra*, vol. 24, núm. 109, p. 4. Recuperado de: <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1709/1469>

pues son las plataformas que configuran el ecosistema mediático en la actualidad y que ofrecen múltiples ventajas y oportunidades tanto para para aproximarse a la audiencia fomentando la interactividad y la participación con sus contenidos como para reinventarse...¹⁴

Adicionalmente por las particularidades que se desprenden del uso de las redes sociales, tómese por ejemplo los aspectos que González Fernández destaca de Instagram, red social, que en su opinión, ofrece la posibilidad de publicar contenido (el cual puede ser de productos o servicios) en diferentes formatos visuales (fotografías, vídeos e historias breves, por mencionar algunos) haciendo uso de diferentes filtros y opciones de edición con las que personalizar cada una de las publicaciones ajustando aspectos como la tonalidad, la luz, el enfoque o la apariencia. Destacando además las principales cualidades que presenta red social y que justifican la cada vez mayor cantidad de usuarios:

- *Social Interaction*: Interactuar y mantener una buena relación con otras personas, crear redes, conocer lo que sucede en la sociedad, estar al día de lo que hacen amigos y familiares, conectar con usuarios que compartes intereses parecidos.
- *Archiving*: Grabar eventos diarios a través de fotos para crear un espacio personal, hacer blogs personales, tomar fotos de lujo y guardarlas en línea, actualizar fotos y vídeos con la utilización de filtros.
- *Self-expression*: Actualizar contenidos, captar la atención de otros, expresar lo que cada persona es, compartir información personal.
- *Escapism*: Escapar de la realidad y olvidarse de problemas, evitar la soledad, conseguir lo que se quiere sin esfuerzo y relajarse.
- *Peeking*: Navegar por las fotos relacionadas con intereses particulares, ver la vida de las celebridades y ver una gran variedad de fotos interesantes.

Ahora bien, todas estas ventajas o beneficios para el desarrollo y la expansión (en cuanto a mercado de productos o servicios, así como de posibles usuarios y consumidores) que se pueden encontrar en las redes sociales tales como *Instagram*, empleadas como parte o el todo de los elementos que constituyen el fondo de comercio mediante el cual se realiza el giro comercial de la empresa mercantil, no pueden dejar de lado las regulaciones particulares que se han dado a nivel mundial, a los medios electrónicos y a las relaciones con

¹⁴ *Idem.*

relevancia jurídica que tienen lugar en las plataformas virtuales de conexión, por citar como ejemplo en este punto se pueden enlistar los instrumentos europeos:

- En cuanto a los servicios de la sociedad de la información: la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico), recientemente modificada por el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a un mercado único de servicios digitales, 2020/0361, de 15 de diciembre de 2020.
- Con relación a la protección a los consumidores y usuarios: el Reglamento (CE) N° 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de octubre de 2004, sobre la cooperación entre las autoridades nacionales encargadas de la aplicación de la legislación de protección de los consumidores.
- Con atención a la protección de los datos personales: el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

En el uso que se hace de las redes sociales para la realización de la empresa mercantil, surge todo un universo de áreas y aspectos que se deben tener presente, como se puede ver de la corta lista que a manera de ejemplo se anotó, la continua dinámica que tiene lugar en las comunicaciones y relaciones comerciales con relevancia jurídica, que inciden dentro de las concepciones tradicionales tanto de la empresa como del fondo de comercio, requieren de este tipo de tratamiento jurídico-legal.

Es menester considerar que las propias cuentas de los usuarios de las redes sociales, tales como *Instagram* o *Facebook*, representan en muchos casos no solo un elemento del fondo de comercio que utiliza la persona para ejecutar su empresa mercantil o su emprendimiento, o como estrategia de marketing digital, y que luego tiene una representación física, tales como un lugar donde se encuentra almacenado el producto o en el cual se dispensa el servicio, que se distribuye o entrega al consumidor y usuario de manera presencial, aquí es posible comprender estas cuentas de redes sociales como parte de los

elementos de todo un universo de cosas, derechos y obligaciones de las que el empresario se sirve como su fondo de comercio para la realización de actividades publicitarias y de comunicación entre el empresario y los potenciales consumidores y usuarios.

Actualmente, el comercio electrónico es uno de los sectores de mayor auge a nivel global. Las redes sociales están siendo utilizadas con frecuencia por los empresarios como un verdadero canal de comercialización directo, en donde el intercambio con el consumidor se hace totalmente en línea, prescindiéndose cada vez más de un local físico de atención al público, siendo que la propia cuenta en la red social es la empresa los llamados *influencer*, que según Sanz Marcos y otros han sido definidos como:

Personas que utilizan las redes sociales para generar información sobre productos y servicios de cualquier tema de actualidad. Comparten con otros usuarios sus opiniones, pensamientos, ideas o reflexiones. ... *influencer* como aquella persona que identifica, busca y se adapta con influencia a cualquier objetivo empresarial.¹⁵

En este caso se trata de personas naturales,¹⁶ que abren cuentas en estas redes sociales, y acumulan un gran número de seguidores, por contar con gran credibilidad sobre un tema determinado, así, su presencia virtual o física en eventos o dando opiniones sobre productos o servicios, le genera ingresos susceptibles de valoración económica.

Las redes sociales se convierten en la piedra angular del *influencer*, pero también deben serlo para la propia marca, es decir cada organización debe tener su espacio y debe estar de manera ética y de acuerdo a la ley.¹⁷

Por lo que, para los *influencer*, sus cuentas en redes sociales pasan a convertirse en parte fundamental de la ejecución de su empresa mercantil, es decir, en su fondo de comercio. Se debe distinguir que para el *influencer* su cuenta en una red social es su empresa mercantil,

¹⁵ Sanz Marcos, Paloma; Pérez Curiel, Concha; Velasco Molpeceres, Ana María. (2020). Hacia un cambio en el sector de moda y lujo. Del dominio del *influencer* a la marca: Gucci, Loewe y Margiela. *Revista de Comunicación*, vol. 19, núm. 2, p. 264. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589466335015>

¹⁶ Dentro de los tipos o clases de *influencer* se reconoce categorías especiales, como la que se encuentra integrada por los “*influencers deportivos*”, aquellos que se convierten en *influencers* para “el aprendizaje en el ámbito de la educación para la salud, su labor debe ser talante de responsabilidad al influenciar con eficacia sobre sus *followers*, incidiendo significativamente y mejorando la calidad de vida de sus interactuados.” Gil Quintana, Javier, Ruiz, Rafael Felipe, y Moreno Muro, Miguel Ángel. (2022). *Influencers deportivos y su repercusión en el consumo, la actividad física y su proyección en redes sociales por los adolescentes andaluces (España)*. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, núm. 43, p. 592. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8059462.pdf>

¹⁷ Gómez Nieto, Begoña. (2018). El *influencer*: herramienta clave en el contexto digital de la publicidad engañosa *methaodos*. *Revista de ciencias sociales*, vol. 6, núm. 1, p. 150. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441556240010>

en la cual al explotar su imagen y su nombre como un signo distintivo de su propia empresa, lo hace por medio del ejercicio de su giro comercial que constituye en dar opiniones y pareceres, compartir imágenes de fotografías y videos, con testimoniales sobre ciertos productos y servicios suministrados por otras empresas, para las que el empleo de una persona que se caracteriza por ser ese *influencer* de redes sociales puede resultar ser una estrategia publicitaria o de marketing digital dentro de una campaña o de una programación para el desarrollo de su propia marca, lo que se conoce con el nombre de *marketing de influencers*, la cual ha sido definida por Jiménez-Iglesias y otros como “una técnica publicitaria no invasiva que alcanza una audiencia comprometida y con gran confianza en los prescriptores que hay elegido, por lo que aumenta la reputación y el estatus de la empresa.”¹⁸

En la relación entre los *influencers* y las redes sociales resulta pertinente lo anotado por Gómez Nieto:

La consolidación de las plataformas de redes sociales ha permitido la emergencia de nuevos prescriptores de consumo como las microcelebridades, figuras cada vez más apreciadas por las marcas comerciales para conectar con el consumidor de un modo cercano y aparentemente espontáneo.¹⁹

Por su parte, Jiménez-Iglesias y otros plantean que, como un fenómeno la aparición de los *influencers*, puesto que, gracias al uso masificado de las redes sociales:

Personas previamente desconocidas adquirir altos niveles de popularidad a través de la creación de contenidos audiovisuales que atraen a grandes audiencias a través de Internet. Para una parte de ellos supone la posibilidad de dedicarse profesionalmente a la creación de contenido gracias a los acuerdos comerciales que establecen con las marcas interesadas en esos nichos de audiencia que han logrado reunir a su alrededor.²⁰

En este contexto, no cabe duda alguna que las cuentas de estas personas en las redes sociales son susceptibles de valoración económica, y que pueden constituir, como ya se ha mencionado, un elemento o el elemento que conforma el fondo de comercio en la cual ese

¹⁸ Jiménez-Iglesias, Estefanía; Elorriaga-Illera, Angeriñe; Monge-Benito, Sergio y Olabarri-Fernández, Elena. (2022). Exposición de menores en Instagram: instamadres, presencia de marcas y vacío legal. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 13(1), pp. 51-63. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/120379>

¹⁹ Gómez Nieto, Begoña. (2018). El influencer: herramienta clave..., cit. ob., p. 153.

²⁰ Jiménez-Iglesias, Estefanía; Elorriaga-Illera, Angeriñe; Monge-Benito, Sergio y Olabarri-Fernández, Elena. (2022). Exposición de menores en Instagram: instamadres, ..., ob. cit., p.

influencer ejecuta su empresa mercantil, es decir, un fondo de comercio virtual. Sin embargo, la doctrina advierte que:

La falta de regulación a la publicidad digital ha provocado que las marcas e *influencers* aprovechen los huecos legales para generar ingresos sin pensar en la transparencia del contenido que reciben las audiencias. Los nuevos formatos de publicidad como el *content marketing* o el *marketing de influencers* ponen a prueba las leyes mundiales. En algunos casos la falta de regulación para la publicidad digital ha permitido que se aprovechen de los huecos legales para que las grandes marcas promocionen contenido a través de redes sociales sin que el usuario lo note. ... Youtubers, instagramers, blogueros, comentaristas en Facebook o Twitter con muchos seguidores, mencionan y usan en muchos casos a marcas y productos por encargo de las marcas a cambio de una contraprestación económica, aunque en ningún momento desvelan que su prescripción no es un mero consejo basado en sus gustos y preferencias, sino que tiene detrás un interés económico.²¹

Aunque se carezca de regulación, el derecho no puede estar ajeno a estas realidades tecnológicas que resultan ser de relevancia jurídica, por lo que a continuación se plantea la situación de la enajenación de las cuentas de redes sociales, a la luz de la vigente legislación comercial venezolana.

3.- Enajenación del fondo de comercio virtual

Aunque en Venezuela no exista una depurada legislación en las materias inherentes al comercio electrónico, la protección del consumidor y usuario electrónico, y se está lejos de contar con una normativa de protección de los datos personales, y menos alguna que regule las redes sociales y las relaciones que tienen lugar en el marketing de *influencer*, aún se encuentran en vigencia las disposiciones del Código de Comercio aplicables a la enajenación del fondo de comercio, específicamente los artículo 151 y 152 de ese texto codificador.

Artículo 151.- La enajenación de un fondo de comercio, perteneciente a firma que esté o no inscrita en el Registro Mercantil, o la de sus existencias, en totalidad o en lotes, de modo que haga cesar los negocios de su dueño, realizada a cualquier título por acto entre vivos, deberá ser publicada antes de la entrega del fondo, por tres veces, con intervalo de diez días, en un periódico del lugar donde funcione el fondo o en lugar más cercano, si en aquél no hubiere periódico; y en caso de que se trate de fondos de un valor superior a los diez mil bolívares (Bs. 10.000,00), y dentro de las mismas condiciones, en un diario de los de mayor circulación de la capital de la República.

²¹ Gómez Nieto, Begoña. (2018). El influencer: herramienta clave..., cit. ob., p. 154.

Durante el lapso de las publicaciones a que se refiere el encabezamiento de este artículo, los acreedores del enajenante, aun los de plazo no vencido, pueden pedir el pago de sus créditos o el otorgamiento de garantía para el pago.

Artículo 152.- Cuando no se hayan cumplido los requisitos expresados en encabezamiento del artículo anterior; el adquirente del fondo de comercio es solidariamente responsable con el enajenante frente a los acreedores de este último.

Incorre en la misma responsabilidad el adquirente frente a los acreedores del enajenante cuyos créditos reclamados durante el lapso de las publicaciones no hubieren sido pagados o garantizados, siempre que ellos hubieren hecho su reclamación durante el término señalado.

Sin pretender adentrar al detalle de estas dos normas, así como a sus antecedentes, es preciso anotar que el primer artículo transcrito incorpora la necesidad de publicar en prensa, según las formalidades que se prescriben en dicha norma, la pretensión de enajenación, es decir, de la transferencia de la propiedad de todos o de algunos de los elementos que forman el fondo de comercio, siempre que esta operación, realizada por acto entre vivos, termine el giro comercial de su dueño o titular de los elementos que conforman el fondo de comercio.

El objeto o propósito de dichas publicaciones es la protección de los acreedores del titular del fondo de comercio, al dar a conocer a estos, que la persona (natural o jurídica) con la que tienen una relación comercial se encuentra en el trámite de la enajenación y del cese de sus negocios, y que éstos, los acreedores deben solicitar dentro del plazo fijado en la norma, el pago de las acreencias que se encuentran vencidas, o la garantía de aquellas que aún no lo están. Luego, el siguiente artículo advierte que la falta de realización de las publicaciones hace surgir la solidaridad entre el enajenante y el adquirente del fondo de comercio frente a las deudas cuyos acreedores asistieron a solicitar el pago o la garantía de este, en la oportunidad correspondiente.

Hechas estas menciones, resulta pertinente plantear si las cuentas de redes sociales son consideradas el fondo de comercio o un elemento dentro del conjunto que constituye el fondo de comercio, y si le serían aplicables, en caso de su enajenación, las publicaciones a que se refiere la normativa comercial venezolana. Al no existir un consenso legal y doctrinario sobre los elementos que constituyen el fondo de comercio, la puerta se encuentra abierta para que las realidades de la economía digital sean consideradas dentro de estos elementos, ya sea de forma *sui generis*, es decir, con su propia estructura jurídica, o como parte de otros elementos que si se encuentran regulados, tales como los inherentes a la propiedad intelectual, específicamente los signos distintivos de la empresa e incluso el derecho de autor.

Por lo que a tenor de lo dispuesto en el artículo 151 del Código de Comercio venezolano, la enajenación, sea por venta o por otro acto entre vivos de transmisión de la propiedad de la cuenta en la red social, siempre que se cumplan los extremos allí mencionados, especialmente que haga cesar los negocios de su dueño, se deberá cumplir con la publicidad en la forma referida.

El punto de partida para determinar si una cuenta en una red social puede ser considerada como parte o todo de un fondo de comercio, parte necesariamente de dos requisitos fundamentales: que la red social sea utilizada como medio para la realización de actos de comercio y que tales actos sean ejecutados por comerciales, para así diferenciar entre un usuario ocasional del verdadero comerciante. Una vez validado el cumplimiento de tales requisitos, es posible identificar las siguientes características:

La realización de actos de comercio por parte de comerciantes a través de una cuenta en una red social implica: (i) una organización de fuerzas económicas: hay una inversión de capital por parte del comerciante que es utilizado para la compra de la materia prima o del inventario, para su transformación, venta o reventa, según el caso, y para sufragar todos los gastos necesarios para la ejecución de los actos de comercio, que van desde la contratación de la publicidad para posicionar la cuenta entre los usuarios de su preferencia, pago de los salarios de sus empleados, pago del servicio de internet, pago del dominio de su página web, etc., y (ii) trabajo: para alcanzar el objeto lucrativo mediante la red social es necesario la realización de una serie de actividades que van desde publicar los anuncios de los productos que se pretenden comercializar, responder a las preguntas que hacen los potenciales clientes, hacer los envíos, facturar, reponer inventario, etc. Tales actividades generalmente son realizadas por un equipo de trabajo, inclusive para el caso del *influencer*, en el que públicamente se muestra como una única persona, pero detrás hay un grupo de sujetos que sin su soporte no sería posible alcanzar los objetivos planteados. Gracias a la tecnología, tales actividades pueden ser realizadas por personas ubicadas en lugares distintos, cada vez es más frecuente ver equipos de trabajo localizados en distintos países, y que trabajan desde sus propias casas. Es importante aclarar que dicho trabajo también es válido que sea realizado por comerciantes individuales, es el típico caso de pequeños emprendimientos.

De esta manera, la cuenta en una red social puede llegar a ser considerada como una verdadera unidad organizada, porque:

- (i) cuenta con un sujeto organizador: es el titular de la cuenta, que puede ser una persona natural o jurídica, que, por cierto, ante la escasa regulación y el dinamismo de la actividad, se está proliferando el uso de sociedades irregulares, que, si bien no es un impedimento a tenor del artículo 151 del Código de Comercio, en lo que se refiere a enajenación del fondo de comercio, es un fenómeno a tomar en cuenta en futuras regulaciones;
- (ii) cuenta con elementos patrimoniales: tales como marca, mobiliarios, inventarios, etc.;
- (iii) realiza una actividad comercial: como se ha indicado, debe realizar al menos un acto de comercio, en la gran mayoría de los casos se trata de venta o reventa de bienes, pero también hay casos de prestación de servicios; y
- (iv) tiene una clara finalidad lucrativa: el cuál es el motor que mueve a todo comerciante.

Por las razones antes señaladas y considerando que, tales bienes organizados puestos a disposición por el titular de la cuenta para poder llevar a cabo su actividad comercial, son perfectamente identificables y sobre ellos existe un evidente derecho de propiedad, es posible llegar a la conclusión que una cuenta en una red social puede ser considerada como parte o todo, de un fondo de comercio, por lo que, siguiendo lo dispuesto en el artículo 151 del Código de Comercio, si el titular de la cuenta de la red social decide enajenarlo, siempre y cuando, tal acto haga cesar los negocios de su dueño, será necesario dar cumplimiento con el procedimiento establecido en dicha norma.

Lo anterior obedece a que el artículo 151 *ejusdem* tiene una finalidad proteccionista del derecho de los acreedores, y tiene plena aplicación para este tipo de casos en donde hay un sin fin de intercambios comerciales en donde se deben proteger los derechos de los acreedores.

Por último, es importante advertir que algunos de los contratos de suscripción de redes sociales prohíben la compra, venta o transferencia de las cuentas, incluyendo, solicitar, recopilar o usar credenciales de inicio de sesión o insignias de otros usuarios,²² de hacerlo,

²² Por ejemplo, caso de Instagram: [https://help.instagram.com/581066165581870/?helpref=hc_fnav&bc\[0\]=Ayuda%20de%20Instagram&bc\[1\]=Centro%20de%20privacidad%20y%20seguridad](https://help.instagram.com/581066165581870/?helpref=hc_fnav&bc[0]=Ayuda%20de%20Instagram&bc[1]=Centro%20de%20privacidad%20y%20seguridad)

es un riesgo que asume el comprador, ya que la empresa se reserva el derecho de suspender el usuario.

Conclusiones

La realidad económica a nivel mundial ha mutado en los últimas décadas en una economía digital, de redes de comunicación y de comercio, que han transformado las maneras tradicionales que realizar el giro comercial de las empresas mercantiles, impactando incluso los elementos que el empresario requiere para su ejecución, por lo que al contenido y alcance del concepto de fondo de comercio, indiscutiblemente se le debe adicionar las aplicaciones que las tecnologías disruptivas y las redes sociales permiten.

Aunque no se cuente con regulación específica en los distintos aspectos que rigen las empresas virtuales y, particularmente los elementos que constituyen el fondo de comercio o el establecimiento mercantil de éstas, en muchos casos estos son solo cuentas de redes sociales que resultan ser empresas para una cada vez mayor población de los conocidos como *influencers*.

Las vigentes regulaciones venezolanas que datan de más de medio siglo, y que pueden representar falencias u omisiones en el orden comercial, resultan aún aplicables a estos elementos del entorno virtual en que se realiza la empresa, sobre todo cuando se tiene en cuenta la necesidad de protección de acreedores, así como de los potenciales usuarios y consumidores.

Bibliografía

- Alderete, María Verónica y Jones, Carola. (2019). ¿Hacia el *social commerce*? El valor de las redes sociales en la MiPyME de Córdoba, Argentina. *Entramado*, vol. 15, núm. 1, pp. 48-60. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6936523.pdf>
- Ascarelli, Tulio. (1947). *Introducción al Derecho Comercial*. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires
- Bonnelly Ricart, Rafael. (2011). *La Huella Social: Cómo los usuarios tomaron control de Internet*. Ediciones de El Nacional. Caracas, p. 41.

- Casanova, Mario. (s/f). *Estudios sobre la teoría de la hacienda mercantil*. Traducción de José María Navas. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid.
- Castagnino, Diego Tomás. (2021). *Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia en materia Mercantil (2000-2020)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Chacón Gómez, Nayibe. (2010). Relaciones entre la Empresa, el Fondo de Comercio y la Sociedad Anónima. *De la enajenación del fondo de comercio en el Derecho venezolano*. Actualización a cargo de la Dra. Nayibe Chacón Gómez. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Fernández Cabrera, Sacha. (2020). La era digital y la globalización, un desafío para el derecho. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático (Segunda Época)*. Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática, año: 1, núm. 10, pp. 53-72. Recuperado de: http://www.fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf
- Gil Quintana, Javier, Ruiz, Rafael Felipe, y Moreno Muro, Miguel Ángel. (2022). Influencers deportivos y su repercusión en el consumo, la actividad física y su proyección en redes sociales por los adolescentes andaluces (España). *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, núm. 43, pp. 591-602. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8059462.pdf>
- Goldschmidt, Roberto, y Ramírez, Raúl. (2010). *De la enajenación del fondo de comercio en el Derecho venezolano*. Actualización a cargo de la Dra. Nayibe Chacón Gómez. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Gómez Nieto, Begoña. (2018). El influencer: herramienta clave en el contexto digital de la publicidad engañosa. *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, vol. 6, núm. 1, pp. 149-156. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441556240010>
- González Fernández, Sara. (2021). Estrategias comunicativas para informar y crear *engagement* en Instagram. El caso del periódico El País. *Razón y Palabra*, vol. 24, núm. 109, pp. 1-32. Recuperado de: <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1709/1469>
- Grupo Europeo de Autoridades de Protección de Datos: https://edpb.europa.eu/edpb_es

- Leyva Carreras, Alma Brenda, Heredia Bustamante, José y Aguilar Talamante, Patricia. 2021. «El Emprendimiento Como Estrategia En Tiempos De Crisis». *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, núm. 35, pp. 1-36. Recuperado de: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/407>
- Rodríguez Rivero, Jairo. (2020). Marketplace y su alcance a nivel social. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático (Segunda Época)*. Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática, 1(10), pp. 87-101. Recuperado de: http://www.fiadi.org/wp-content/revista_fiadi_segunda_epoca/historial_de_revistas/FIADI-10.pdf
- Sanz Marcos, Paloma; Pérez Curiel, Concha; Velasco Molpeceres, Ana María. (2020). Hacia un cambio en el sector de moda y lujo. Del dominio del influencer a la marca: Gucci, Loewe y Margiela. *Revista de Comunicación*, vol. 19, núm. 2, pp. 263-284. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589466335015>

TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA

EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA EMPRESA PARA LOS MEXICANOS

Dra. Hilda María García Pérez.²³

Sumario: Palabras Clave. Introducción. 1.- ¿Qué es la empresa? y sus orígenes. 2.- Origen de la empresa en México. 3.- Definición de empresa. 4.- Cimiento jurídico de la empresa. 5.- La empresa y su regulación ambiental. Conclusión. Propuesta. Bibliografía. Recursos en línea.

Palabras Clave: Empresa. Emprendedores. Historia de la Empresa. Historia económica de México

Introducción.

Iniciar este escrito es recordar una caminata por las calles de la ciudad y llegar al puesto de periódicos donde el dueño, muy contento expresa mi empresa otra vez está cobrando vida, alguien de los clientes –pregunto empresa- muy orgulloso el dueño –contesto si este puesto de periódicos es un empresa- soy un emprendedor que hace uso de sus derechos humanos que están en la Constitución Mexicana y los cumpla ya que cuento con las medidas necesarias que me pide la Secretaria de Salud, tengo novedades y por lo tanto soy competitivo, doy un servicio a la comunidad y estoy dentro de la economía nacional-.

Llega la respuesta para iniciar una empresa se necesita tener y poner en práctica dos grandes elementos esfuerzo y trabajo con lo que se va a producir actividades que pueden ser industriales, mercantiles o bien prestador de servicios, Son los momentos de reflexión ¿cuál

²³ Lugar de nacimiento: Veracruz, Veracruz. Domicilio: Venustiano Carranza 421. Veracruz, Ver. Tel. cel. 22 92 79 58 06.- Correo: garciahildama89@gmail.com Docente de la Universidad del Álica, Licenciatura en Derecho, Tepic. Nayarit. Licenciada en Derecho, Universidad Veracruzana. Maestra en Derecho Privado Universidad Cristóbal Colón. Doctora en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación por la Universidad de las Naciones en Veracruz. Docente en la Universidad Cristóbal Colón durante 25 años, de la Universidad Villa Rica 12 años.

es el concepto de que se tiene en forma general de una “Empresa”?, esto es la guía para que en la actualidad se debe cambiar ese concepto que durante siempre se ha tenido para dar paso a una empresa con características modernas, actuales que beneficien en forma general a todos y cada uno de los emprendedores sin importar el tamaño del lugar donde se establece el deseo de un emprendedor, quitando a la palabra “Empresa” su carácter discriminador que encierra, dando así un trato igualitario a todos y cada uno de los mexicanos emprendedores sin importar el tamaño de su negocio o la función que desempeñe, porque todos contribuyen a la economía nacional.

1.- ¿Qué es la empresa? y sus orígenes.

De una manera muy amplia se puede decir que la empresa es una sociedad mercantil o industrial que está conformada por el emprendedor o emprendedores que reúnen, tres distintos elementos: humanos, técnicos y materiales con un objetivo y actividades que son establecidas de acuerdo al por qué de su inicio.

Entonces hay que recordar conceptos como persona moral que es la unión de dos o más personas con un fin determinado²⁴, o a ese hombre o mujer que tienen la iniciativa de emprender una ilusión para dar una satisfacción a los demás.

Teniendo estos antecedentes podemos expresar que con más claridad y en forma general que la empresa puede ser cualquier organización o institución que tenga como principal meta la producción o prestación de bienes o servicios que son pedidos por los consumidores y que de esta actividad se obtienen ganancias económicas para cada uno de los empresarios o emprendedores.

2.- Origen de la empresa en México.

De manera general debemos situarnos en la época antigua cuando los comerciantes, los artesanos y los gremios productivos de los países del viejo continente necesitan una palabra para nombrar su trabajo y sus establecimientos; esto se da después de las revoluciones burguesas y el momento de la caída de la monarquía en el mundo, trayendo como consecuencia la consolidación de la empresa a través de la época que nos toca vivir.

²⁴ Código Civil para el Estado de Veracruz, actualizado. Editorial ISEF. México. 2021 4/IV/2022

Con el paso del tiempo la empresa evoluciono teniendo grandes ideas mercantiles como lo fue el liberalismo económico, disciplina creada por Adam Smith, que como principio fundamental establece que “la sociedad se desarrolla a través de etapas que culminan en una sociedad comercial, en una sociedad con un sistema de libre competencia”²⁵ considerando que hasta nuestros días este principio es base de la actividad económica de un país y de una empresa.

En un rápido recorrido por la historia de la empresa en el país del mezcal y el maíz se observa que, desde la época prehispánica, La Conquista, la Colonia, la etapa conocida como el México independiente, llegando a la Reforma, el Porfiriato, la época de la Revolución Mexicana, hoy en pleno siglo XXI la empresa es una gran unidad económica y fuente de trabajo en nuestro país.

El interés por conocer la historia económica de la empresa, es reciente y compleja, es muy cierto que, en los países europeos, los trabajos acerca de empresas y empresarios se iniciaron hace aproximadamente dos siglos.

Resaltar que, en los últimos diez años del siglo XX, el interés por la historia empresarial se incrementó, toda vez que en las universidades se ha establecido un programa llamado “Emprendedores” con carácter oficial y para todas las carreras o licenciaturas y debe ser cursada por los jóvenes aspirantes a profesionistas, esta materia tiene como fin principal hacer conciencia en los jóvenes la importancia de una empresa y de ser empresarios.

Destacar también que surgen en la última década del siglo pasado varios programas oficiales o de gobierno con la finalidad de dar a conocer que es una empresa, como se forma y dar un nombre a quién la va a crear; desde el momento ser emprendedor hasta lograr la meta que es la empresa, considerando que ese emprendedor puede lograr su fin y este fin va a ser una fuente de trabajo para otras personas.

La actividad empresarial vigente sitúa sus objetos de estudio en el contexto de la historia económica de México, de preferencia en el largo plazo y privilegia el enfoque regional.

Al referirse al tema regional se han producido investigaciones de trabajos sobre diversos tipos de empresas: como son bancarias y sistema financiero, empresas por ramas

²⁵ <https://www.uv.mx/personal/cebarradas/files/2012/09/LIBERALISMO.pdf> 4/IV/2022

de producción, privadas, pero también públicas, grandes y medianas empresas, grupos y tejidos empresariales, gastronómicas entre otras²⁶. Recordando que esta clasificación es de acuerdo al artículo 16 del Código Fiscal de la federación vigente en el País.²⁷

3.- Definición de empresa.

Con el transcurso del tiempo, los juristas y estudiosos del derecho han realizado una serie de conceptos y elementos con características muy variadas para darnos una definición de empresa algunos coinciden en relación a dos elementos a dos elementos que son la organización y la finalidad.

Otros investigadores le agregan a la definición los términos producción, bienes, actividad, económico.

La Dra. Soyla León Tovar define a la empresa como “el conjunto organizado e integral de elementos objetivos y subjetivos bajo cohesión jurídica, orientados hacia una actividad económica para la producción, circulación o consumo de satisfactores en un mercado determinado”.²⁸

Es primordial tener una definición jurídica de empresa, de dejar en claro que a pesar de que el derecho no da un concepto de empresa, sí la protege como un ente jurídico y una unidad integral.

Considerando importante destacar la orientación que se debe dar a la empresa hacia una actividad económica se la da y realiza uno de sus propios elementos subjetivos: el empresario.

Enfatizar que una de las características principales de la empresa es su actividad de organización, teniendo en forma general la noción de que la empresa se erige como organización, lo cual permite poner en movimiento los diversos factores de la producción y orientarlos hacia una mayor generación de beneficios.

²⁶ Aguilar Aguilar Gustavo. “Trayectoria empresarial de los Coppel en Sinaloa, siglos XIX y XX, en HERNÁNDEZ TORRES, México.2002. pp. 107-130. 10/IV/2022 Biblioteca Dr. Carlos José DíazCorrales.

²⁷ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFE.pdf>

²⁸ León Tovar Soyla. Derecho Mercantil. Editorial Oxford University Press. México. 2016. Pag 115. Páginas 475. 15/IV/2022

La buena organización y la actividad desarrollada por el empresario para la producción y el intercambio de bienes y servicios es, evidentemente, que dará como resultado una actividad económica, son actos en masa ejecutados repetidamente por aquel dentro de la organización profesional de la empresa.

El riesgo es otro elemento fundamental para el empresario debe estar expuesto a las pérdidas a su nombre y cuenta, y tiene la posibilidad de eventuales ganancias. Donde no hay riesgo no hay empresa, sino actividad de mera administración. Por lo tanto, empresario no debe ocultar ese carácter, y asumir los riesgos de la actividad de la empresa.

Para desarrollar su actividad, el empresario debe tener una sede o lugar donde tendrá el domicilio su empresa; a la sede de la empresa se le define como: se requiere el concurso de un conjunto de bienes, y dado que tal actividad debe ser con carácter profesional y habitual, necesita de un soporte físico y estable.

Es importante mencionar que esta sede no es precisamente el establecimiento como elemento objetivo, sino que se refiere al lugar donde está establecida la empresa.

Así, toda empresa debe contar con una sede en donde el empresario se encargue de realizar su actividad económica.

Se debe entender por especulación o fin de la empresa: la operación comercial que se practica con mercancías o valores con ánimo de obtener lucro, en tanto que especular alude a efectuar operaciones comerciales o financieras con la esperanza de obtener beneficios basados en las variaciones de los precios o de los cambios.

El Código Civil Federal vigente utiliza como sinónimos los conceptos de provecho, ganancia, beneficio y utilidad. En este sentido, decir que la actividad empresarial es especulativa supone el asumir un riesgo, como se manejó anteriormente, es decir, la eventualidad de sufrir pérdidas o de obtener ganancias, en tanto que el ánimo de lucro supone la obtención de beneficios, recordando que el empresario al realizar sus actividades comerciales estas son especulativas donde puede ganar o perder.

4.- Cimiento jurídico de la empresa.

La empresa está debidamente tutelada y regulada en el marco Constitucional Mexicano, en el que se desarrolla la empresa, se regula bajo los fundamentos de los artículos 25, 26, 27 y

28 que definen los criterios neoliberales del modelo constitucional, los cuales pueden mostrarse de la siguiente forma:

a) Artículo 25 Constitucional: Rectoría del desarrollo nacional

- Planeación, conducción, coordinación y orientación por el Estado de la actividad económica nacional.

- Concurrencia de los sectores público, privado y social de la economía.

- Aliento y protección de la actividad económica de los particulares.

b) Artículo 26 Constitucional

- Organización de un sistema de planeación democrática a cargo del Estado que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía, para la independencia, democratización política, social y cultural de la nación.

c) Artículo 27 Constitucional

- Las nuevas fracciones XIX y XX que se adicionaron lo convierten en parte del nuevo Capítulo Económico de la Constitución, las cuales vienen a acomodar o dar un sentido distinto del derecho de propiedad que bajo esta nueva visión hacen partícipe a la empresa como sociedad mercantil.

d) Artículo 28 Constitucional Este precepto es de gran importancia pues es la base del sistema económico presente en el país, debido a que en su contenido se establece lo siguiente:

- Prohibición de prácticas monopólicas

- Defensa de la libre concurrencia

- Facultades para la fijación de precios máximos

- Protección legal a los consumidores

- Autorización de monopolios estatales respecto a las áreas estratégicas (energéticos e hidrocarburos)

- Posibilidad del Estado para contar con empresas necesarias

- Participación del sector privado y social en el sector económico.

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 16 decreta que debe entenderse por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento

la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.²⁹

En el último párrafo del artículo 16 del Código Fiscal de la Federación nos dice: “Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales”.³⁰

Es vital y conveniente analizar que el este gran país que es México la empresa y la actividad empresarial están debidamente codificadas.

5.- La empresa y su regulación ambiental.

Considerando de gran actualidad la importancia del medio ambiente y su contaminación para la sociedad, pues si bien uno de los objetivos del derecho empresarial es la tutela y protección de la empresa, también lo es la protección de la sociedad por medio de la misma empresa.

Es importante señalar que pese a que existe un conjunto de normas destinado a proteger el medio ambiente y evitar que las empresas generen daño con sus desechos a los ecosistemas, todavía no existe una protección efectiva del ambiente en los sistemas legales nacionales, y aunque aún está en discusión la naturaleza y características de este derecho, sí existe discusión entre los doctrinarios del derecho en que lo que se pretende regular por la norma ambiental es evitar la generación de menoscabo, y con ello evitar incidir en el desgaste desmesurado de los ecosistemas.

La empresa jamás podrá desvincularse de su medio, y al igual que los Estados de la República debe planear estratégicamente los escenarios en los que se desarrolla y por medio de un cambio de paradigma y valores empresariales modificar la visión del proceso productivo a largo plazo, ya no solo debe preocupar al empresario por maximizar utilidades, sino que debe buscar a su vez alcanzar el desarrollo sustentable, lo que repercutirá en una mejor calidad de vida.

²⁹https://www.google.com/search?q=concepto+de+empresa+en+la+IEY+FEDERAL+DEL+TRABAJO&rlz=1C1PQHA_enMX597MX597&oq=concepto+de+empresa+en+la+IEY+FEDERAL+DE+L+TRABAJO+&aqs=chrome..69i57j0i22i30.12883j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8 15/IV/2022.

³⁰<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFF.pdf> 16/IV/2022.

Las nuevas empresas, e incluso las que ya cuentan con trayectoria, deben tener perfectamente claro que el uso desmedido de los recursos naturales no tendrá un buen resultado a largo plazo, pues esto solo ocasionará un futuro insostenible para la empresa y para la sociedad en general, por lo que es de suma importancia que acaten los ordenamientos legales en materia ambiental existentes en el país y en tratados internacionales para desarrollar un mejor trabajo empresarial.

Conclusión.

A través de estas líneas realizamos un recorrido sobre varios puntos históricos y actuales para llegar y poder abordar para abordar a la empresa como un ente jurídico, si bien puede resultar un enfoque general del concepto y la figura, estos son algunos de los caminos por recorrer en el estudio del fenómeno jurídico de la actividad empresarial. Era importante dejar en claro la separación del concepto de empresa visto desde un enfoque jurídico y no económico como siempre se ha estudiado, pero muy pendientes al el eslabón que une a estas dos ciencias: el impacto social y económico que actual mente tiene la empresa en los programas de emprendedores que incluye a todos ya cada uno de los nacionales que tienen una actividad comercial establecidos y que también pueden ser empresarios y contribuir a ser fuente de trabajo y conservar el medio ambiente .

Han crecido tanto estos que conceptos que los juristas y doctos del derecho no logran perfeccionar un concepto aplicado al derecho de empresa, aunque en su mayoría coinciden en las características estructurales de dicho fenómeno, las cuales se trataron y fueran expuestas con precisión en la presente investigación.

En esta época contemporánea el derecho empresarial debe de estudiarse y realizarse desde una perspectiva multidisciplinaria, ya que este surge como una combinación de varias ramas del derecho como se citaron la constitucional, laboral, fiscal, mercantil que permiten llevar un estudio de la actividad empresarial.

Como citamos, la importancia de la empresa ha evolucionado tanto que múltiples ordenamientos jurídicos han surgido y otros se han reformado en atención a la empresa y su impacto tanto social, política y económica.

Con base en lo anterior, es preciso señalar la combinación de esferas científicas que dan luz a la empresa, a cada uno de los programas tanto gubernamentales como por la

iniciativa privada de llevar a todos los rincones de esta grandiosa república el programa emprendedores esto es, hacer que todos los mexicanos que tienen una actividad comercial se den cuenta que necesitan el acompañamiento de expertos para logre que su actividad tenga un buen funcionamiento; requiere de la ciencia económica, social y claro está, jurídica, para que logren su empresa.

La finalidad de la economía se encargará de estudiar el capital y los procesos productivos, mientras que la sociología verá lo relativo a la fuerza del trabajo, pero estas dos ciencias necesitan del derecho aplicado a la empresa para que la entidad tenga vida jurídica y de este modo pueda ser compatible con la sociedad y su regulación, así como para que se tenga una seguridad en su operación según las normas que el Estado impone en la legislación.

De nada serviría una empresa con una excelente situación económica sin una adecuada asesoría jurídica que le permita llevar un correcto ejercicio de sus derechos. Es por esto que se finaliza con la consciencia de la gran importancia que reviste el derecho para la empresa y las actividades empresariales.

Propuesta:

Desde estas líneas que se le dé el nombre de empresa a todo negocio o establecimiento que se encuentre y contenga el esfuerzo de un emprendedor, quitando a la palabra “Empresa” su carácter discriminador que encierra, dando así un trato igualitario a todos y cada uno de los mexicanos emprendedores sin importar el tamaño de su negocio o la función que desempeñe, porque todos contribuyen a la economía nacional.

Bibliografía.

- Aguilar, Aguilar Gustavo. “Trayectoria empresarial de los Coppel en Sinaloa, siglos XX, en HERNÁNDEZ TORRES, México.2002. pp. 107-130. 10/IV/2022 Biblioteca Dr. Carlo José Díaz Corrales.
- Arias Purón, R. T. “Derecho corporativo empresarial”. México 2015 Grupo Editorial Patria 8/IV/2022.
- Avendallo Carbellido, O. “Derecho empresarial mexicano”. México 2010. Editorial Porrúa 10/IV/2020.

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial ISEF. México. 2021. 8/IV/2022.
- Código Civil para el Estado de Veracruz, actualizado. Editorial ISEF. México. 2021 4/IV/2022
- León Tovar Soyla. Derecho Mercantil. Editorial Oxford University Press. México. 2016. Pag. 115. Páginas 475. 15/IV/2022.
- SanRomán Roberto y Cruz Angélica “Derecho Corporativo y la empresa” Tercera Edición año 2018. México: Cengage Learning. 12/IV/2022.
- Sarkin Cortés, S. S. “Derecho corporativo”. Editorial Porrúa. México. 2015. 15/IV/2022.

Recursos en línea.

- <https://www.uv.mx/personal/cebarradas/files/2012/09/LIBERALISMO.pdf>
4/IV/2022
- <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFE.pdf> 10/IV/2022.
- https://www.google.com/search?q=concepto+de+empresa+en+la+LEY+FEDERAL+DEL+TRABAJO&rlz=1C1PQHA_enMX597MX597&oq=concepto+de+empresa+en+la+LEY+FEDERAL+DEL+TRABAJO+&aqs=chrome..69i57j0i22i30.12883j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8 15/IV/2022.

TÓPICOS DE DERECHO

IMPLICACIONES DE LA ROBÓTICA EN LAS RELACIONES LABORALES

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández.³¹

Sumario: Introducción. 1. Cambio tecnológico y trabajo en el futuro. 2. Reseña Histórica de la robótica. 2.1 Concepto. 2.2 Clasificación. 3. Robótica y Trabajo. 4. Normativa Jurídica Internacional. 5. Impacto de la robótica en las relaciones laborales. Conclusiones. Bibliografía.

Palabras Clave: Robótica. Industria 4.0. Inteligencia Artificial. Innovación Tecnológica. Derecho de las Tecnologías.

Introducción

El cambio tecnológico es un proceso complejo, no lineal, progresivo y que requiere una gran cantidad de recursos y es impulsado por fuerzas que no son únicamente económicas, sino también sociales y políticas. Además, el cambio tecnológico no es homogéneo y supone una definición amplia que permita considerar las diferentes formas de cambio e innovación que afectan la cantidad y la naturaleza de las tareas individuales de diferentes maneras. Para Nübler “el cambio tecnológico se refleja en la creación de conocimiento nuevo, la implementación de un producto original o su mejora significativa, o una técnica de producción, lugar de trabajo o modelo comercial diferentes, y en la amplia difusión de estas innovaciones dentro de la economía.”³²

Las nuevas tecnologías tendrán diferentes impactos en los procesos de supresión y creación de puestos de trabajo de acuerdo con cada país. Los datos empíricos muestran que cada país es muy diferente respecto a las actividades innovadoras, para Nübler “el

³¹ Profesor investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

³² Nübler, Irmgard. “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”. Oficina Internacional del Trabajo. Nota Informativa 1. La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. En línea: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notes_01_web.pdf p. 2

crecimiento de la robotización y la integración en las cadenas de valor mundiales, así como el impacto de la innovación de los procesos en la creación neta de empleo.”³³

Las innovaciones de productos impulsadas por la Internet de las cosas, los macrodatos, la Industria 4.0 y el Taylorismo informático podrían crear puestos de trabajo en una gran variedad de ocupaciones nuevas basadas en el saber. Surgirán como lo expone Nübler “nuevas ocupaciones, principalmente en la intersección de profesiones, programas informáticos y máquinas, como arquitectos y analistas de macrodatos, especialistas en servicios de nubes, desarrolladores de programas informáticos y profesionales del marketing digital.”³⁴

1. Cambio tecnológico y trabajo en el futuro

La entrada de las tecnologías digitales en el nuevo siglo XXI ha coincidido con una situación de crisis económica, financiera, demográfica y, en general, de escasez de trabajo asalariado y de empleo formal que está debilitando el sistema de protección social público y al conjunto de garantías que han de disfrutar los trabajadores en el mercado de trabajo. De todos es conocido como lo indica Sierra “hay un importante porcentaje de la fuerza de trabajo que no sólo se gana la vida en la economía informal sino también mediante mecanismos precarios (contratos informales, empleos precarios y trabajos.”³⁵

Las nuevas tecnologías transforman la percepción del trabajo y pueden contribuir a la transformación de los modos de prestación de servicios. Su singularidad, expresa Mercader “pone en cuestión los moldes clásicos no solo de las fórmulas tradicionales de trabajo por cuenta ajena sino, incluso, las de trabajo autónomo tradicional. Se hace necesario reformular su concepción tradicional.”³⁶

La era digital ha sustituido a la era industrial y a una típica forma de prestación de servicios mediante la presencia del trabajador en un determinado centro de trabajo.

³³ *Ídem.* p. 7

³⁴ *Ibidem.* p. 8

³⁵ Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”, Resultado del proyecto de investigación del MINECO (España), titulado “Análisis legal del teletrabajo en el derecho español y comparado”. En línea: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/63818/Publicaci%c3%b3n%20en%20repositorios.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p.2

³⁶ Mercader Uguina, Jesús R. “La robotización y el futuro del trabajo”, en Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, No. 27, año 2017, Fundación Dialnet, Uiversidad de la Rioja, En línea: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5978596>. p. 13

La revolución 4.0 y la era digital son una realidad que marcan las fronteras entre el nuevo y el viejo trabajo y, por consiguiente, para Sierra “entre la necesidad de configurar un sistema justo y equitativo de protección social de acuerdo con los cánones internacionales clásicos o bien la de la simple supervivencia del sistema.”³⁷

La creciente globalización de una economía que experimenta rápidos y profundos cambios derivados de la evolución tecnológica, que persigue siempre una mayor competitividad y que está condicionada por una agenda política variable, y más recientemente, por tensiones geopolíticas, para la OIT “genera cambios importantes en la manera de organizar el trabajo y la producción.”³⁸

La robótica tiene el potencial necesario para transformar las vidas de las personas y la sociedad en su conjunto. Su impacto será cada vez mayor, a medida que se multipliquen las interacciones entre los robots y las personas. Como lo expresa Mercader “aunque no existe un consenso sobre los efectos que ello tendrá sobre el empleo y nuestros futuros mercados de trabajo, lo que sí es indiscutible es que su impacto será muy importante.”³⁹

Los robots y los sistemas de inteligencia artificial son uno de los grandes inventos verdaderamente disruptivos del entorno digital y constituyen, sin duda, un vector de cambio vertiginoso de nuestras sociedades. La característica de tales máquinas es que presentan cierto grado de autonomía en su funcionamiento, de impredecibilidad, y también cuentan con la capacidad de causar daño físico, lo que abre una nueva etapa en la interacción entre los seres humanos y la tecnología. Como lo expone Barrio Moisés “a diferencia del *software* y de Internet, aquéllos están diseñados para actuar sobre el mundo *off-line*. La capacidad de actuar físicamente sobre el mundo real se traduce, a su vez, en el potencial de dañar materialmente a las personas o a las cosas.”⁴⁰

³⁷ Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”. *op. cit.* p. 5

³⁸ Oficina Internacional del Trabajo. “Conversaciones del centenario” en La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf p. 14

³⁹ Mercader Uguina, Jesús R. “Robótica y Riesgos Laborales”, DOI: 10.12961/apr.2018. En línea: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=10440. p. 119

⁴⁰ Barrio Andrés, Moisés. “El derecho de los robots. Robots, inteligencia artificial y derecho”. Revista Telos, 22 de junio de 2018, Telefónica Fundación. En línea: <https://telos.fundaciontelefonica.com/derecho-robots-inteligencia-artificial/> p. 4

La tecnología está sustituyendo los modos de producción masiva, automatizando tareas no sólo manuales sino también intelectuales de carácter rutinario.

La evidencia indica que los países asiáticos que lograron recuperarse transformaron su estructura industrial para favorecer a los sectores de alta tecnología y de mayor elasticidad en la demanda. En opinión de Nübler “para lograrlo, implementaron políticas en la industria, el comercio, la inversión, la educación y la capacitación, así como políticas macroeconómicas y relacionadas con el mercado de trabajo lo que permitió generar procesos de aprendizaje, de transformación productiva y de creación de puestos de trabajo.”⁴¹

En un estudio específico sobre los robots y los puestos de trabajo se demostró que en las industrias con niveles altos de densidad de robots los trabajadores de baja calificación trabajaban un número menor de horas. Para Sargadoy “si bien la robótica puede afectar a los sectores industriales de la economía de manera diferente, también es probable que afecte a las ocupaciones dentro de estos sectores de forma diferente.”⁴²

Hoy día algunos países son víctimas de los cuatro jinetes del apocalipsis sociolaboral de la cuarta revolución industrial, los cuales son para Molina “tasa de empleo baja, salarios bajos, alta desigualdad y miedo al futuro.”⁴³

La mutación digital del trabajador va más allá de la capacidad de adaptación tecnológica para ser cultural a menudo liberará de trabajos repetitivos y/o penosos, para dedicarse a otros que desarrollan el potencial creativo humano, pero en otros casos, considera Molina “nada infrecuentes, los perpetua, incluso los agudiza, manteniendo el paradigma de trabajo servil, pobre e inseguro.”⁴⁴

La llegada de los robots afectará a los trabajos manuales y repetitivos, pero, pero Sánchez-Juárez considera que “repercutirá en los trabajadores con una cualificación intermedia que realizan tareas rutinarias (por ejemplo, los administrativos).”⁴⁵

Rimbau explica que muchas de las nuevas profesiones estarán relacionadas con los sistemas informáticos, la gestión de datos y la seguridad informática y los sistemas

⁴¹ Nübler, Irmgard. *op. cit.* p. 10

⁴² Mercader Uguina, Jesús R. “La robotización y el futuro del trabajo”, *op. cit.* p. 10

⁴³ Molina Navarrete, Cristóbal. *op. cit.* p. 4

⁴⁴ *Ídem.* p. 8

⁴⁵ Sánchez-Juárez, Anna. “Los robots conquistan el mercado de trabajo”, Revista UOC Universidad Oberta de Catalunya, 27/04/2016. En línea: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2016/083-robots-trabajo.html> p.2

robóticos, entre otros, y pone estos ejemplos: “pilotos de drones; coordinadores de la relación hombre-máquina en el ámbito laboral; científicos de datos; diseñadores de moda, comida, etc., con impresión 3D; arquitectos de realidad aumentada; diseñadores de gamificación, telecirujanos, etc.”⁴⁶

Existen nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la robótica en el trabajo, en virtud de que la organización de las empresas ha realizado un replanteamiento de estrategias corporativas como son la deslocalización, la automatización del trabajo, en algunos casos, la relocalización del proceso productivo en el país de origen aunado a lo anterior la utilización del *Boutsourcing*.

En las empresas habrá de forma simultánea sistemas automáticos y trabajo manual. En consecuencia, la dirección de recursos humanos tomará una nueva dimensión, ya que deberá afrontar los desafíos del trabajo colaborativo entre los seres humanos y las máquinas.

Según Francesc Núñez, “las máquinas y los robots ocupan cada vez más espacios tradicionales y exclusivos de los humanos, y son percibidos como una intromisión.”⁴⁷

En países latinoamericanos llevamos muchos lustros discutiendo sobre las formas de trabajo y el empleo decente, sobre la precarización del trabajo humano y que este no es una mercancía, sobre la informalidad laboral y cómo disminuirla, sobre la equidad de género y la estrategia para cerrar la brecha. Todas estas son discusiones vigentes y de la mayor relevancia para el derecho laboral y de la seguridad social, pero que hoy día debemos comenzar a replantear cómo abordarlas dentro del contexto de la denominada cuarta revolución industrial, la inteligencia artificial, la robótica, la automatización y el denominado Internet de las cosas.

Para entender las nuevas problemáticas jurídicas que se generan con la robótica y la inteligencia artificial aplicada al sector industrial debemos considerar la existencia de nuevos paradigmas en el derecho del trabajo.

Esta revolución, a diferencia de las anteriores, está transformando como lo indica Sandoval “ya no solo procesos industriales sino la vida misma al integrar lo tecnológico con lo digital y lo biológico.”⁴⁸

⁴⁶ Rimbau citado por Sánchez-Juárez, Anna. *op. cit.* p. 2

⁴⁷ Núñez, Francesc citado por Sánchez-Juárez, Anna. *op. cit.* p. 3

⁴⁸ Sandoval, Carlos Mario. “Inteligencia artificial y robótica: Reconstruyendo el algoritmo del derecho laboral”. *Revista Actualidad Laboral* N°:203, Sep.-Oct./2017, Págs. 12-17, 2017, Colombia. En línea:

La automatización está presente desde hace tiempo en el sector industrial, donde cada vez más se hace uso de robots en el ámbito de los procesos productivos, en el ensamble y la manipulación de materiales, en las cadenas de montaje, en la confección de mercancías. No obstante, en palabras de Palmerini “el sector de la robótica industrial está caracterizado por una rígida separación de las máquinas frente a los trabajadores. El robot industrial está confinado a un espacio estructurado para acogerlo, y aislado por barreras físicas o virtuales.”⁴⁹

Entre los beneficios empresariales de la robótica en las relaciones laborales encontramos el aumento de la producción, la reducción de costos laborales, la reducción de mano de obra humana, disminución de la posibilidad de accidentes laborales y como beneficios sociales la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, la reducción de horas de trabajo y riesgos laborales; en el aspecto económico los beneficios son competitividad de las empresas, nuevos modelos de negocios y creación de nuevas empresas.

Cuando se afirma que las nuevas tecnologías cambian el trabajo se quiere afirmar que se altera el tradicional por otro no estándar, antes denominado atípico, introduciendo, para Sánchez-Urán “aquí una variable nueva de la polarización de los trabajadores derivada de la brecha digital proyectada sobre la robotización, que afecta más a sectores de trabajadores definidos por la edad (avanzada) que por el sexo.”⁵⁰

Entre los riesgos que se plantean en la sociedad respecto de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial en las relaciones laborales encontramos que existe un incremento en utilizar todas las tecnologías disruptivas de la cuarta revolución industrial para aumentar la producción de las empresas y permitir que estas sean competitivas globalmente.

La automatización del trabajo es una consecuencia lógica de la revolución tecnológica.

http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_e79070d953f149b2805078805b5101e4 p. 1

⁴⁹ Palmerini, Erica. “Robótica y derecho: Sugerencias, confluencias, evoluciones en el marco de una investigación europea”, Revista de Derecho Privado, N°. 32, enero - junio de 2017, pp. 53 a 97. En línea: <http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n32/0123-4366-rdp-32-00053.pdf> p. 1

⁵⁰ Sánchez-Urán Azaña, M^a Yolanda y Grau Ruiz, M^a Amparo. “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”. Ponencia presentada al Congreso Internacional sobre Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo, Santiago de Compostela, 5 y 6 de abril de 2018, Facultad de Derecho; a Iniciativa de la OIT sobre Futuro del Trabajo. En línea: <http://inbots.eu/wp-content/uploads/2018/08/publications/robotica-derecho-del-trabajo-derecho-fiscal-final-mayo2018.pdf> p. 20

La aplicación de la robótica en los diferentes sectores empresariales conlleva importantes mejoras en el sistema productivo.

La robótica, considera Gómez “es capaz de llevar a cabo todo tipo de tareas gracias a su gran capacidad de adaptación.”⁵¹

Aunque los robots y la inteligencia artificial asumirán inevitablemente muchas de las funciones laborales basadas en datos y referidas al reconocimiento de pautas, se producirán cambios en la forma en que las personas y las máquinas interactúen para lograr el mayor nivel de eficiencia.

La automatización de tareas, tanto repetitivas como basadas en datos, como lo indica Page:

Dará lugar a la creación de nuevos tipos de puestos de trabajo, en los que se hará hincapié en el modo en que las personas y las máquinas pueden cooperar con mayor eficacia. Los compañeros robots, o *cobots*, se integrarán en nuestras plantillas y nuestras opiniones antiguas sobre la diferencia entre máquina y profesional tendrán que evolucionar hacia el desarrollo de una fuerza laboral de cohabitación y cooperación.⁵²

Los robots ya están teniendo una incidencia significativa en los procesos de fabricación de los sectores del automóvil y la electrónica. También se usan cada vez más en agricultura, minería, transporte, exploración espacial y marítima, sistemas de vigilancia no tripulada, salud, educación y muchos otros campos.

Los robots pueden aumentar la productividad laboral, reducir los costos de producción y mejorar la calidad del producto. Además, para Keisner “en el sector servicios han generado incluso modelos operativos completamente nuevos. Los robots también contribuyen al bienestar humano eliminando la necesidad de realizar trabajos pesados y peligrosos, ayudando a una población envejecida y convirtiendo en realidad el transporte sostenible.”⁵³

Las predicciones sobre el mercado laboral hablan de extremos a largo plazo: la tecnología acapara nuestros trabajos, los robots reemplazan a los controladores humanos e

⁵¹ Gómez, Jesús. “Robotización de las organizaciones”, CEREM International Business School, 24 de octubre de 2016. En línea: <https://www.cerem.mx/blog/robotizacion-de-las-organizaciones> p. 1

⁵² Page, Michael. “El impacto de los robots en los puestos de trabajo”. En línea: <https://www.michaelpage.es/prensa-estudios/estudios/fw-el-futuro-del-empleo/impacto-robots-puestos-trabajo> p. 2

⁵³ Keisner, Andrew. “Tecnologías revolucionarias: robótica y P.I.”. Artículo basado en el Informe Mundial sobre la Propiedad Intelectual en 2015: La innovación revolucionaria y el crecimiento económico, diciembre de 2016, División de Economía y Estadística, OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. En línea: https://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2016/06/article_0002.html p. 2

incluso está latente la amenaza de un mundo sin trabajo. En el corto plazo, Manpower manifiesta “estamos observando nuevos empleos y nuevas habilidades.”⁵⁴

La disrupción digital está mutando la configuración y dinámica del mercado laboral. Se está consiguiendo automatizar tareas que hasta hace bien poco necesariamente debían realizarse por seres humanos. Ello explica como lo cita Arrieta “que se esté pasando del *outsourcing* o descentralización productiva al botsourcing o utilización de robots para sustituir la mano de obra humana.”⁵⁵

2. Reseña Histórica de la robótica

Los robots en su forma básica existen desde la Antigua Grecia. Desde la antigüedad se construyó máquinas con figura humana o de animales, como por ejemplo el pájaro mecánico de Arquitas de Tarento (año 400-350 a.C.). Posteriormente, cabe citar por Moisés Barrio “entre otros el caballero automático de Leonardo Da Vinci (año 1495) o la tocadora de laúd, obra de Giannello Della Torre (año 1540).”⁵⁶

Durante los siglos XVII y XVIII se crearon robots más complejos, con características más parecidas a las de los robots actuales. El primer robot industrial se desarrolló en 1937 en forma de una grúa pequeña. Los primeros robots comerciales se produjeron como lo indica Duque “en las líneas de montaje de General Motors en EE. UU en 1961. El primer robot industrial europeo se instaló en Suecia en 1967. En 1973, ABB Robotics y KUKA Robotics introdujeron los primeros robots en el mercado. En 1980, Japón ya se había convertido en el líder de la industria robótica.”⁵⁷

⁵⁴ Manpower Group. “Los robots no necesitan postularse: soluciones humanas para la revolución de las habilidades” en Revolución de Habilidades 2.0. En línea: https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/5e5a679e-e3e0-4673-92a5-a81260e67f79/MG_Revolucion_Habilidades_20_CR.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=5e5a679e-e3e0-4673-92a5-a81260e67f79 p. 3

⁵⁵ Arrieta Idiakez F. Javier. “La robotización de las relaciones laborales, una realidad a la que adaptarnos”. Noticias de Álava, martes 3 de octubre de 2017. En línea: <https://www.noticiasdealava.eus/2017/10/03/opinion/la-robotizacion-de-las-relaciones-laborales-una-realidad-a-la-que-adaptarnos> p.1

⁵⁶ Barrio Andrés, Moisés. “Robótica, Inteligencia Artificial y Derecho”. CIBER Elcano, No.36, Real Instituto Elcano. Septiembre de 2018. En línea: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari103-2018-barrioandres-robotica-inteligencia-artificial-derecho p. 3

⁵⁷ Duque Lizarralde, Marta. “Inteligencia Artificial y Robótica: los Nuevos Desafíos del Derecho de Propiedad Intelectual”. Trabajo Fin de Grado en Derecho. Departamento de Derecho Mercantil. Área de Derecho Privado. Universidad de Salamanca. Julio Año: 2018. En línea: https://www.academia.edu/38605985/TRABAJO_FIN_DE_GRADO_Inteligencia_Artificial_y_Rob%C3%B

El término robótica se atribuye a Isaac Asimov, quien a finales de los años 30 del siglo pasado acuñó las leyes de la robótica.⁵⁸

1. Un robot no puede dañar a un ser humano ni, por inacción, permitir que un ser humano sufra daño.
2. Un robot debe cumplir las órdenes de los seres humanos, excepto si dichas órdenes entran en conflicto con la Primera Ley.
3. Un robot debe proteger su propia existencia en la medida en que ello no entre en conflicto con la Primera o la Segunda Ley.

2.1 Concepto

El robot es definido para Melo “como la máquina capaz de llevar a cabo una serie compleja de acciones automáticamente, especialmente programada por una computadora. También se ha conceptualizado como la herramienta interconectada, interactiva, cognitiva y física capaz de percibir su entorno, razonar sobre acontecimientos, hacer o revisar planes y controlar sus acciones.”⁵⁹

De la definición surge inequívocamente que un robot es una máquina que puede variar desde un programa de software hasta un artefacto con forma de humanoide, en la medida que desempeñe tareas sin el control o intervención humana. Así, por ejemplo, Melo cita “múltiples funciones relativas a servicios financieros que son desempeñadas por softwares robots sin ninguna intervención humana. De hecho, lo único que se requiere es que el robot actúe automáticamente una y otra vez, dados determinados parámetros y las respuestas a los acontecimientos externos.”⁶⁰

La Real Academia de la Lengua define:

Robot como: 1. m. Máquina o ingenio electrónico programable, capaz de manipular objetos y realizar operaciones antes reservadas solo a las personas. 2. m. Inform. Programa que explora automáticamente la red para encontrar información.

3tica los Nuevos Desaf%C3%ADos del Derecho de Propiedad Intelectual. Nombre del la estudiante Marta Duque Lizarralde p. 2

⁵⁸ Barrio Andrés, Moisés. “Robótica, Inteligencia Artificial y Derecho”. *op. cit.* p. 3

⁵⁹ Melo, Verónica E. “El derecho ante la inteligencia artificial y la robótica”. *El Derecho Diario de Doctrina y Jurisprudencia*. Buenos Aires, martes 6 de febrero de 2018, N° 14.343, AÑO LVI, ED 276. Universidad Católica Argentina. En línea: <http://www.elderecho.com.ar/includes/pdf/diarios/2018/02/06022018.pdf> p. 1

⁶⁰ *Idem.* p. 1

Inteligencia: 1. f. Capacidad de entender o comprender. 2. f. Capacidad de resolver problemas. 3. f. Conocimiento, comprensión, acto de entender. 5. f. Habilidad, destreza y experiencia.

Inteligencia Artificial: Disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico.

Robot industrial, La Organización Internacional de Estándares (ISO: 8373), lo define como: Manipulador multifuncional reprogramable con varios grados de libertad, capaz de manipular materias, piezas, herramientas o dispositivos especiales según trayectorias variables programadas para realizar tareas diversas.

Aunque inicialmente los robots fueron construidos para realizar tareas sencillas, para Mercader “en la actualidad incorporan cada vez más funciones cognitivas derivadas de la inteligencia artificial. Los robots, al igual que otros tipos de automatización, pueden convertirse en complementos necesarios y, en muchos casos, sustitutos de la mano de obra convencional.”⁶¹

La Estrategia 2020 de la Unión Europea para la robótica define la evolución actual del modo siguiente: “La tecnología robótica llegará a ser dominante durante la próxima década. Influirá sobre todos los aspectos del trabajo y del hogar. La robótica tiene el potencial necesario para transformar las vidas y las prácticas laborales, para elevar los niveles de eficiencia y de seguridad, para ofrecer mejores servicios y para crear empleo. Su impacto será cada vez mayor, a medida que se multipliquen las interacciones entre los robots y las personas.”⁶²

2.2 Clasificación

Inicialmente la mayoría de ejemplos de robots los encontrábamos como lo indica Serrano “en la industria manufacturera (robots industriales o robots manipuladores) que con la forma

⁶¹ Sagardoy, Iñigo y Mercader, Jesús R. “Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza. (Conversación: Trabajo y Sociedad)”. Centro de Estudios Sagardoy. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548575.pdf p. 5

⁶² Estrategia 2020 de la Unión Europea citada por Sagardoy, Iñigo y Mercader Uguina, Jesús R. “Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza (Conversación: Trabajo y sociedad)”. *op. cit.* p. 5

de brazo articulado se encargan de manipular objetos y herramientas y realizar tareas con gran precisión.”⁶³

Dependiendo de su grado de autonomía los robots se clasifican de acuerdo a Duque en:

Dispositivos de control remoto; semi-autónomo; totalmente autónomo; o inteligencia artificial. Los dos primeros entran dentro del concepto de inteligencia artificial débil, en los que el programador tiene control, en mayor o menor grado, sobre trabajo producido por el robot. Los dos últimos, por el contrario, se encuentran dentro de lo que se denomina inteligencia artificial fuerte. En éstos el robot tiene una mayor autonomía y se pretende que emulen el comportamiento inteligente de los humanos. Estos robots, que son los más sofisticados y avanzados, son los que están produciendo los mayores desafíos.”⁶⁴

Robots, esto es, desde lo que les hace únicos respecto de otros dispositivos. Atendiendo a la interacción (o interactuación) entre humanos y robots, es decir, a la relación establecida con los seres humanos, emitiendo o recibiendo instrucciones de éstos, destacando su autonomía (en diferentes niveles o grados) y su carácter corpóreo, en la industria se han identificado los Robots Colaborativos, como lo expone Sánchez-Urán, “también denominados CoBots. Diseñados para trabajar en colaboración con humanos (considerados como nuevos compañeros de trabajo), que pueden compartir un mismo espacio de trabajo y dotados de ciertas características de seguridad (como sensores integrados) que permiten a los trabajadores realizar su actividad con mayores garantías.”⁶⁵

También encontramos los que pueden desempeñar algunas funciones humanas (los que se denominan *robots workers*) o incrementan las facultades de los humanos, desde las prótesis externas, en especial, los exoesqueletos, hasta los que se integran o implantan en personas. Y en este caso desde las prótesis biónicas avanzadas hasta las implantadas en el sistema nervioso central o periférico, dando lugar al término *ciborg* para referirse al ser humano integrado con dispositivos electrónicos, en especial para superar una enfermedad o una discapacidad y de este modo potenciar sus habilidades físicas e intelectuales.⁶⁶

Sobre los denominados *robots workers*, una de las cuestiones pendientes es si desde el Derecho podrían ser considerados trabajadores, ampliando jurídicamente el concepto de

⁶³ Serrano Falcón, Carolina. “Robótica avanzada y relaciones laborales: Dificultades, análisis y propuestas”. Estudio financiado por la Fundación COTEC en el Programa de Innovación Abierta (PIA 2017) titulado: “El impacto de la robótica avanzada en el sistema de Relaciones Laborales. Ideas clave para un diálogo social”. En línea:

<http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/53820/robotica%20DIGIBUG.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p. 24

⁶⁴ Duque Lizarralde, Marta. *op. cit.* p. 12

⁶⁵ Sánchez-Urán, Azaña M^a Yolanda y Grau Ruiz, M^a Amparo. *op. cit.* p. 10

⁶⁶ *Ídem.* p. 10

persona a la podríamos denominar persona electrónica o, más limitadamente, otorgándoles cierta capacidad jurídica; lo que se ha denominado ECNP (ente capaz no personal) y su personalidad digital. Algunos se preguntan al respecto si el robot, en particular el robot inteligente, o más avanzado aún, el que es producto de la IA y su aplicación en la robótica (de la máquina inteligente *learning machine* al aprendizaje profundo *deep learning*), que despliega conductas cuasi-inteligentes pero también imprevisibles y difíciles de entender, para Sánchez-Urán, “tiene capacidad para ser titular de derechos y obligaciones laborales; si puede ser considerado como empleado y firmar un contrato de trabajo.”⁶⁷

Los robots han evolucionado de los siguientes modos; como lo expone Santos “primero fueron manipuladores y/o poli articulados, luego mecánicos y/o móviles, luego de control remoto y/o androides y ahora los robots de cuarta generación serán inteligentes y/o zoomórficos siendo capaces de coexistir y convivir en hogares y trabajos con los humanos. Se espera que la quinta generación sea de micro robots.”⁶⁸

Las características según Serrano a tener en cuenta del robot autónomo inteligente son las siguientes:

- Capacidad de adquirir autonomía mediante sensores y/o mediante el intercambio de datos con su entorno (interconectividad) y el intercambio y análisis de dichos datos.
- Capacidad de autoaprendizaje a partir de la experiencia y la interacción (criterio facultativo).
- Un soporte físico mínimo.
- Capacidad de adaptar su comportamiento y acciones al entorno.
- Inexistencia de vida en sentido biológico.⁶⁹

Software robots (*softbots*) para Palmerini “son comúnmente usados para realizar transacciones financieras; sistemas automatizados llevan a cabo ventas *on line* y permiten organizar la distribución de los bienes adquiridos; sistemas expertos (o *deep learning systems*).”⁷⁰

3. Robótica y Trabajo

⁶⁷ *Ibidem*. P. 17

⁶⁸ Santos González, María José. “Regulación legal de la robótica y la inteligencia artificial: retos de futuro”. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pp. 25-50. En línea: <http://revistas.unileon.es/ojs/index.php/juridica/article/view/5285/4108> p. 30

⁶⁹ Serrano Falcón, Carolina. *op. cit.* p. 3

⁷⁰ Palmerini, Erica. *op. cit.* p. 3

El Foro Económico Mundial ha alertado sobre la robotización del trabajo. Los robots han ido perfeccionándose desde la invención de la imprenta en el siglo XV. Al igual que esta, los primeros han traído cambios en el mundo laboral. La inteligencia artificial de los robots, cada vez más sofisticada, nos trae oportunidades, mejoras en la calidad de vida, logros y posibilidades infinitas.

Existen argumentos a favor y en contra de la utilización de los robots en el trabajo como se describe a continuación:

Argumentos a favor:

- Es necesario para mantener el estado de Bienestar
- De no hacerlo, los nuevos trabajos serán de menores sueldos y más precarios
- Así se atenúa el posible efecto de disminución de la oferta de puestos de trabajo.

Argumentos en contra:

- Se desincentiva el gasto en I+D
- Se ralentiza la modernización de la industria (Europa se quedaría atrás en la carrera tecnológica)
- Los robots no quitan empleo. Simplemente se trata de un cambio de roles que ya se vivió, por ejemplo, durante la revolución industrial
- Si cotizaran, los robots también podrían exigir derechos laborales

La complejidad tecnológica de los sistemas robóticos conlleva que aquellas empresas que quieren proteger sus innovaciones opten por la vía de los secretos comerciales en primera instancia. Ello tiene sentido por varias razones como lo expone Keisner:

- Existen pocas personas con la pericia necesaria para aplicar procesos de ingeniería inversa en sistemas tan complejos.
- Resulta muy complejo acceder a los robots más caros, haciendo casi imposible la ingeniería inversa.
- Muchas pequeñas empresas quieren evitar el coste que entraña el presentar solicitudes de patente.
- En el pasado, aquellas empresas que deseaban proteger sus avances tecnológicos mediante patente (sobre todo aquellos a décadas vista de ser usados en productos comercializables), gastaron grandes cantidades de dinero en patentes, pero apenas obtuvieron beneficios, ya que llegado el momento de la comercialización las patentes ya habían vencido.
- La movilidad laboral en el sector de la robótica es elevada, así que muchas empresas hacen valer cláusulas restrictivas cuando sus trabajadores son contratados por la competencia.

- La incertidumbre que rodea la patentabilidad de los programas informáticos en las distintas jurisdicciones puede decantar aún más la balanza a favor de la protección en el marco de los secretos comerciales.⁷¹

Los robots no solo reemplazarán a las personas en ciertos tipos de trabajos estructurados, también interactuarán directamente con los humanos. Por lo tanto, las empresas 4.0 representan la máxima conectividad para fabricar cosas y permiten realizar personalización de productos utilizando, entre otros, sensores, impresoras 3D o robots inteligentes.

El País informaba que la aseguradora japonesa *Fukoku Mutual Life* ha reemplazado a 34 empleados de oficinas, los denominados de cuello blanco, por un sistema de inteligencia artificial basado en el IBM Watson Explorer, capaz de calcular los pagos a los asegurados. El software instalado leerá decenas de miles de certificados médicos, duración de las estancias en el hospital, las historias médicas y cualquier procedimiento quirúrgico antes de calcular los pagos sin perjuicio de que las sumas no se pagarán hasta que sean aprobadas por un miembro del personal. Añade la noticia que este no es un caso aislado. Según un informe del Instituto de Investigación Nomura de 2015, cerca de la mitad de los trabajos en Japón podrán ser realizados por robots en 2035”.

Seamos tecno-pesimistas o tecno-optimistas el ser humano deberá diferenciarse de un robot en las tareas tanto personales como intelectuales que desarrolla. Como resume Handy, las personas deberán hacer cosas que las máquinas no pueden hacer. Pero también las habilidades personales que separan al individuo de la máquina. De enorme interés son los resultados del “*Informe ADECCO sobre el futuro del trabajo en España*” (2016). Como lo indica Mercader

Los expertos en recursos humanos encuestados, entre los que se encuentran responsables de Recursos Humanos de diferentes compañías nacionales e internacionales, creen que las cualidades que deberán reunir los trabajadores en 2025 estarán enfocadas a habilidades transversales que compartan todos los perfiles, independientemente de rangos o de formación concreta. Los criterios de selección del personal más relevantes serán, principalmente, las habilidades personales y las actitudes, les seguirán las competencias transversales resultando cada vez menos relevante la formación académica y la experiencia previa.”⁷²

⁷¹ Keisner, Andrew. *op. cit.* p. 5

⁷² Sagardoy, Iñigo y Mercader Uguina, Jesús R. “Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza (Conversación: Trabajo y sociedad)”. *op. cit.* p. 9

4. Normativa Jurídica Internacional

La tecnología ha pasado por diversas fases, una primera en que las personas se conectaban a internet, posteriormente, a través de internet y ahora estamos en la fase de que son las cosas las que conectan a internet para mejorar la vida de las personas. La siguiente fase, para Santos “que es inminente, va consistir en que las cosas (*robots*) interactúen con el entorno de manera autónoma e independiente del control humano, con la posibilidad de que incluso las personas se combinen con robots para mejorarse (*cyborg*).”⁷³

Habrán muchos que entiendan que la robótica no genera problemas jurídicos específicos, pues todo lo que una máquina haga o cause habrá que imputarlo a quien la creó, o la aplicó, o la utilizó. En suma, para Quintero “como si se dijera que es algo tan sencillo como decir que la muerte causada por un automóvil no la causa el automóvil sino su conductor.”⁷⁴

Corea del Sur también lidera la lista de países con robots industriales. Por lo que respecta a aspectos legislativos, es de destacar un documento sobre aspectos éticos sobre robots realizado por un grupo de investigadores, destacando el del año 2007 denominado Carta ética sobre robótica (Robot Ethics Charter). Posteriormente se promulgó la Ley de Promoción de Suministro y desarrollo de Robots Inteligentes (Intelligent Development and Supply Promotion Act IRDSPA). En definitiva, hay un avance importante sobre aspectos éticos y de responsabilidad de los robots, pero por regla general hay una resistencia significativa a elaborar una legislación excesiva sobre robótica.

Japón tiene como objetivo liderar la innovación robótica y llevar a cabo una auténtica revolución social. En el año 2015 se lanza la Japan's New Robot Strategy, como plan quinquenal que pretende favorecer la revolución robótica

Estados Unidos cuenta con una legislación existente muy específica, como lo indica Serrano, “concretamente en materia de drones o coches autónomos. En relación al ámbito laboral, fue durante el mandato de Obama cuando se estudió el tema del impacto de la inteligencia artificial y la automatización en las relaciones laborales, y se plasmó en un

⁷³ Santos González, María José. *op. cit.* p. 27

⁷⁴ Quintero Olivares, Gonzalo. “La robótica ante el derecho penal: el vacío de respuesta jurídica a las desviaciones incontroladas”, Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad. REEPS 1, 2017. En línea: <https://www.ejc-reeps.com/Gonzalo%20Quintero%20La%20robotica%20ante%20el%20Derecho%20penal%20REEPS.pdf> p.

documento denominado *Artificial Intelligence, automation and the Economy* donde principalmente se hacía referencia a la necesidad de implementar políticas de formación.”⁷⁵

También desde el ámbito universitario, indica Serrano que:

Se empieza a estudiar el impacto de la robótica. Concretamente, es de destacar un informe conocido como *Robotic Roadmap*, donde se estudió la actuación de la robótica en la industria, y también en la salud y servicios, ampliándose este informe en el año 2016²⁵ a las áreas de seguridad pública, ciencias de la tierra y el desarrollo de la fuerza de trabajo y el estudio de la pérdida de puestos de trabajo por la automatización. Estos informes realizados por distintas universidades y este último avalado por numerosas agencias federales como la NASA o el Departamento de Agricultura, han sido la base de la actual *Robotics Initiative 2.0: Ubiquitous Collaborative Robots* donde se trata la investigación en robótica y formación profesional así como las implicaciones sociales, económicas, éticas y legales del futuro de los robots.”⁷⁶

Alemania está posicionado líder en Europa en el sector de la robótica sobre todo en el automóvil, pero también en la industria electrónica, metálica y plástica, con importantes expectativas en robótica de servicios. Las exportaciones en este sector además son importantes sobre todo por la compra de robots por inversores chinos. Aunque no hay una regulación específica sobre la materia, el gobierno alemán ha comenzado a interesarse por el impacto de la robótica en la sociedad. Concretamente, el Comité de la Agenda Digital del Parlamento Alemán celebró en 2016 una sesión sobre los efectos de la robótica en la economía, el trabajo y la sociedad y que contó con la participación de expertos internacionales. Pero lo más importante por su carácter de permanencia es la creación reciente de *Platform Industrie 4.0*, para Serrano “tiene como objetivo reunir a todas las partes interesadas relevantes en robótica, y mediante la constitución de grupos de trabajo ir analizando su impacto. Es de destacar además el acuerdo de cooperación existente entre dicha plataforma y Japón a través de su *Robot Revolution Initiative*.”⁷⁷

Reino Unido, que, según estudios recientes, se ha convertido en la tercera potencia que más invirtió en inteligencia artificial. Concretamente el parlamento británico realizó en 2016 una consulta pública en la que preguntaba sobre el impacto de la robótica y la inteligencia artificial en el mercado del trabajo, así como los problemas sociales, legales y éticos vinculados a la robótica y las tecnologías de la inteligencia artificial. Pues bien, derivado de tal consulta, se publica en 2016 como lo menciona Serrano “un informe titulado

⁷⁵ Serrano Falcón, Carolina. *op. cit.* p. 6

⁷⁶ *Ídem.* p. 7

⁷⁷ *Ibidem.*

Robotics and artificial Intelligence. Aunque lógicamente el texto no tiene valor legal, se establecen recomendaciones para creadores de robots poniendo de manifiesto los riesgos éticos asociados con el desarrollo de los robots.”⁷⁸

Francia también ha iniciado una política para impulsar la inteligencia artificial. El presidente Emmanuel Macron ha establecido una política para impulsar la inteligencia artificial basándose en el informe liderado por el matemático Cédric Villani.

Los países que cuentan con legislación específica sobre Robótica (Corea del Sur y Japón) inciden en la interacción entre robótica y ser humano y su impacto social, como lo menciona Sánchez-Urán “recordando que estamos creando sistemas para que nos ayuden; no estamos creando vida; para ello, se advierte por el grupo de trabajo legal en robótica del gobierno de Japón en 2015, necesitamos una legislación que alinee todos los intereses y delimite en base a una conciencia de especie donde se encuentran los límites a la robótica como ciencia amparada bajo un prisma jurídico del nuevo siglo XXI.”⁷⁹

Existen dos propuestas regulatorias, ambas muy recientes como lo menciona Salgado:

1. En Estados Unidos: el Plan Nacional Estratégico de Investigación y Desarrollo en Inteligencia Artificial, de octubre de 2016, del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
2. En la Unión Europea: la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica.⁸⁰

Actualmente la interrogante es si el marco jurídico vigente esta adecuado para hacer frente a los avances de la robótica, por lo tanto, algunos consideran que existe una disciplina jurídica autónoma y propia para los robots y la inteligencia artificial que han denominado derecho de los robots, otros consideran que es muy aventurada la posición y que debe irse adecuando o reformando la normativa jurídica existente a los avances tecnológicos.

Si bien en el derecho europeo y norteamericano hay instrumentos legales idóneos como para regular algunos de los desafíos que plantea la inteligencia artificial y la robótica, es necesario desarrollar nuevas normas que respondan a las nuevas formas del trabajo.

Pero los robots pertenecen ya a nuestra realidad próxima. La Directiva 2006/42/CE, relativa a las máquinas, traspuesta por el RD. 1644/2008, es un buen ejemplo que se une a

⁷⁸ *Ibidem.* p. 8

⁷⁹ Sánchez-Urán, Azaña M^a Yolanda y Grau Ruiz, M^a Amparo. *op. cit.* p. 8

⁸⁰ Salgado, Víctor. “Derechos humanos e inteligencia artificial: Leyes de la robótica en la UE”. Pintos & Salgado Abogados. 17 marzo 2017. En línea: <https://pintos-salgado.com/2017/03/17/derechos-humanos-e-inteligencia-artificial-leyes-de-la-robotica-en-la-ue/> p. 3

los pronunciamientos judiciales habidos, en España, como fuera de ella, sobre los daños producidos a las personas por robots. Así, resulta ilustrativa la STS 20-1-2010 (RJ 2010/3110) que considera imprudencia temeraria del trabajador el entrar en la zona de riesgo y proceder por su cuenta a realizar una serie de operaciones bajo el alcance del robot. Igualmente, la STSJ Galicia 29-4-2011 (AS 2011\1768), analiza los daños a un trabajador por atrapamiento por un robot. En Francia, la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, en su *Cass. crim.*, 30-9-2003, n° 02-87666, condenó al director de una planta de fabricación de envases y de supervisión tras la muerte de un trabajador aplastado entre la parte fija de un molde y la parte móvil del robot acoplado a una prensa hidráulica. Importante repercusión mediática tuvo la noticia según la cual como lo indica Mercader “un robot mata a un trabajador en una planta de Volkswagen”.⁸¹

Algunos países europeos están incluyendo la robótica en sus programas nacionales, y tratan de promover la cooperación segura y flexible entre los robots y los operadores para lograr una mayor productividad. Por ejemplo, en Alemania el Instituto Federal para la Salud y Seguridad en el Trabajo (BAuA) organiza anualmente seminarios sobre el tema «cooperación entre los humanos y los robots.

Las normas internacionales se vienen ocupando de esta ola robótica desde hace años. La ISO 8373:2012 definió el robot industrial como un manipulador programable en tres o más ejes multipropósito, controlado automáticamente y reprogramable; las ISO 10218-1:2012 e ISO 10218-2:2012 han proporcionado orientaciones sobre los robots colaborativos.

Se trata de una nueva robótica en los que los sistemas de accionamiento automático de un robot comparten el mismo espacio de trabajo con los humanos. Para mercader, “la nueva especificación técnica ISO/TS 15066:2016 (*Robots and robotic devices*) precisa los requisitos de seguridad para los sistemas de robots colaborativos. Las interacciones *humanorobot* exigen definir nuevas reglas de conducta y también reglas técnicas que doten de seguridad dicha coexistencia.”⁸²

España ocupa un lugar relevante en la robótica industrial, concretamente ocupa la posición 8ª en el mundo y 4ª en Europa por número de robots instalados. Cuenta con una

⁸¹ Mercader Uguina, Jesús R. “Robótica y Riesgos Laborales”, *op. cit.* p. 120

⁸² *Ídem.*

gran implantación de robots en la industria automovilística, aunque depende tecnológicamente de otros países para su implantación.

Un tratamiento jurídico sobre el impacto de la robótica, parten del Libro Blanco de la Robótica de 2008, desarrollado por el Comité Español de Automática (CEA), sociedad científica nacional que agrupa a la gran mayoría de investigadores en esta área. Teniendo en cuenta los datos del Libro Blanco de la Robótica (aunque no está completamente actualizados pues son del 2008), para Serrano, “España cuenta con importantes grupos de investigación en robótica, y con un importante crecimiento de fondos nacionales y sobre todo europeos de financiación I+D+I en tecnologías robóticas.”⁸³

Es necesario detectar las lagunas normativas existentes en materia de prevención de riesgos laborales en un nuevo contexto de relación estrecha entre humano-robot existentes para poder dar solución a tales vacíos normativos.

El Derecho laboral ante las innovaciones disruptivas tecnológicas de la industria 4.0 parece indicar que se encuentra anacrónico y en estado regresivo ya que sigue anquilosado en la discusión del trabajador como ser humano sin dar oportunidad a que la normativa jurídica empiece a regular la innovación y el desarrollo tecnológico que se aplica hoy día en las empresas como es en la llamada industria 4.0, lo cual genera un vacío normativo y lagunas jurídicas en las cuales sucede, al igual que en la tercera revolución industrial, caracterizada por tecnologías de información y comunicación y que fueron los tribunales laborales los que tuvieron que afrontar los desafíos del desarrollo tecnológico, resolviendo a través de la casuística judicial laboral las nuevas problemáticas que se presentaron; debemos recordar que gran parte de la legislación laboral en Iberoamérica atiende escenarios característicos de la segunda revolución industrial, por lo tanto, la obsolescencia legislativa estará generando en la empresa 4.0 lo antes citado ante los nuevos conflictos jurídicos laborales.

5. Impacto de la robótica en las relaciones laborales

La robótica y la inteligencia artificial son descritas como tecnologías disruptivas que pueden como lo expone Moisés Barrio “transformar vidas y prácticas de trabajo, afectar al mercado

⁸³ Serrano Falcón, Carolina. *op. cit.* p. 14

laboral y los niveles de empleo, y que eventualmente tendrán un gran impacto en todas las esferas de la sociedad.”⁸⁴

Esta revolución conlleva nuevos desafíos a los que la regulación existente no da respuesta. Además, es necesario abordar no sólo cuestiones jurídicas, sino también sociales, económicas, de salud y éticas con el objeto de garantizar la libertad, autonomía y seguridad de los seres humanos, esclareciendo cuestiones tales como cuál es la condición jurídica del robot, si deben tener o no un régimen especial de derechos y obligaciones, quién asume la responsabilidad de las acciones y omisiones de los sistemas autónomos e impredecibles, o el conjunto mínimo indispensable de medidas organizativas, técnicas y legales para asegurar su desarrollo seguro y minimizar los riesgos a los que están expuestas las personas. el derecho como lo expone Barrio “tiene que brindar un marco legal de referencia a los operadores del sector, quienes están seriamente preocupados por las implicaciones de sus actividades y, además, necesitan disponer de una cobertura jurídica ante potenciales creaciones que superen los confines de los laboratorios.”⁸⁵

El derecho está obligado a elaborar una regulación de avanzada que pueda impulsar el desenvolvimiento de la robótica y asegurar un desarrollo congruente con los valores propios de las constituciones y de los derechos fundamentales.

El tradicional derecho del trabajo no está preparado para la robotización y tendrá que ir reinventándose según vaya siendo indispensable regular las nuevas situaciones que se presenten en sociedad. El problema como lo indica Pérez Martínez “no es la robotización, que es imparable, sino, como vaticinaba Asimov, pensar en las preguntas adecuadas a resolver, para construir el futuro del trabajo que se adapte a las necesidades de la sociedad en cada momento.”⁸⁶

En la actualidad la robótica como tecnología disruptiva constituye un desafío normativo, por lo tanto, la regulación existente no da respuesta a las nuevas problemáticas jurídicas en el entorno laboral derivadas de esta tecnología característica de la industria 4.0

Respecto del impacto sobre el empleo que tiene la robótica encontramos dos tendencias los optimistas y los pesimistas, los primeros consideran:

⁸⁴ Barrio Andrés, Moisés. “Robótica, Inteligencia Artificial y Derecho”. *op. cit.* p. 2

⁸⁵ Barrio Andrés, Moisés. “Derecho de los Robots”. Editorial La Ley. Madrid. España. 2018. p. 4

⁸⁶ Pérez Martínez, Cecilia. “El 'Botsourcing' y el futuro del trabajo”. En Garrigues Opina / 10 julio 2017. En línea: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/el-botsourcing-y-el-futuro-del-trabajo p. 3

- Que el avance de la robotización puede traducirse, como lo indica Gómez en “mejoras significativas del sistema productivo y de las oficinas, todo ello manteniendo altos estándares de calidad.
- Una mayor seguridad
- Una mayor innovación en los procesos.
- Un mejor desarrollo de la productividad.
- Una reducción de costes • Etcétera...⁸⁷

Los más pesimistas consideran, en palabras de Gómez, que el avance de la robotización puede traducirse en:

- Estrategias de sustitución de la mano de obra humana.
- El número de empleos producidos mediante la robotización no sería suficiente para compensar la pérdida de puestos de trabajo que ocasionaría la robotización.
- Una mayor inseguridad.
- La polarización de la ocupación: el empleo se está concentrando en puestos de trabajo más cualificados y en puestos que exigen un gran conocimiento tecnológico.
- Un aumento de la desigualdad en la renta.
- Este futuro parece el más probable: se crearían menos puestos de trabajo que los que se destruirían y los robots se desarrollarían fundamentalmente para desempeñar un papel sustitutivo de la mano de obra humana.⁸⁸

Consecuencia directa de la robotización en el ámbito laboral es el *botsourcing* o la utilización de robots para sustituir la mano de obra humana. Los posibles efectos de este fenómeno están dando lugar a numerosas y distintas opiniones y propuestas de medidas para tratar de paliar sus posibles efectos perniciosos: una drástica destrucción de puestos de trabajo y un menor ingreso de los Estados (impuestos sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones a la Seguridad Social). Entre dichas propuestas, cabe mencionar, como lo indica Pérez Martínez

Dada su publicidad en los medios de comunicación por quienes lo defienden (Bill Gates, cofundador de la multinacional Microsoft, o Benoît Hamon, socialista francés) la de gravar con impuestos a los robots. Arguyen sus defensores: si los robots sustituyen a los humanos en un trabajo, ¿por qué no les aplican los mismos impuestos (incluyendo cotizaciones a la Seguridad Social)? Desde luego, no es ilógico el planteamiento, a priori, pero ello abre la discusión de cómo, jurídicamente, se puede ejecutar.”⁸⁹

⁸⁷ Gomez Salado, Miguel Angel. “El impacto de la robótica y de las nuevas tecnologías en el trabajo y en los sistemas de seguridad social”. Facultad de Derecho – Área de Derecho del Trabajo. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. En línea: <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14310/Poster%20Miguel%20Angel%20Gomez%20Salado%20PDF.pdf?sequence=1> p. 1

⁸⁸ *Ídem.*

⁸⁹ Pérez Martínez, Cecilia. *op. cit.* p. 2

En el informe 2018 de *PwC Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*, para Sánchez-Urán se advierte que la automatización del Mercado laboral se llevará a cabo en tres grandes fases; “la primera, denominada fase algorítmica, hasta principios de la década de 2020; segunda, la fase de automatización aumentada, que se prolongará hasta mediados de la década de 2020; tercera, la fase autónoma, a partir de 2030, en la que la IA podría hacer desaparecer el 34% de los puestos de trabajo que se conocen actualmente.”⁹⁰

La legislación debe ir avanzando en la garantía de la empleabilidad de las personas humanas y en este sentido ponderar los incentivos para la puesta en marcha de actividades y empresas altamente tecnologizadas con la evitación de pérdida de trabajadores en sectores que están reconvirtiendo su modelo tradicional en otros más tecnologizados. En este sentido, Santos considera que “se hace necesario introducir, al menos en la fase de transición, incentivos económicos para aquellas empresas que inviertan real y efectivamente en la capacitación tecnológica de sus trabajadores.”⁹¹

Es necesario analizar las implicaciones de la robótica en el ámbito laboral en virtud de que esta afectará las condiciones normales de trabajo así como las obligaciones y derechos de los trabajadores, de igual manera se debe analizar que la misma traerá como consecuencia el despido de algunos trabajadores o bien su necesaria capacitación porque tendrán que desarrollar nuevas habilidades y destrezas para poder interactuar con los robots; es necesario estar conscientes que algunos trabajadores argumentaran discriminación laboral en su modalidad tecnológica ya que no se encuentran aptos y con la aptitudes y capacidades necesarias para involucrarse en el proceso de robotización de la empresa. Por lo tanto, esta deberá realizar un ajuste razonable de los trabajadores y a la vez va a generar una interacción entre trabajador y robot en el lugar de trabajo, o sea, se requiere de una cooperación entre ellos.

Los robots tienen muchas ventajas laboralmente, no sólo no precisan salario ni se accidentan, tampoco se quejan ni se ponen (aún) en huelga.

Desde Accenture se dan algunos consejos para que humanos y robots trabajen en conjunto. El 46% de los directivos asegura, según el estudio, que las descripciones del trabajo

⁹⁰ Sánchez-Urán, Azaña Mª Yolanda y Grau Ruiz, Mª Amparo. *op. cit.* p. 14

⁹¹ Santos González, María José. *op. cit.* p. 25

de sus empleados están obsoletas. Por esa razón, es necesario reimaginar el empleo, invertir en nuevas habilidades y adaptar a los empleados a las nuevas tecnologías, para lo cual se requiere:

- Evaluar tareas y habilidades.
- Crear nuevos roles.
- Organizar mapas de habilidades para nuevos roles.
- Concienciar a la plantilla de los nuevos modelos de negocio.
- Invertir de forma estratégica.
- Potenciar la agilidad y la autonomía.
- Fomentar un nuevo tipo de liderazgo.

En conclusión, aunque algunos puestos de trabajo vayan a desaparecer, las empresas deben saber cómo aprovechar las habilidades de sus profesionales. Se trata de analizar qué es lo que realiza mejor cada trabajador y evaluar la calidad de su anterior trabajo. De este modo, como lo indica Alsina “aunque no pueda conservar su empleo habitual, podrá emplear sus habilidades de forma satisfactoria. Esto podría ser un factor motivador para el personal, pero depende de las empresas y de la calidad de sus procesos de comunicación.”⁹²

La implementación de la robótica en los centros de trabajo traerá diversas consecuencias en los derechos del trabajador, por lo tanto, es necesario analizar los diversos factores, mismos que a continuación se citan:

Cuando en el centro de trabajo, desde las áreas de producción y hasta las áreas administrativas, se utilice un robot, cualquiera que sea este como puede ser: Algoritmo robótico (softrobotic), brazo robótico (Automatización), robot (tareas específicas), robot colaborativo (interacción entre hombre y robot) o, persona con discapacidad (utilizando exoesqueleto robótico), tiene diversas implicaciones tal y como se establece a continuación:

1. La contratación de trabajadores traerá como consecuencia que a través de algoritmo robótico se pueda causar discriminación por estereotipo generado en el diseño del algoritmo.
2. La utilización del brazo robótico, puede causar desplazamiento de trabajadores, los cuales serán liquidados, planteándose también en que en el contrato colectivo de

⁹² Alsina, Albert. “La robotización generará más puestos de trabajo de los que destruirá”. En Cultura Corporativa y Empresa, marzo 2019. En línea: <https://dtagency.tech/robotizacion-generara-empleo/> p. 4

trabajo se establezca, por lo menos, que debe existir una cantidad mínima de trabajadores humanos.

3. La utilización del Robot de tarea específica, ocasionará el desplazamiento de empleados y encontraremos algunas áreas de la empresa con mayor número de maquinaria que de seres humanos.
4. La implementación del Robot colaborativo puede causar accidentes de trabajo en virtud de que las funciones realizadas por el robot no se ajusten a su programación o bien generar la descompostura del mismo o interrupción de sus labores por fallas en los mismos.
5. Los robots no cotizan a la seguridad social, por lo tanto, estos fiscalmente no generan impuesto estatal sobre nómina del 2 o 3% según el Estado de la República Mexicana de que se trate.
6. La adaptación de los empleados a la nueva tecnología robótica puede ocasionar el desplazamiento de estos por falta de capacitación en tecnología robótica.
7. Lo trabajadores humanos requerirán nuevo tipo de capacitación para adaptarse a la robótica en la empresa.
8. El derecho de protección de datos y derecho de intimidad de los trabajadores se verá vulnerado por la implementación de la robótica en el centro de trabajo ya que los robots pueden captar datos e imágenes del empleado.

En mérito de lo anterior se puede decir que con la implementación de la robótica:

- a) Se aumenta la producción.
- b) Se reducen los costos laborales.
- c) Se reducen las aportaciones de seguridad social.
- d) Puede existir la inadaptación del trabajador a la tecnología robótica.
- e) Se pueden generar despidos individuales por causa de carácter técnico.
- f) Puede existir disminución de accidentes de trabajo de los seres humanos.
- g) Traerá nuevos tipos de accidentes de trabajo y nuevos riesgos laborales.
- h) Se reduce la mano de obra humana.
- i) Se puede reducir la jornada de trabajo de los seres humanos.
- j) Se aumenta la competitividad de las empresas.

- k) Se crean nuevas profesiones, nuevos puestos de trabajo, nuevas empresas y modelos de negocio.
- l) Existirá un aumento de índice de desempleo.
- m) Existirá precariedad salarial, (lo cual pondrá en duda el concepto de trabajo decente propuesto para la OIT).
- n) Existirá desempleo tecnológico.
- o) Tendrá impacto en el sistema educativo.
- p) Se generan nuevas obligaciones de los trabajadores.
- q) Se podrán generar nuevas casuales de rescisión o despido justificado.
- r) Se establecerán nuevas sanciones en el reglamento interior de trabajo, asimismo se establecerán nuevas causas de descuento al salario de los trabajadores por cuestiones de averías, descomposturas robóticas, etc.,
- s) Se transitará del *outsourcing* clásico al *boutsourcing*

En el ámbito procesal laboral se generan nuevas pruebas para los conflictos jurídico laborales derivadas de la implementación de la robótica que deberán desahogarse con el acompañamiento de la materia respectiva.

Conclusiones.

1. La robótica como tecnología disruptiva constituye un desafío normativo para el derecho del trabajo.
2. La implementación de la robótica en las relaciones laborales traerá diversas consecuencias en su implementación en relación los derechos de los trabajadores.
3. La robótica permitirá transitar del outsourcing clásico al boutsourcing en las relaciones laborales.

Bibliografía.

- Alsina, Albert. “La robotización generará más puestos de trabajo de los que destruirá”. En Cultura Corporativa y Empresa, marzo 2019. En línea: <https://dtagency.tech/robotizacion-generara-empleo/>
- Arrieta Idiákez F. Javier. “La robotización de las relaciones laborales, una realidad a la que adaptarnos”. Noticias de Álava, martes 3 de octubre de 2017. En línea:

<https://www.noticiasdealava.eus/2017/10/03/opinion/la-robotizacion-de-las-relaciones-laborales-una-realidad-a-la-que-adaptarnos>

- Barrio Andrés, Moisés. “Derecho de los Robots”. Editorial La Ley. Madrid. España. 2018.
- Barrio Andrés, Moisés. “El derecho de los robots. Robots, inteligencia artificial y derecho”. Revista Telos, 22 de junio de 2018, Telefónica Fundación. En línea: <https://telos.fundaciontelefonica.com/derecho-robots-inteligencia-artificial/>
- Barrio Andrés, Moisés. “Robótica, Inteligencia Artificial y Derecho”. CIBER Elcano, No.36, Real Instituto Elcano. Septiembre de 2018. En línea: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari103-2018-barrioandres-robotica-inteligencia-artificial-derecho
- Duque Lizarralde, Marta. “Inteligencia Artificial y Robótica: los Nuevos Desafíos del Derecho de Propiedad Intelectual”. Trabajo Fin de Grado en Derecho. Departamento de Derecho Mercantil. Área de Derecho Privado. Universidad de Salamanca. Julio Año: 2018. En línea: https://www.academia.edu/38605985/TRABAJO_FIN_DE_GRADO_Inteligencia_Artificial_y_Rob%C3%B3tica_los_Nuevos_Desaf%C3%ADos_del_Derecho_de_Propiedad_Intelectual. Nombre del la estudiante Marta Duque Lizarralde
- Gomez Salado, Miguel Angel. “El impacto de la robótica y de las nuevas tecnologías en el trabajo y en los sistemas de seguridad social”. Facultad de Derecho – Área de Derecho del Trabajo. Universidad de Málaga. En línea: <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14310/Poster%20Miguel%20Angel%20Gomez%20Salado%20PDF.pdf?sequence=1>
- Gómez, Jesús. “Robotización de las organizaciones”, CEREM International Business School, 24 de octubre de 2016. En línea: <https://www.cerem.mx/blog/robotizacion-de-las-organizaciones>
- Keisner, Andrew. “Tecnologías revolucionarias: robótica y P.I.”. Artículo basado en el Informe Mundial sobre la Propiedad Intelectual en 2015: La innovación revolucionaria y el crecimiento económico, diciembre de 2016, División de

Economía y Estadística, OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. En línea: https://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2016/06/article_0002.html

- Manpower Group. “Los robots no necesitan postularse: soluciones humanas para la revolución de las habilidades” en Revolución de Habilidades 2.0. En línea: https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/5e5a679e-e3e0-4673-92a5-a81260e67f79/MG_Revolucion_Habilidades_20_CR.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=5e5a679e-e3e0-4673-92a5-a81260e67f79
- Melo, Verónica E. “El derecho ante la inteligencia artificial y la robótica”. El Derecho Diario de Doctrina y Jurisprudencia. Buenos Aires, martes 6 de febrero de 2018, N° 14.343, AÑO LVI, ED 276. Universidad Católica Argentina. En línea: <http://www.elderecho.com.ar/includes/pdf/diarios/2018/02/06022018.pdf>
- Mercader Uguina, Jesús R. “La robotización y el futuro del trabajo”, en Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, No. 27, año 2017, Fundación Dialnet, Universidad de la Rioja, En línea: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5978596>
- Mercader Uguina, Jesús R. “Robótica y Riesgos Laborales”, DOI: 10.12961/apr.2018. En línea: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=10440
- Nübler, Irmgard. “Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos”. Oficina Internacional del Trabajo. Nota Informativa 1. La Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. En línea: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notes_01_web.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. “Conversaciones del centenario” en La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- Page, Michael. “El impacto de los robots en los puestos de trabajo”. En línea: <https://www.michaelpage.es/prensa-estudios/estudios/fw-el-futuro-del-empleo/impacto-robots-puestos-trabajo>

- Palmerini, Erica. “Robótica y derecho: Sugerencias, confluencias, evoluciones en el marco de una investigación europea”, Revista de Derecho Privado, N°. 32, enero - junio de 2017, pp. 53 a 97. En línea: <http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n32/0123-4366-rdp-32-00053.pdf>
- Pérez Martínez, Cecilia. “El 'Botsourcing' y el futuro del trabajo”. En Garrigues Opina / 10 julio 2017. En línea: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/el-botsourcing-y-el-futuro-del-trabajo
- Quintero Olivares, Gonzalo. “La robótica ante el derecho penal: el vacío de respuesta jurídica a las desviaciones incontroladas”, Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad. REEPS 1, 2017. En línea: <https://www.ejc-reeps.com/Gonzalo%20Quintero%20La%20robotica%20ante%20el%20Derecho%20Openal%20REEPS.pdf>
- Sagardoy, Iñigo y Mercader, Jesús R. “Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza. (Conversación: Trabajo y Sociedad)”. Centro de Estudios Sagardoy. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548575.pdf
- Salgado, Víctor. “Derechos humanos e inteligencia artificial: Leyes de la robótica en la UE”. Pintos & Salgado Abogados. 17 marzo 2017. En línea: <https://pintos-salgado.com/2017/03/17/derechos-humanos-e-inteligencia-artificial-leyes-de-la-robotica-en-la-ue/>
- Sánchez-Juárez, Anna. “Los robots conquistan el mercado de trabajo”, Revista UOC Universidad Oberta de Catalunya, 27/04/2016. En línea: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2016/083-robots-trabajo.html>
- Sánchez-Urán Azaña, M^a Yolanda y Grau Ruiz, M^a Amparo. “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”. Ponencia presentada al Congreso Internacional sobre Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo, Santiago de Compostela, 5 y 6 de abril de 2018, Facultad de Derecho; a Iniciativa de la OIT sobre Futuro del Trabajo. En línea: <http://inbots.eu/wp-content/uploads/2018/08/publications/robotica-derecho-del-trabajo-derecho-fiscal-final-mayo2018.pdf>

- Sandoval, Carlos Mario. “Inteligencia artificial y robótica: Reconstruyendo el algoritmo del derecho laboral”. Revista Actualidad Laboral N°:203, Sep.-Oct./2017, Págs. 12-17, 2017, Colombia. En línea: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_e79070d953f149b2805078805b5101e4
- Santos González, María José. “Regulación legal de la robótica y la inteligencia artificial: retos de futuro”. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pp. 25-50. En línea: <http://revistas.unileon.es/ojs/index.php/juridica/article/view/5285/4108>
- Serrano Falcón, Carolina. “Robótica avanzada y relaciones laborales: Dificultades, análisis y propuestas”. Estudio financiado por la Fundación COTEC en el Programa de Innovación Abierta (PIA 2017) titulado: “El impacto de la robótica avanzada en el sistema de Relaciones Laborales. Ideas clave para un diálogo social”. En línea: <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/53820/robotica%20DIGIBUG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”, Resultado del proyecto de investigación del MINECO (España), titulado “Análisis legal del teletrabajo en el derecho español y comparado”. En línea: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/63818/Publicacion%20en%20repositorios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

EL DERECHO A LA DIGNIDAD Y LA PERSONALIDAD EN LA CULTURA DIGITAL.

Mtro. Alejandro Loredó Álvarez.⁹³

Sumario: Palabras Clave. Introducción. Desarrollo. Bibliografía.

Palabras Clave: Dignidad. Personalidad. Cultura Digital. Sociedad de la Información. Nuevas Tecnologías.

Introducción.

Sin lugar a dudas el impacto de las tecnologías de la información en la sociedad contemporánea, es un factor que el jurista necesita escudriñar para arribar a la solución de la diversa y compleja problemática, que el día de hoy se verifica con motivo del uso de dichas tecnologías, cuando han dado lugar a inusitadas conductas que requieren ser reguladas en nuevos supuestos normativos.

Ya lo dijo Mefistófeles, en el Fausto de Goethe:⁹⁴

El estudiante. - No puedo acostumbrarme al estudio del derecho.

Mefistófeles- Lejos de mí esta la idea de reprenderte por ello, pues mucho se lo que es esa ciencia. Las leyes y los derechos se suceden como una eterna enfermedad y se les ve pasar de generación en generación y arrastrarse sordamente de un punto a otro, La razón se convierte en la locura y el beneficio, en tormento. ¡Desdichado de ti, hijo de tus padres, por no tratarse nunca del derecho que nació con nosotros!

⁹³ Maestro en Derecho Empresarial y Fiscal por la Universidad Iberoamericana Puebla; Egresado de la Licenciatura en Derecho del I.T.A.M.; Miembro del Consejo Científico Internacional de la Federación Iberoamericana de Derecho Informática.

⁹⁴ Goethe. J.W. *Fausto*. Edit. Tomo, S.A. México. 2008. Pág. 81

La sociedad de la información, que se gestó en la sociedad industrial, imprime su impronta en el binomio derecho-tecnología, demanda un orden jurídico a la altura de la nueva realidad que cambia aceleradamente.

Las nuevas tecnologías no solo producen formas diferentes de hacer cosas, sino que además producen nuevas actividades. De allí que se afirme que las nuevas tecnologías son integración y no de sustitución. Nos encontramos ante un nuevo abanico enorme de nuevas posibilidades que viene dado por la convergencia de tecnologías.

Resulta útil lo señalado por el sociólogo Ely Chinoy:

Son tan receptivos los hombres de la sociedad industrial con respecto a las innovaciones técnicas, que frecuentemente adoptan nuevas técnicas o productos sin preocuparse de las posibles consecuencias sociales, que pueden derivar de ello—para los trabajadores, para la comunidad, para las prácticas y valores aceptados. La actitud racional hacia la tecnología que caracteriza la vida urbana e industrial - una actitud que considera sobre todo la clara eficiencia tecnológica ofrecida por algo nuevo- no se encuentra históricamente en la mayoría de las otras sociedades.⁹⁵

Infortunadamente el entorno digital es el marco de conductas amorales, ilícitas y criminales, que afectan a la persona humana en su proyección psico- afectiva, como sucede con el ciberacoso, la vulneración de la intimidad sexual, los infundios, la difamación, la extorsión, las amenazas, el fraude etc., en todos esos casos se ve afectada la dignidad humana, objeto de nuestra investigación, que consideramos debe analizarse a profundidad en su aspecto filosófico y jurídico.

Desarrollo.

Comenzaríamos diciendo que la etimología latina de “digno” remite primeramente a *dignus* y su sentido es “que conviene a”, “que merece”, implica posición de prestigio “de cosa”, en el sentido de excelencia; corresponde en su sentido griego a *axiós* (valioso, apreciado, precioso, merecedor). De allí deriva *dignitas*, dignidad, mérito, prestigio, “alto rango”. Se parte de que la persona merece que se le reconozca, respete y por ende tutele su dignidad, atento a que ésta deriva del hecho de ser, ontológicamente, una persona y, consecuentemente, el derecho debe garantizarle esta dignidad precisamente por ser tal. El respeto por la dignidad de la persona humana comienza por

⁹⁵ Ely Chinoy, Ely. *La Sociedad una introducción Sociológica*. Fondo de Cultura Económica. México 1985. pág.251.

reconocer su existencia, su autonomía y su individualidad, de allí que se considere inviolable. Podemos afirmar que la dignidad, solo puede entenderse como un elemento que forma parte de la esencia de la persona humana.

El derecho y el lenguaje evolucionan de forma vertiginosa y, en cierto grado, insospechada, “por lo cual es usual encontrarnos con el uso del término dignidad aplicado a entes diversos de la especie humana, pero la dignidad aplicada a entes diversos de la especie humana, pero la dignidad es propia y exclusiva del ser humano; al igual que los derechos.”⁹⁶

Dado entonces la dignidad de la persona humana como el principal elemento de protección de los derechos humanos se convierte en condición y base de los demás derechos de la persona y a su vez como derecho fundamental y humano *per se*.

La dignidad lo define Silva Gutiérrez como un atributo de la persona que lo determina en su esencia humana. Se puede aseverar la indisoluble conexión entre dignidad y derecho a la personalidad, Hernández Cruz “nos desarrolla esta conexión, citando a Lucrecio Rebollo: “los derechos de personalidad o personalísimo tienen así un doble objetivo constitucional. Uno de protección de aspectos diversos de la persona en ser considerada y en relación con los demás. Pero también, obedece al propósito de facilitar el desarrollo integral de cada uno de los sujetos.””⁹⁷

Adicionalmente Clemente García considera lo siguiente: “el contenido del libre desarrollo de la personalidad implica que el individuo es dueño de su propio proyecto vital. En suma, lo que quiere decidirse es que el libre desarrollo de la personalidad establece un derecho de libertad individual de carácter general.”⁹⁸

En síntesis, la naturaleza del derecho al libre desarrollo de la personalidad se puede articular en los siguientes términos:

a) Se ubica dentro de la clasificación de los derechos individuales cuyos titulares son las personas o individuos.

⁹⁶ Silva Gutiérrez, Gustavo. *Derechos fundamentales y derechos humanos*. Edit. Tirant lo Blanch. México 2021. Pág. 241

⁹⁷ Hernández, Cruz, Armando. *Derecho al libre desarrollo de la personalidad*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM. México. 2018. Págs. 4,5.

⁹⁸ Clemente García en *El derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Pág. 61, Citado por Hernández Cruz. *Ops. Cit.*

b) Tiene estrechos puntos de conexión no solo atendiendo al principio de indivisibilidad de los derechos humanos, sino también porque todo desarrollo se logra a partir de diversas áreas o aspectos de la vida del humano las cuales se concatenan y logran una mejora que tiene efectos reales en la vida del individuo.

c) El derecho al libre desarrollo de la personalidad además de vincularse con el cumplimiento simultáneo de otros derechos humanos tiene la función de ser una especie de derecho global que no debe entenderse en términos de relaciones internacionales. Estos no son conocidos o regulados expresamente en el ordenamiento jurídico en virtud de que la amplitud del derecho del libre desarrollo de la personalidad requiere romper barreras a su alcance y difícilmente se puede limitar. Ello representa una ventaja pues en el derecho.

El filósofo alemán Walter Bruggen, define a la persona como:

Persona. – Recibe este nombre el individuo de orden espiritual. Es, pues, un individuo dotado de naturaleza espiritual en su peculiaridad incomunicable. En el mundo visible solo aparece el hombre con los caracteres de la persona, se le designa con un nombre propio y se presenta como sujeto de toda proposición y portador de propiedades. A la esencia de la persona, pertenece solo la capacidad para la autoconciencia intelectual y, correspondientemente, para disponer de sí mismos, pero en modo alguno el ejercicio actual de dichas capacidades; el niño en el seno materno ya es persona. Por supuesto la naturaleza espiritual, ha de realizarse en el individuo en forma no comunicable, por eso la esencia divina y la humanidad de Cristo, aun siendo sustancias individuales, no son personas, porque la primera pertenece a las tres divinas Personas y la segunda es comunicada, como naturaleza humana, al Hijo de Dios. Siempre se ha conocido la dignidad incomparable de la persona.⁹⁹

De ahí que nunca sea lícito utilizar a la persona como una cosa, como puro medio para un fin; sin embargo, supuesto que queda a salvo su valor propio, ha de prestar su contribución a la comunidad, si es necesario incluso con los más duros sacrificios, hasta el riesgo de la vida.

Según este planteamiento filosófico, sustentado en el pensamiento judeo-cristiano de occidente, consustancial a la persona es la dignidad, como una arista imprescindible que define la condición humana; sin embargo, a este nivel del análisis se hace necesario determinar, como es que la dignidad de la persona humana, se vincula con el orden jurídico, lo que es fundamental ya que para ser tutelado como bien jurídico, además de definirle, se requiere determinar cómo es que, este valor espiritual y moral inherente a la persona, produce sus efectos en la norma de derecho, cuando

⁹⁹ Bruggen Walter. *Diccionario de Filosofía*. Edit. Herder. Barcelona 1983. Pág. 424.

su titular, la persona humana, despliega su conducta; una certera respuesta nos la proporciona el iusfilosofo Rafael Preciado Hernández:

Así el hombre se convierte en causa de sus actos, en sujeto responsable de su actividad pues conociendo las leyes cosmológicas y noológicas puede aplicarlas de diverso modo, ya sea cooperando a realizar el orden postulado por esas leyes, tanto en el fuero externo como en el interior, o trastornando ese orden en la medida de sus posibilidades. Razón, voluntad y libertad, constituyen para el hombre un poder inmenso: son un honor y un riesgo. Son así la razón y la libertad, el fundamento inmediato de la inminente dignidad de la persona humana; sin razón ni libertad, el hombre no estaría colocado por encima de los demás seres de la creación, y estos no estarían ordenados a él, como a su fin natural; las mismas leyes cosmológicas que rigen a todos estos seres, comprendiendo entre ellas la ley del instinto, gobernarían igualmente al hombre, forzosamente, fatalmente y no habría posibilidad de reglas ni normas. Luego es evidente que han sido la razón y la libertad humana las que han hecho necesario el orden normativo, y por esto mismo es el hombre el sujeto natural de ese orden.¹⁰⁰

Resulta evidente que la dignidad cual valor ínsito a la persona humana, son conceptos acogidos por el iusnaturalismo, entendido como aquella corriente de interpretación jurídica, que supone la existencia de un derecho trascendente y anterior al derecho positivo, pues bajo la sombra de la razón, de la naturaleza, incluso de Dios, es asumido como el único orden de validez universal, al que los hombres, guiados por la “recta razón” pueden aspirar; bajo tal supuesto la persona en su propio significado jurídico es el sujeto de los deberes y de los derechos, y si la voluntad es pensamiento práctico, no es equivocado el afirmar que *persona est cujus voluntas est*; en ese tenor cuando la persona humana, obra en ejercicio de su libertad y razón, es que está reproduciendo su esencia y con ella su dignidad, que para el precepto de derecho, merece ser tutelada, dada su naturaleza inmanente, sobre el particular el jurista Manuel Ovilla Mandujano expresa:

De acuerdo con la Teoría Tradicional, se da el nombre de sujeto o persona jurídica, a todo ente capaz de tener obligaciones y derechos; según esta posición la palabra connota en el lenguaje jurídico dos sentidos:

1. Persona es todo ser real considerado como capaz de ser sujeto de un derecho.
2. Ente capaz de tener derechos y obligaciones.¹⁰¹

¹⁰⁰ Preciado Hernández. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. UNAM 1984. Págs.84-85

¹⁰¹Ovilla Mandujano Manuel. *Teoría del Derecho*. UNAM. México 1982. Pág. 254

En apego a su afirmación, sostiene que el ente tiene determinadas cualidades (racionalidad, dignidad y libertad) que le hacen apto para ser titulares de derechos y obligaciones. Dicho ente es considerado desde un punto de vista biológico o moral y como previo a lo jurídico, que el derecho debe reconocer. Ser capaz, afirman, significa la posibilidad de tener o poseer derechos y obligaciones.

Se puede barruntar que todo análisis de la dignidad humana en el entorno digital debe partir, como lo explica Labastida Contreras,¹⁰² de la premisa de que, el uso doloso y criminal de tales herramientas, pueden vulnerar este, valor espiritual y moral inherente a la persona, íntimamente vinculado al libre desarrollo de la personalidad y a los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consiente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás. Quien incursione en el ciberespacio, agrega Labastida, tiene la obligación moral y jurídica de respetar a la persona como ser humano y a los derechos inherentes al mismo; pues al tener esta tecnología de la información, alcances ilimitados, dado al público que puede acceder a la información que maneja el usuario, se puede afectar el derecho innato a la vida moral que comprende el honor o estimación justa del carácter de la persona, en esencia respetable por sí; ello en el entendido de que mientras no se demuestre lo contrario, se debe presumir buena y justa a la persona; máxime cuando el indebido uso de esta tecnología de la información, puede destruir la fama del ofendido, pues esta opinión o concepto que la gente tiene sobre una persona, no se termina con la vida, sobreviviendo del individuo después de su muerte; incluso los herederos tienen derecho a defender la reputación y la memoria del difunto por la inviolabilidad de la persona, cuya existencia mortal llega más allá de la tumba; de ahí que el perjudicar la imagen pública en el entorno digital, puede configurar ilícitos civiles como el daño moral, e incluso tipificar delitos cibernéticos, dependiendo de la gravedad de la conducta desplegada, en menoscabo de la dignidad personal.

En ese sentido y siguiendo el discurso del iusnaturalismo, resulta necesario que todo usuario del entorno digital, reitera Labastida, en un primer momento tendrá que hacerlo, con la debida conciencia moral, que dentro de si cuenta con un número de principios, en virtud de los cuales rija su vida, acomodando su conducta a esos principios, que además son base para formular juicios

¹⁰² Labastida Contreras, Arturo. Abogado y profesor de historia y filosofía del derecho. Socio del Despacho Loredó Hill Álvarez S.C.

morales acerca de sí mismo y de cuanto le rodea. En un segundo momento, se requiere que el legislador, produzca normas de derecho, que sancionen incluso con la coacción, aquellas conductas ilícitas y criminales, para quien use esta tecnología de la información, con la finalidad de afectar a la persona en su dignidad, imagen y fama pública. Sin desconocer que muchas veces el avance tecnológico y por ende su uso ilícito, ha sobrepasado al orden jurídico, tan poco se puede soslayar que el legislador ha realizado un esfuerzo, para tutelar la dignidad humana, como bien jurídico, como ejemplo en el Código Penal Federal, se contempla el delito de comunicación de Contenido Sexual con Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen la Capacidad para Resistirlo, señalando al efecto:

Artículo 199 Septies. Se impondrá de cuatro a ocho años de prisión y multa de cuatrocientos a mil días multa a quien haciendo uso de medios de radiodifusión, telecomunicaciones, informáticos o cualquier otro medio de transmisión de datos, contacte a una persona menor de dieciocho años de edad, a quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o a persona que no tenga capacidad para resistirlo y le requiera imágenes, audio o video de actividades sexuales explícitas, actos de connotación sexual, o le solicite un encuentro sexual.

Otro caso de tutela de la dignidad humana, es el caso de la Ley Olimpia, como se le denominó, una serie de reformas legislativas encaminadas a reconocer la violencia digital y sancionar los delitos que violen la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales, también conocida como violencia digital.

Ahora bien, como dice Galindo Garfias, “la persona en el sentido técnico es el ser humano, pues solo la conducta del hombre es objeto de la regulación jurídica. La personalidad es una cualidad que el Derecho toma en cuenta para regular dicha conducta, un presupuesto normativo respecto de la persona referida al derecho”.¹⁰³

La personalidad virtual, argumenta Sandí, “es el desdoblamiento del ser humano en su materialidad física y su desmaterialización virtual de información-principio de ubicuidad, dónde la

¹⁰³ Galindo, Garfias, Ignacio. *Derecho civil*. Edit. Porrúa. México. 1987. Pág. 310

personalidad virtual-conformada en forma absoluta de información se encuentra regulada por cada persona y será considerada como sientto de atribución o imputación de efectos jurídicos.”¹⁰⁴

Y por otra parte hay autores como Rivero Sánchez que definen su identidad virtual como la información vinculada a un centro de interés jurídicamente relevante y otros autores tal cómo es el caso de Francisco Campos que habla de entidad virtual como: "las facetas de un sujeto jurídicamente relevante, ubicada en el campo virtual, mediante la cual todo aquello que se presente como importante en el mundo jurídico, se verá posibilitado de desarrollarse e interactuar en un plano desmaterializado. Sobre esa idea podemos afirmar que la entidad virtual no es más que la desmaterialización de un sujeto.”¹⁰⁵

Marcos Kaplan en la década de los ochenta del siglo pasado, en su obra *Ciencia, Sociedad y Desarrollo*, nos encamina a la generación de la cultura en ese entorno:

La cultura asume las funciones de conservación, de la multiplicación y complejización del saber, del saber hacer y del lenguaje. Se presenta como una serie inmensa y diversa de pautas mentales y esquemas conceptuales, algunas generales y de orden superior, otras específicas y de orden inferior, todas ellas en cambio e interpretación constantes, que se elaboran y aplican en diferentes niveles de generalidad, en relación a diferentes campos de experiencias y de problemas. Ya en este aspecto técnico-cognitivo la cultura se presenta como forma de acción simbólica. Pautas mentales y esquemas conceptuales están en relación simbólica con la experiencia de grupos e individuos y de las sociedades respectivas, a las que expresan, influyen y modelan.¹⁰⁶

Interpretando al autor, es un enriquecimiento permanente de conocimiento que permite resolver problemas concretos.

Las tecnologías de la información de nuestro tiempo, nos plantea un conflicto a forma de drama, entre el mero anhelo de los adelantos técnicos, por un lado, y otros valores de rango más alto, como lo son los ético-jurídicos; nos parecen oportunas las palabras de Aurel David: “por fin el Cibernético ha unido a una técnica extremadamente ambiciosa, los objetivos casi ilimitados del mago. El cibernético queda encerrado dentro de la técnica. Como el sofista, se limita a ofrecer a los

¹⁰⁴ Chinchilla, Sandí, Carlos. *Personalidad virtual: necesidad de una reforma constitucional*. En revista de derecho y tecnologías de la información, número 3-2005.

¹⁰⁵ Citado por Soto Casto, Rolando, en *La identidad como producto de la sociedad de la información*. Revista el foro colegio de abogados No.10. Campos Zamora, Francisco. El surgimiento de la Entidad virtual como status de la información Pág. 71 www.virtualrights.org/NuevaFigura.doc.

¹⁰⁶ Kaplan Marcos. *Ciencia, Sociedad y Desarrollo*. UNAM. 1987. Pág.70

hombres la realización de sus deseos por inverosímiles que sean. Nunca se refiere (en apariencia) a la moral y jamás escoge los objetivos. A él únicamente le interesan los medios.”¹⁰⁷

Ahora bien, el segmento de jóvenes universitarios acepta el entorno de convivir con la cultura digital, en la encuesta realizada por López González y Domingo Pozos¹⁰⁸ jóvenes; estos, son más consumidores que creadores de contenidos; sus actividades se concentran en conversar en línea, chatear y dar “like”. No obstante, son mínimos lo que tratan con tareas más complejas, que implicarían no solo contar con más habilidades digitales como si no tener algún mensaje o idea para compartir. Orgánicamente o nunca participan en una wiki, administran algún sitio web, crean contenidos, planean eventos confirman o se suscriben a páginas de otras personas.

Cabe destacar que en términos generales la red social digital más utilizado fue Facebook cómo seguía de WhatsApp y YouTube, las cuales utilizan fundamentalmente para temas como:

- 1) Ocio como diversión y entretenimiento;
- 2) Educativos y académicos,
- 3) Medio ambiente, ecología y protección de animales como, y
- 4) Artístico-culturales.

En contraparte los temas menos abordados fueron los políticos y religiosos. Particularmente como en el ámbito escolar como las redes sociales digitales más utilizadas fueron Facebook y WhatsApp con la mayoría de la población estudiantil señaló que participa en un grupo dentro de alguna experiencia educativa (materia curso), pero son sus compañeros quiénes crean los grupos, pues son los pocos profesores que lo hacen o ellos mismos.¹⁰⁹

A su vez, García Canclini, afirma:

Las redes permiten ejercer la ciudadanía más ampliamente, por ejemplo, difundiendo información alternativa o desmintiendo argumentos falsos de los gobernantes para justificar guerras, ayudan a comprender conexiones entre lo próximo y lo lejano, y generan nuevos retos como aprender a usar el software libre o evitar que las brechas en el acceso agudicen las desigualdades históricas. Pero asimismo señala que debemos ser conscientes de que también en la Red el poder está distribuido desigualmente. El autor afirma que la convergencia digital determina la reorganización de los modos de acceso a los bienes culturales y las formas de comunicación. Internet desterritorializa y deslocaliza.¹¹⁰

¹⁰⁷ David Aurel. *La Cibernética y lo humano*. Nueva Colección Labor. Barcelona 1980. Pág.15

¹⁰⁸ López González, Roció, y Domingo Pozos. *Juventudes digitales*. Fernando de Jesús. Dispositivos y redes sociales digitales en la vida social y escolar de los jóvenes universitarios. Gladys Ortiz Henderson. Coord. Edit. UAM. México 2018. Pág. 34

¹⁰⁹ *Ibidem*

¹¹⁰ Canclini, García, N. *Lectores, espectadores e internautas*. Barcelona Edit. Gedisa. 2007.

Las redes sociales son estructuras de socialización digital que teóricamente permiten a los individuos interactuar con más personas conocidas o desconocidas, basta que se comuniquen en un grupo común. Se intercambian noticias, temas íntimos o el popular chisme. Concepto muy relevante en este medio. El chisme en las redes sociales es una forma de socialización-explica Marcos López, en las que los participantes charlan con la intención de pasar el rato intercambiar de manera coloquial información de sus impresiones acerca de los demás y sobre temas que consideran relevantes para su vida cotidiana y compartir sus visiones y valores del mundo.

Aquí el autor nos da la definición e importancia del chisme:

Un chisme en el contexto humano es una forma de comunicación que se da a través de intercambios informales de información sobre aspectos aparentemente irrelevantes de la vida cotidiana pero que exploran valores y juicios necesarios para que los individuos aprendan, refuercen conductas sociales e intercambien información relevante sobre el entorno. En general la temática de este concepto gira entorno a las acciones públicas y vida privada de otras personas.

El chisme es útil para el establecimiento de categorías y juicios de valor sobre situaciones y personas, están imbuido de consideraciones morales y socioeconómicas sobre el comportamiento, repleta de subjetividad u juicio moral. Un chisme en el contexto humano es una forma de comunicación que se da a través de intercambios informales de información sobre aspectos aparentemente irrelevantes de la vida cotidiana pero que exploran valores y juicios necesarios para que los individuos aprendan, refuercen conductas sociales e intercambien información relevante sobre el entorno. En general la temática de este concepto gira entorno a las acciones públicas y vida privada de otras personas.¹¹¹

No es poco común que a través del chisme las sociedades, en especial las pequeñas logren proponer una solución a un problema colectivo y alcanzar un acuerdo. En el fondo, lo que hay detrás del telón del portal o página web que se ve o se escucha es la creación de una imposición, invisible, silenciosa de existencia imperceptible. La cultura del consumismo de la estandarización local y global que emana de la influencia del Internet a través de sus contenidos y mensajes de ser mejores y valer más se contrapone con los valores humanos esenciales acuñados en siglos del desarrollo de la humanidad. El mundo digital dicta lo que vale y no vale hoy. Establece parámetros y valores. Lo

¹¹¹ López, Marcos. "Acicalamiento, pavoneo y chisme: un ensayo sobre las funciones de las redes sociales en la sociedad contemporánea". *Ciudadanía Digital*. Alejandro Natal, Mónica Benítez, Gladys Ortiz (coord.). México UAM. 2014. Pág. 52

que debemos hacer y tener para ser nosotros. Sentirnos parte del mundo que habitamos. Nuestro valor está tasándose por lo que vaciamos a la red o lo que la red dice de uno.

Después de lo anterior, leamos al protagonista de memorias del subsuelo de Dostoyevski¹¹²: *¿De dónde han sacado eso que el hombre necesita desear de una manera sensata y provechosa? Sólo una cosa necesita el hombre: querer con independencia, cuéstele lo que le cueste. Pero después de todo el diablo sabrá lo que el hombre desea...*

Como vemos la tendencia de la cultura en redes es la masificación de conceptos que implica el arribo del consumismo como elemento de adhesión a una pertenencia de grupo. Y lo explica Castells, pero, antes que él, Theodor Adorno lo profetizó. Adorno estudió qué perdemos cuando se populariza y se expande la cultura supuestamente al alcance de todos, y se pregunta: ¿no se doméstica y pierde toda su crítica de la sociedad y su esencia de transformación de disrupción?, aunado a que las grandes empresas de comunicación pueden manipular conciencias e imponer consignas.

Argumento lapidario de Adorno es que la industria de la cultura promete la felicidad plena: “los productos de la industria de la cultura no son obras de arte convertidas luego en mercancías, sino que desde el principio son artículos producidos exclusivamente para ser vendidos en el mercado”.¹¹³ La libertad personal ha sido destruida por la concentración del capital y por la cultura de masas¹¹⁴.

La primera sala de SCJN ha considerado la dignidad humana no solo como la base de los demás derechos fundamentales sino como una norma jurídica, criterio que integro jurisprudencia en 2014. he aquí la resolución:

DIGNIDAD HUMANA CONSTITUYE UNA NORMA JURIDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ETICA. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la

¹¹² Dostoyevski. M. Fiodor. *Memorias del subsuelo*. Obras completas Tomo I. Edit. Aguilar. Madrid. 1961. Pág. 1467

¹¹³ Savater, Fernando. *La aventura de pensar*. Edit. Bolsillo- Ghandi. México. Pág. 279

¹¹⁴ *Idem*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.

Así la dignidad humana para nuestro máximo tribunal es el interés inherente a toda persona a ser tratada como tal y no como un objeto.

A pesar de ello existe un desarrollo primario en la legislación mexicana y en los precedentes jurídicos. Aun así, la dignidad humana ha sido reconocida en varias de las últimas decisiones de la Suprema Corte a fin de maximizar el contenido esencial de los derechos humanos. Resulta inconcuso, agrega Labastida, que la evolución tecnológica, plantea nuevos retos para el jurista, que se ve en la necesidad de crear nuevas ramas del derecho, como es el caso del derecho informático y por otra parte adaptar las instituciones jurídicas tradicionales, a la nueva realidad; ello con la finalidad de proteger los derechos humanos de la persona y la dignidad como uno de sus valores; pues a la luz de un futuro que ya nos alcanzó, la dignidad, adquiere una trascendencia como bien jurídico de la persona, que exige ser respetado en el entorno digital, como condición sine qua non para reivindicar en el ciberespacio, la condición humana; en ese contexto y en aras de un humanismo jurídico, el medio telemático, demanda un *súmmum* de moralidad y legalidad, bajo el principio *pro personae*.

El termino dignidad es parte de nuestro orden constitucional no solo como mención sino como norma jurídica, interpretación que amplifica sus efectos de un criterio orientador a una disposición de observancia obligatoria.

En adición los criterios de la SCJN consideran a la dignidad como “característica inherente al ser humano y como base para los demás derechos fundamentales, con lo que estrechan la relación entre dignidad y libre desarrollo de la personalidad.”¹¹⁵

La articulación entre globalización e individualismo lleva a la difusión del consumismo como la forma individual de relación con un proceso de globalización dominado por la expansión del capitalismo. Aquí vemos a Castell y Adorno llegando a un lugar común. Una expresión especialmente importante de esta relación individual con la cultura capitalista global, como proponen Scott Lash y Celia Lury es el branding o asignación de un nombre de marca a un producto o servicio.

En este tenor, Castells nos dice que “la existencia de diversas fuentes de identificación cultural crea un modelo complejo de interacción entre comunismo global, cosmopolitismo e hibridación global, por una parte, y las distintas fuentes de identificación cultural (nacional, religiosa, territorial, étnica de género e identidades por uno mismo), por otra.”¹¹⁶

El branding es la dimensión cultural del mercado global y el proceso por el que los individuos asignan un significado a su consumismo.

La combinación de identificación e individualismo está en el origen de la cultura del individualismo en red que los sociólogos consideran modelo de la sociabilidad de la sociedad red.

La diferencia es pasiva y activa al mismo tiempo. La mente actúa de tal forma que las informaciones, ideas y comprensiones nuevas se toman, evalúan e interpretan a la luz del esquema cognitivo y de la información acumulada de la experiencia anterior. La investigación acumulada durante las últimas décadas confirma que la audiencia media presta relativamente poca atención solo recuerda una pequeña fracción y no se siente sobrecargada en absoluto por el flujo de la información o las opciones disponibles en los medios y mensajes.

En este sentido el doctor Rivero afirma que:

La identidad virtual es la responsabilidad desmaterializada de la información. Y es esta desmaterialización de la personalidad en información lo que permite que la personalidad se proyecte en la sociedad.

La moderna teoría de sistemas, sobre todo en su versión más desarrollada que la vertiente luhmanniana, postula la existencia de una sociedad sin seres humanos. Pese a la crítica que han hecho a esta afirmación, considero que la tesis merece adhesión. En efecto, si la sociedad es la suma de todos los nexos de comunicación, habrá sociedad allí donde haya comunicación, aunque no hay seres humanos. Y, por otra parte, los seres humanos, como entidades físicas, no pueden ser parte de la sociedad, que se compone de nexos de comunicación. Por otra parte ¿no enseña la experiencia que los individuos de carne y hueso

¹¹⁵ *Op. Cit.* Silva Hernández

¹¹⁶Castells, Manuel. *Comunicación y poder*. Edit. Siglo XXI. México 2012. Pág. 78

no pueden cambiar el curso de los sistemas? La existencia de las estructuras auto-reflexivas que dominan a los sistemas de comunicación y que no pueden ser modificadas desde afuera, es una barrera infranqueable.¹¹⁷

En este caso, considero que el autor confronta a Hegel al plantear a la identidad virtual como un ente escindido y ajeno a los factores y elementos con los que en la realidad guarda vínculos de interconexión y le dan su razón de ser. No se puede soslayar el concepto Hegeliano de totalidad y del vínculo del todo con la parte. Por lo tanto, la identidad virtual solo puede verse con objetividad cuando la observamos en forma dinámica y en su interacción en el proceso mismo de la comunicación y de la información, que en su más elemental sustrato son sociales y humanas.

No puede haber sociedad sin seres humanos de carne y hueso. La información misma y sus tecnologías evidentemente se gestaron en un contexto social y los productos que de ella emanan tienen esa impronta

La interdependencia y la indivisibilidad de los derechos significan un ejercicio que se da de forma conjunta. A contrario sensu la violación o el grave condicionamiento de otros. Por ejemplo, en nuestro caso, la violación al derecho del libre desarrollo de la personalidad por exportación laboral implicaría una violación a la elección libre de profesión o actividad remunerada siempre y cuando esta sea lícita. La indivisibilidad de los derechos busca subrayar que no hay derechos de primera más posteriores, sino que su categoría es una sola, independiente de la forma en que deban ser cumplidos o del tipo de obligaciones o abstenciones que impongan las autoridades.

De esta manera el derecho al libre desarrollo de la personalidad, que *per se* implica “el ejercicio de diversos derechos de libertad queda ligado a la dignidad humana que a su vez no puede ser separada de otros derechos humanos.”¹¹⁸

Hoy, nos dice Bauman, “la cultura no consiste en prohibiciones, sino en ofertas, no consiste en normas sino en propuestas. La cultura hoy se ocupa de ofrecer tentaciones y establecer atracciones.”¹¹⁹ Podría decirse que “la cultura sirve no tanto a las estratificaciones y divisiones de la sociedad como al mercado de consumo orientado por la renovación de existencias.”¹²⁰

¹¹⁷ Citado por Soto Casto, Rolando en *La identidad como producto de la sociedad de la información*. Revista el foro colegio de abogados No.10. Rivero Sánchez Juan Marcos. Identidad Virtual. Notas sobre la génesis de la subjetividad jurídica en el marco de teoría de derecho-ficción. www.virtualrights.org/NuevaFigura doc.

¹¹⁸ *Ops. Cit.* Silva Hernández

¹¹⁹ Bauman, Zygmunt. *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. Edit. FCE. México. 2019. Pág. 18

¹²⁰ *Ibidem*

Y va más allá Bauman de la cuestión del mercado, sino al ámbito de las sensaciones íntimas, al decir que el mercado ha olfateado en nuestra desesperada necesidad de amor la oportunidad la oportunidad de obtener grandes ganancias. Y ella nos alimenta con la promesa de que podemos tenerlo todo sin esfuerzo: Satisfacción sin trabajo, Ganancias sin sacrificio, Resultados sin esfuerzos, conocimiento sin un proceso de aprendizaje. El amor, sin embargo, requiere tiempo y energía. Pero hoy, escuchar a los que amamos, dedicarnos nuestro tiempo a ayudar al otro en momentos difíciles, satisfacer sus necesidades más que ellos nuestro se ha vuelto superfluo. Comprar regalos es más que suficiente para recompensar a nuestra falta de compasión. El amor no la encontraremos en una tienda ¹²¹. Creo que habla de que ya se puede encontrar en una aplicación en línea, es la moda, es lo de hoy, aunque solo y solo tal vez un espejismo.

Sin desconocer la verdad de estas palabras, somos optimistas, en efecto, por una parte, el cerebro se ha fabricado así mismo, y por otra, él es el que fabrica los autómatas que le imitan. Cuantas más maravillas hace, más se pone de manifiesto su carácter supermaravilloso. El hombre vivo conserva siempre una ventaja sobre sus obras, por definición: jamás puede ser alcanzado por sus máquinas, puesto que es el quien las hace avanzar, adquiriendo importancia trascendental el papel del jurista y el derecho, parafraseando a Julius Stone, una “herramienta de ingeniería social”, que a nuestro juicio debe imponer sanciones a los ilícitos civiles que se cometan en el medio digital, así como punir las conductas criminales que ahí se desarrollen, ello en el ético afán de humanizar a las nuevas tecnologías de la información, haciendo prevalecer los derechos de la persona, y la dignidad como uno de sus baluartes.

Bibliografía:

- Bauman, Zygmunt. *Amor líquido*. Versión electrónica. PDF
- Bauman, Zygmunt. *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. Edit. FCE. México. 2019.
- Brugger Walter. *Diccionario de Filosofía*. Edit. Herder. Barcelona 1983.
- Canclini, García, N. *Lectores, espectadores e internautas*. Barcelona Edit. Gedisa. 2007.
- Castells, Manuel. *Comunicación y poder*. Edit. Siglo XXI. México 2012.

¹²¹ Bauman, Zygmunt. *Amor líquido*. Versión electrónica. PDF

- Chinchilla, Sandí, Carlos. *Personalidad virtual: necesidad de una reforma constitucional*. En revista de derecho y tecnologías de la información, número 3-2005.
- Clemente García en *El derecho a la intimidad y dignidad en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Pág. 61, Citado por Hernández Cruz. *Ops. Cit.*
- David Aurel. *La Cibernética y lo humano*. Nueva Colección Labor. Barcelona 1980.
- Dostoyevski. M. Fiodor. *Memorias del subsuelo*. Obras completas Tomo I. Edit. Aguilar. Madrid. 1961.
- Ely Chinoy, Ely. *La Sociedad una introducción Sociológica*. Fondo de Cultura Económica. México 1985.
- Galindo, Garfias, Ignacio. *Derecho civil*. Edit. Porrúa. México. 1987.
- Goethe. J.W. *Fausto*. Edit. Tomo, S.A. México. 2008.
- Hernández, Cruz, Armando. *Derecho al libre desarrollo de la personalidad*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM. México. 2018.
- Kaplan Marcos. *Ciencia, Sociedad y Desarrollo*. UNAM. 1887.
- Labastida Contreras, Arturo. Abogado y profesor de historia y filosofía del derecho. Socio del Despacho Loredó Hill Álvarez S.C.
- López González, Roció, y Domingo Pozos. *Juventudes digitales*. Fernando de Jesús. Dispositivos y redes sociales digitales en la vida social y escolar de los jóvenes universitarios. Gladys Ortiz Henderson. Coord. Edit. UAM. México 2018.
- López, Marcos. "Acicalamiento, pavoneo y chisme: un ensayo sobre las funciones de las redes sociales en la sociedad contemporánea". *Ciudadanía Digital*. Alejandro Natal, Mónica Benítez, Gladys Ortiz (coord.). México UAM. 2014.
- Ovilla Mandujano Manuel. *Teoría del Derecho*. UNAM. México 1982.
- Preciado Hernández. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. UNAM 1984.
- Savater, Fernando. *La aventura de pensar*. Edit. Bolsillo- Ghandi. México.
- Silva Gutiérrez, Gustavo. *Derechos fundamentales y derechos humanos*. Edit. Tirant lo Blanch. México 2021.
- Soto Casto, Rolando en *La identidad como producto de la sociedad de la información*. Revista el foro colegio de abogados No.10. Rivero Sánchez Juan Marcos. Identidad Virtual. Notas sobre la génesis de la subjetividad jurídica en el marco de teoría de derecho-ficción. www.virtualrights.org/NuevaFigura

- Soto Casto, Rolando, en *La identidad como producto de la sociedad de la información*. Revista el foro colegio de abogados No.10. Campos Zamora, Francisco. El surgimiento de la Entidad virtual como status de la información. www.virtualrights.org/NuevaFigura

EL CARÁCTER BIOÉTICO DE LA TUTELA A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL O MOBBING EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.

Mtro. Fernando Sánchez Lárraga.¹²²

Sumario: 1. La bioética laboral; 2. El conflicto en el trabajo y el acoso laboral; 3. Marco normativo nacional e internacional del acoso laboral; 4. Actos que no constituyen acoso laboral. Conclusiones. Bibliografía. Libros y revistas digitales, páginas web y otras fuentes electrónicas consultadas.

Palabras Clave: Bioética Laboral. Acoso Laboral. Mobbing. Salud. Conflicto Laboral.

Resumen

El trabajo digno resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con un trabajo honesto y justo, que permita disponer de oportunidades para un desarrollo laboral productivo y que produzca un ingreso proporcionado, una adecuada protección social para sus familias y perspectivas de mejoras de desarrollo personal e integración social. En un trabajo digno existe libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, en un marco de seguridad y protección laboral. Derechos que han sido obtenidos por los trabajadores con grandes sacrificios, más lamentablemente en la actualidad aún persisten escenarios con elevados niveles de situaciones de violencia laboral o *mobbing*, que ya se encuentran normalizados en muchos de centros de trabajo, convirtiéndose en lugares de conflicto, poder y violencia. Constituyéndose en un riesgo psicosocial de la organización empresarial.

¹²² Maestro en Derecho con Especialidad en Derechos Humanos. Doctorante en Bioderecho, Bioética, Salud y Derechos Humanos por la Universidad de Murcia, España. Ex Director de la Facultad de Derecho de la UASLP, México, y Profesor Honorario de la misma. Ex Defensor de los Derechos Universitarios. Consejero Suplente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Expositor, Catedrático y Consultor en Derechos Humanos. Autor y coautor de publicaciones sobre este género y temas afines.

Introducción

Desde hace ya cuatro décadas, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está siendo reconocida de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que prácticamente afecta en casi todo centro de trabajo, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual. La figura del acoso laboral demanda una especial atención, pues no se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno implica comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador.

El acoso laboral es una realidad, y así lo demuestran sus consecuencias en los centros de trabajo: maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física o emocional, acoso sexual y acoso laboral. El mobbing también repercute negativamente sobre la organización empresarial, dañando su imagen, aumentando el nivel de ausentismo, y afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que se traduce en altos costos sociales y laborales. La relevancia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sus alarmantes consecuencias, unido a la ausencia o desconocimiento de una normativa específica que regule este fenómeno, así como los datos que cada vez hacen que sea más difícil ignorar este problema, hace que resulte de gran interés generar estudios que analicen esta conducta.

En esta colaboración se aborda en primer lugar una inducción a la bioética previa a la explicación de la perspectiva bioética de la violencia laboral o mobbing, para después pasar a una explicación conceptual y exponer los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad ya identificado como conflicto en el trabajo muy vinculado al acoso laboral. Enseguida se procede al análisis del marco nacional e internacional creado para su prevención, atención, sanción y erradicación. Exponiendo finalmente los argumentos que nos permiten afirmar que no todas las situaciones de conflicto entre un trabajador y su superior o entre compañeros han de calificarse como acoso laboral, ya que la integración del mobbing

requiere ciertas condiciones que se explicarán en este mismo artículo. Terminando con las conclusiones que resulten del examen de este artículo, su análisis, críticas y propuestas.

1. La bioética laboral

El término bioética, de origen griego, acuñado recientemente, alude a dos magnitudes de notable significación bios = vida y ethos = ética, su significado etimológico sería entonces ética de la vida. La bioética se ocupa de la vida en cuanto tal y se pregunta: ¿Cómo debemos tratarla? Van Rensselaer Potter, bioquímico norteamericano, fue el primero en usar este vocablo (1971) con el título de un libro: *Bioethics, Bridge to the Future* (La Bioética, Puente hacia el Futuro)¹²³, en dicho libro Potter propone la iniciativa de crear una disciplina que integre (con un "puente") el saber ético con el saber científico, que venían separados, para salvar a ambos pero sobre todo, para mejorar la calidad de vida y buscar, de manera urgente y eficaz, la supervivencia del hombre y de su medio ambiente.

Gómez Marín distingue que tres grandes factores dieron origen a la bioética, a saber, los avances científicos y técnicos; los cambios producidos en el concepto de la salud y en la práctica médica y tercero, la secularización de la vida moral.¹²⁴ Más en forma relevante puntualiza que la bioética no puede ser identificada con la ética médica ni reducida a la bioética médica, en virtud de que “su horizonte de comprensión es mucho más amplio ya desde sus comienzos, pero, sobre todo, a medida que corren los años. Se puede hablar de la bioética ecológica, médica, jurídica, etc. Prácticamente cualquier problema humano, antiguo o actual, en especial si es creado por la tecnología moderna, cuya solución se busque con el método propio de este nuevo saber se puede llamar bioética, por ej.: clonación, violencia, sida, eutanasia y otros.”¹²⁵

Gómez concluye: “como acabamos de decir, lo característico de la bioética no son propiamente los temas, ni problemas, sino el método de abordarlos, a saber, el método interdisciplinario no confesional, ya que el instrumento de estudio y tratamiento de ellos no es la revelación ni la fe, sino los valores éticos y los derechos humanos en la medida de lo posible, de validez universal, por ejemplo, la dignidad de la persona humana, el respeto, la

¹²³ Gómez Marín, Gabriel Ignacio: *Bioética del Trabajo*. Universidad Piloto de Colombia, 2014. Recuperado el 28 de junio de 2022 de: https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf, p. 119.

¹²⁴ Ibídem

¹²⁵ Ibídem

veracidad, etc. Además el método de la bioética debe ser prospectivo, sistemático y global.”¹²⁶

Mario A. Araujo Azpeitia, señala: “la bioética es una línea interdisciplinar que se encarga de los principios éticos que en particular tienen que ver con la vida, y que se genera a partir de la mitad del siglo pasado.”¹²⁷

La bioética, la define Elena Postigo Solana, como: “...el estudio sistemático e interdisciplinar de las acciones del hombre sobre la vida humana, vegetal y animal, considerando sus implicaciones antropológicas y éticas, con la finalidad de ver racionalmente aquello que es bueno para el hombre, las futuras generaciones y el ecosistema, para encontrar una posible solución clínica o elaborar una normativa jurídica adecuada”.¹²⁸

Su objeto de estudio trasciende el de la ética médica tradicional y se vincula más al concepto actual de salud, con su enfoque socio-psico-biológico. Su campo de acción está dirigido a influir sobre la conciencia moral y la moralidad, de forma orientadora, educadora y normativa. Esta disciplina de estudio, se caracteriza por ser un campo en formación, de abordaje interdisciplinario, eminentemente práctico. Si bien el tema de bioética puede llegar a generar una cierta sensación de no profundización, su reconocimiento es importante, por el hecho de que principalmente se encuentra entre las fronteras que van desde lo jurídico, lo médico, lo ético, lo social, lo económico y lo práctico, pero tal vez, por sobre todo, porque conjunta las complejidades humanas en su sentido más amplio con respecto al tema de la vida.¹²⁹

Ciertamente, se percibe un gradual avance, y paulatinamente la bioética deja de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y pasa a inscribirse en otros campos del saber, tales como el derecho, sociología, antropología, entre otras, y luego extrapola el ámbito académico.¹³⁰

¹²⁶ *Ibíd*em

¹²⁷ Araujo Azpeitia, Mario Alberto: *La bioética y su vínculo con otras disciplinas*. En Boletín CONAMED-OPS. Volumen 4, número. 19, Julio-Agosto 2018, p. 23. Recuperado el 5 de julio de 2022: http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf

¹²⁸ Guerra Galicia, Carlos Manuel: *Bioética: Conceptos y Corrientes*. Capítulo II. En obra colectiva: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*, p. 33. Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019, p. 33.

¹²⁹ Araujo Azpeitia, op cit, p. 23.

¹³⁰ Gutiérrez-Martínez, Daniel y Mocellin, Raymundo: *Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad*. P. Capdevielle, M. de J. Medina Arellano. (Coords.), *Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia*. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018, p. 45.

Mismo que puede definirse como un conjunto de normas jurídicas, internas e internacionales, que toma los grandes temas bioéticos y los regula normativamente.¹³¹

No es ajena a la bioética ni a los fines de este artículo, el tema de la dignidad humana, misma que puede definirse como “el conjunto de valores de todo ser humano inherente a su propia existencia, que le hacen merecer ante sí mismo y ante los demás respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar y libertad.”¹³²

La bioética, que se preocupa por la salud y el bienestar de todos seres vivientes, considera que los individuos, cualquiera que sea su condición social, étnica, mental o física, son sujetos de respeto y de preocupación. “El trato digno y el interés por aliviar los males ajenos se manifiesta en las acciones que se realicen, que buscarán siempre cumplir con los preceptos bioéticos.”¹³³

Así dignidad “es un término que se aplica al hombre para señalar una peculiar calidad de ser, para sostener que es persona y no solo individuo. Ello implica una exigencia de trato no reductible a la categoría de objeto. Los derechos humanos son, precisamente, los bienes que exige la estructura ontológica de la persona.”¹³⁴

El amplio uso del término bioética para describir una ética enfocada de manera más estrecha aplicada al campo de la medicina que lo que originalmente Potter originalmente pretendía, “ha requerido de la utilización de adjetivos para definir el significado original pretendido y su desarrollo ulterior, han aparecido así las llamadas bioéticas regionales. Por ejemplo bioética médica, bioética ecológica o ecoética, bioética filosófica, bioética económica-política, y otras”,¹³⁵ entre estas la bioética laboral o del trabajo, que se aborda en esta colaboración.

¹³¹ Márquez Gómez, Daniel, (2018), Bioética, Bioderecho y reasignación de sexo. S. Chan, F. Ibarra et al. (Coords.), *Bioética y bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos*. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018, p. 351.

¹³² García Romero, Horacio. Limón Limón, Luis: *Bioética General*. 1ª. ed., Ed. Trillas, México, 2009, p. 30.

¹³³ *Ibidem*

¹³⁴ Aparisi Miralles, Ángela: En torno al principio de la dignidad humana. Obra Colectiva: *Vida humana y aborto*. V. Montoya Rivero, D. Ortiz (Coords.) Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009, p. 13.

¹³⁵ Torres Acosta, Rafael: *Glosario de Bioética*. Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011, Recuperado el 17 de agosto de 2021.

http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf p. 17.

[file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf)

Si bien en los inicios de la bioética era resistida la presencia de los estudiosos del derecho, quienes eran mirados con recelo y con una concepción alejada a las discusiones que se planteaban. “Lo cierto es que el tiempo terminó por darles la razón al punto de incluirlos, ya que toda sociedad se rige por las normas del derecho, y ninguna decisión que abarque al hombre en sociedad puede ser tomada sin su correspondiente inclusión en el sistema de derecho.”¹³⁶

Afirma el Argentino Eduardo Luis Tinant:

Sea cual fuere la posición que se adopte, resulta innegable la importancia del derecho en y desde la bioética. A condición de no incurrirse en una creciente “formalización” de la bioética, es decir, reducción a formas jurídicas de fenómenos que son esencialmente dinámicos e interdisciplinarios. Corresponde, pues, evitar esa excesiva rigidez formal y mantener abierto un diálogo pluridisciplinar inherente a la bioética. Podrá distinguirse así la bioética jurídica de otras modalidades, puesto que no tiene por objeto la transformación de la bioética en una simple nueva rama del derecho, como tampoco convertirse en un mero marco normativo de las ciencias de la vida y de la salud –minus legítimamente reprochado a aquellas–, sino la necesaria regulación jurídica de los temas y problemas bioéticos tendiente al reconocimiento y la tutela eficaz de la dignidad humana y los derechos y libertades fundamentales relacionados con el avance de tales ciencias.¹³⁷

La salud en el trabajo es pues un bien global, por lo que deben orientarse políticas globales que conlleven la responsabilidad colectiva y favorezcan los intereses del estado, de los privados, pero por sobre todas las cosas la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Y, por otra parte, existe una gran responsabilidad de todos los operadores del Derecho Laboral para inmiscuirse, interiorizarse y discutir en estos temas de salud global, salud del trabajo a modo preventivo. En sí, afirma Sotullo, “este gran dilema entre la bioética y el derecho del trabajo es una de las piedras fundacionales del segundo, esta puja constante entre la protección de la vida y salud de los trabajadores, contra la generación de bienes y riqueza”.¹³⁸

¹³⁶Sotullo Piñeiro, Matías Hernán, (2020): *Bioética y Derecho del Trabajo*. En Revista Ideides, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de febrero, Argentina. Núm. 43, enero 2020. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/>

¹³⁷ Tinant, Eduardo Luis: *Bioética Jurídica*. En obra colectiva: *Diccionario Latinoamericano de bioética*, p. 169. Juan Carlos Teaddi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Universidad Nacional de Colombia, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, REDBIOÉTICA. Colombia, 2008. Recuperado el 4 de julio de 2022. http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf

¹³⁸ Ibidem

2. El conflicto en el trabajo y el acoso laboral.

El mobbing es un problema global, debido a la posibilidad de observar toda una serie de características psicológicas, sociales, culturales y éticas que pueden afectar la salud del individuo y de la organización en su totalidad.¹³⁹

El acoso laboral o mobbing existe solo en los centros de trabajo y hay una línea muy delgada entre su carácter psicológico y sexual, pues en cualquier de los casos el objetivo es reducir el autoestima y lesionar la dignidad de las víctimas.¹⁴⁰

El Doctor Heinz Leymann, pionero en el estudio del mobbing en Europa durante los años ochenta, y quién lo definió por primera vez, como el acoso psicológico que se da en el ámbito laboral, observó: "... entre las víctimas de acoso psicológico en el trabajo revelaron una mayor proporción de personas acosadas en algunas profesiones, como los trabajadores de enseñanza primaria, media, o universitaria, los trabajadores de salud (personal de enfermería en especial), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, y los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas".¹⁴¹

Realmente el alemán Leymann recoge el término que ya había utilizado el zoólogo y etnólogo austríaco Konrad Lorenz por sus estudios del comportamiento entre animales, observando qué grupos de la misma especie reaccionaban contra los nuevos elementos de la misma y contra los más débiles del grupo.¹⁴²

En cuanto al término inglés "*mob*", este se refiere a una multitud excitada que rodea o asedia algo o a alguien, tanto de modo amistoso como hostil.¹⁴³

El acoso laboral, asimismo: Es aquél que ocurre en cuanto se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo: la

¹³⁹ Martínez Muñoz, Enrique, Hernández García, Tirso Javier: *Características y escenarios principales de acoso en el trabajo*. (Título del capítulo 2). En el libro "Mobbing: Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación. ". Coords. Hernández García, Tirso Javier, Carrión García, María de los Ángeles. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, 2018, p. 16.

¹⁴⁰ Olvera Lezama, Blanca Ivonne: *Del acoso #metoo al feminicidio #niunamás*. 1ª. ed., Ed. Flores, México, 2019, p. 12.

¹⁴¹ *Ibíd*em p. 13.

¹⁴² Rojo, José Vicente, Cervera, Ana María: *Mobbing o acoso laboral*, 1ª. ed., Ed. Tébar, Madrid, España, 2005, p. 15.

¹⁴³ *Ibíd*em

descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.¹⁴⁴

En el 2012 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), emitió las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y acoso sexual, en cuyo artículo 2º cita que el acoso laboral:

Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹⁴⁵

El “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana”,¹⁴⁶ sustituido por el publicado en marzo del 2020, describe que a nivel mundial se ha notado un incremento en los índices de violencia en los lugares de trabajo, lo cual ha incidido en una reducción de la productividad debido al incremento del ausentismo, de la rotación de personal, del número de incapacidades y del presentismo laboral, además del impacto en la salud de las y los trabajadores.

Expone que, en el caso de México, 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos).

Y explica que la violencia laboral presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendente (del jefe/a), ascendente (del subordinado/a) y horizontal (de compañeras/os o colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias.

Al hablar específicamente de la violencia laboral, es menester decir que constituye un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta tanto al interior como al exterior de las empresas.

¹⁴⁴ Olvera Lezama, op cit p. 13.

¹⁴⁵ *Prevenir.com.mx. Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL). Conoces la definición de acoso laboral de la SCJN.* Recuperado el 22 de junio de 2022: <http://prevenir.com.mx/2019/01/28/conoces-la-definicion-de-acoso-laboral-de-la-scnj>

¹⁴⁶ “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana”. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS). Fecha de publicación 14 de diciembre de 2017. México, pp. 5 a 10. Recuperado el 12 de junio de 2022: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf (consultado 3 de julio de 2022).

Desde una visión holística, la violencia impacta en las personas de manera general. No sólo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales.

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.

Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen tres características esenciales:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente.
- Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).
- Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución. Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud.

Estas acciones contaminan el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral. Por ejemplo: las personas sometidas a

violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y es aquí donde se manifiesta un factor de estrés laboral, mismo que posteriormente ocasiona que las personas frecuentemente pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

Por otra parte, la violencia laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que podría generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y pueden provocar enfermedades, trastornos que inciden en la productividad, pudiendo dar paso a pérdidas económicas.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así.

La Ley Federal del Trabajo, como ya se precisó en puntos anteriores, establece la siguiente diferencia en el Artículo 3° Bis y señala que para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; refiere al hostigamiento con connotaciones de tipo sexual específicamente y no de manera generalizada. Artículo 13.- “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” Y

en cuanto a la violencia laboral la misma ley en su artículo 11, expresa: “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.¹⁴⁷

Aunque este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual es indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón, se consideran formas de violencia de género.

Según Iñaki Piñuel, el mobbing o acoso psicológico laboral causa enormes sufrimientos en las mujeres que lo padecen y “merma la competitividad de las empresas” públicas y privadas donde se ejerce.¹⁴⁸

Hay acoso laboral psicológico o mobbing de género también “cuando se llama a una mujer profesionalista “niña” o “reina”, en lugar de licenciada, doctora, maestra o cualquiera que sea la profesión que ejerza esa mujer. Otro ejemplo es cuando reciben llamadas de atención injustificadas, órdenes imprecisas o descalificación de sus capacidades o habilidades sin motivo, por su condición de mujer, ya sea por parte de sus compañeros de trabajo o de sus superiores jerárquicos.”¹⁴⁹

En concordancia, el acoso laboral sexual es experimentado por las mujeres, la mayoría de las veces en forma de “piropos que las molestan u ofenden (68.5%), en el espacio laboral, constituyendo “...una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder”.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Olvera Lezama, Blanca Ivonne, op cit, p. 109.

¹⁴⁸ Piñuel, Iñaki: *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, citado por Olvera Lezama, Blanca Ivonne, op cit, p. 13.

¹⁴⁹ *Ibídem* p. 14.

¹⁵⁰ *Ibídem* p. 15.

Ya que el hombre tiene la necesidad de marcar su superioridad en su espacio de trabajo. Para ello, el hombre identifica a las mujeres con sobrenombres como *mamacita, preciosa, buenona, chichona o nalgona* que apelan a características físicas o sexuales de las trabajadoras, en lugar de nombrarlas correctamente como *señora, señorita, licenciada, doctora, enfermera, secretaria, maestra*, o el grado o profesión que ostente la mujer en el centro de trabajo. También es una forma de acoso sexual laboral cuando, justificándose en “la forma en que viste o luce una mujer”, los hombres que trabajan con ella realizan miradas lascivas y proposiciones con el fin de cometer actos sexuales.¹⁵¹

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

1. “El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.¹⁵²

¹⁵¹ *Ibíd*em

¹⁵² *Ibíd*em pp. 11 y 12.

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral.

Ahora bien, para los casos específicos de acoso sexual se consideran las siguientes manifestaciones:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.¹⁵³
- Si bien no existen situaciones concretas que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso, es posible identificar una serie de factores y características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales, y que deben ser consideradas para planear las estrategias organizacionales para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.¹⁵⁴

Factores personales:

¹⁵³ *Ibíd*em p. 12.

¹⁵⁴ *Ibíd*em p. 13.

- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos de denuncia.
- Tener baja autoestima.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

Factores organizacionales:

- Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

El acoso en el trabajo se practica con una sensibilidad absurda, ya que lo ejercemos sin conciencia de nuestro papel en el ámbito de un poder destructor que resulta física, mental e ideológicamente absurdo. Es decir, “lo practicamos y nos entrenamos para él desde niños, como se observa en el bulling, en otras palabras, ejercitamos la territorialidad y el sometimiento para convertirnos en héroes frente a nuestros semejantes cuando logramos violentar a los demás, y al mismo tiempo nos convertimos en víctimas cuando el más fuerte,... o el más poderoso repite y reproduce dichos comportamientos con nosotros.”¹⁵⁵

3. Marco normativo nacional e internacional del acoso laboral.

En cuanto al marco normativo, la preocupación por los efectos de la violencia laboral ha cobrado paulatinamente mayor interés entre los sectores de la producción y organismos internaciones.

¹⁵⁵ Uribe Prado, Jesús Felipe: *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, 1ª. ed., Ed. Manual Moderno, México, 2011, p. VIII (Prefacio).

A continuación se presenta un resumen de los instrumentos normativos nacionales e internacionales que abordan esta problemática.¹⁵⁶

I. Instrumentos Nacionales:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Art. 1o. Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Señalando en el último párrafo “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ley Federal del Trabajo Art. 3 y 3 Bis Art. 47, fracción VIII y 51, fracción II.

Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia. Señalan motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (Art. 51, fracción II, Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI. Art. 994, fracción VI Prohíben a las y los patronos (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente. Establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

¹⁵⁶Sánchez Lárraga, Fernando, Navarro Sánchez, Urenda Queletzú, Enríquez Grimaldo, Ana Laura: *El Ombudsperson Universitario: Análisis histórico y normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios*. 1a. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2021, pp. 264-273.

Art. 4 Define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

Art. 9 Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Cap. II.

Art. 10 al 15. Define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Art. 3, fracciones XVII y XXXV Art. 43, fracción II Art. 55, fracción I Define los riesgos psicosociales como aquellos que entre otras consecuencias pueden provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y valorarlos clínicamente. Señala la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

Código Penal Federal

Art. 259 Bis Señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

1. Objetivo Evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención.

Esta norma se publicó en el año 2018 y es aplicable a todo el territorio nacional.

El 23 de octubre de 2019 entró en vigor, y las multas por incumplimiento pueden ascender a \$535,350 pesos.

Esta norma ayuda a identificar los riesgos psicosociales que se puedan presentar en cualquier actividad laboral, mismos que las empresas tienen que analizar.

De acuerdo con la estructura de la Norma Oficial Mexicana, se establecen las obligaciones por parte del patrón como las obligaciones del trabajador.

Los centros de trabajo deben contar con una política que incluya:

- El compromiso de la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- La prevención de la violencia laboral y un entorno organizacional favorable.

Dicha política se debe difundir y tiene que establecer las medidas para obtener un entorno organizacional apropiado para prevenir los actos de violencia.

Se deben promover acciones de prevención para los riesgos psicosociales, mecanismos para presentar quejas, denuncias a la violencia social, y las posibles alteraciones a la salud por exposición a los factores psicosociales.

II. Instrumentos Internacionales:

1. C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

OIT

Ratificado el 11 de septiembre de 1961 Señala la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

2. C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT:

Ratificado el 1 de febrero de 1984. Señala la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

3. Convenio 190- Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. OIT:

Aprobado el 21 de junio de 2019.

Convenio que por su trascendencia transcribo en sus partes medulares:

“Reconociendo que:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;
- La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;
- la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;
- la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Adopta el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2.... la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 7

..., todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Es muy importante destacar que el 15 de marzo de 2022, el Senado de la República por unanimidad, aprobó sumar a México a la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.

Ratificado el 23 de marzo de 1981: Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.

5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará.

Ratificado el 19 de junio de 1998. Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

6. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995:

Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Como se ha expuesto el acoso sexual es un delito (materia penal) y una causa de rescisión de la relación de trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos dos ámbitos de acción para efectos de prevención y atención. El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, en las empresas se debe recurrir a la normatividad de carácter local y atender disposiciones en materia laboral de cada una de ellas. Existen dos tipos de atención de la

violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual: Laboral y Penal. Para los dos tipos propuestos se requiere presentar la queja correspondiente para que la autoridad competente inicie el procedimiento.

En el ámbito laboral, las sanciones son determinadas por la propia empresa utilizando como marco normativo los reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, entre otros. En este caso, las/los afectados deben denunciar los hechos (siempre y cuando no sea éste último el origen del hostigamiento o acoso).

En el caso del ámbito penal, es de orden judicial local y se realiza por querrela, por lo que se debe otorgar la asesoría y canalización inicial por parte de las instituciones gubernamentales competentes, a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales correspondientes.

El Programa Nacional de Bienestar Emocional en el Trabajo (PRONABET), es un instrumento netamente preventivo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha puesto a la orden de todos los centros de trabajo del país que deseen adoptarlo, como auxiliar en la prevención de la problemática de la violencia laboral, acoso y hostigamiento.

El PRONABET está constituido por seis pilares, a saber:

- Entornos Organizacionales Favorables y Libres de Violencia Laboral.
- Factores Psicosociales en el Trabajo.
- Bienestar Emocional en el Lugar de Trabajo.
- Apoyo en la etapa de Pre-retiro Laboral y fomento del ahorro a población joven.
- Acompañamiento a trabajadores con Diagnóstico Clínico Emocional en el Trabajo.
- Desarrollo Humano y Trabajo.

4. Actos que no constituyen acoso laboral.

Si bien no existe una norma general que defina en qué casos específicos una determinada conducta puede o no constituir acoso laboral, podemos decir que para que un comportamiento sea considerado como tal es necesario que tenga una permanencia y reiteración en el tiempo; la intención de hacer daño físico o psicológico; que se someta a la víctima a aislamiento, humillación o estigmatización; o que ésta sea “marcada”. Aquellas conductas que no cumplan con las características mencionadas, podrían no ser consideradas como acoso laboral, y si un conflicto laboral.

En el conflicto laboral el enfrentamiento entre trabajadores en ámbito laboral suele ocurrir por causas directamente relacionadas con el trabajo, las confrontaciones son ocasionales, puede tener como protagonistas a un jefe y un trabajador o a compañeros o puede

tomar la forma de rivalidad entre los equipos; o puede ser evidente por la falta de confianza y cooperación entre grupos grandes de empleados y la gerencia. Es una situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí.

La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

El conflicto interpersonal es el resultado de un proceso cognitivo – emocional en el que dos o más individuos perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia y el deseo de resolver sus diferencias de poder. Por lo tanto, debe existir una relación de interdependencia y no una presión unilateral y abusiva.

Para atender las situaciones de conflicto, deben aplicarse otros métodos como el diagnóstico del conflicto, basado no en la comprobación de la veracidad de los hechos, sino en el entendimiento de la percepción de las personas, la determinación de la tipología conflictual y la escalada de conflicto, para valorar diversos sistemas de gestión dialogada.

A manera de ejemplo, también podemos indicar algunas situaciones que no constituyen este acoso: el rechazo social generalizado por el cual una persona es ignorada pero no perseguida, el estrés generado por trabajar bajo presión o en ambientes muy competitivos, mantener conflictos personales con compañeros de trabajo, tener un jefe con personalidad complicada (autoritario, exigente, perfeccionista), situaciones conflictivas laborales por diferencia de intereses entre las partes, conflictos interpersonales puntuales entre dos individuos de igual jerarquía, conflictos laborales en los que esté afectado un grupo de trabajadores, un simple enfrentamiento con el jefe o con el empleador sobre un asunto laboral, la antipatía recíproca entre un jefe y un trabajador, las exigencias propias de la tarea, el control y supervisión de funciones.¹⁵⁷

No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto, el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada, la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo, la contra

¹⁵⁷ Sosa Varón, Claudia Rocío: “*No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral*”, (artículo). Viernes, 23 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375> (consultado 4 de julio de 2022).

argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redundaría en beneficio de la empresa.

Tampoco es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes, encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias y la restricción temporal de permisos o licencias por necesidades urgentes y legalmente justificadas de la empresa o dependencia.

Un tribunal Español ha determinado que “es necesario que se cree un entorno humillante y ofensivo que solo se consigue a través de prácticas o estrategias reiteradas en el tiempo...”¹⁵⁸

La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

Conclusiones

Primera. - El objeto de estudio de la bioética ha trascendido el de la ética médica tradicional y se vincula más al concepto actual de salud, con su enfoque socio-psico-biológico. Cuyo campo de acción se encuentra entre las fronteras que van desde lo jurídico, lo médico, lo ético, lo social, lo económico y lo práctico.

Segunda. - La bioética ha dejado de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y ha pasado a inscribirse en otros campos del saber, tales como el derecho.

Tercera. - Sea cual fuere la posición que se adopte, resulta innegable la importancia del derecho en y desde la bioética.

Cuarta. -La salud en el trabajo es un bien global hacia el que deben orientarse políticas globales que conlleven la responsabilidad colectiva y favorezcan los intereses del estado, de las empresas, pero por sobre todo la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Quinta. - El trabajo es un espacio de vida en el que los derechos humanos del trabajador deben de respetarse como ser productivo y partícipe de la creación de la riqueza, y por lo tanto sujeto titular del Derecho Laboral de los Derechos Humanos.

¹⁵⁸ Rojo, José Vicente, op cit p. 53.

Sexta. - El acoso laboral o mobbing existe solo en los centros de trabajo y hay una línea muy delgada entre su carácter psicológico y sexual, pues en cualquier de los casos el objetivo es reducir la autoestima y lesionar la dignidad de las víctimas.

Séptima. - El acoso en el trabajo se practica con una sensibilidad absurda, ya que se ejerce sin conciencia de nuestro papel social, en el ámbito de un poder destructor que resulta física, mental e ideológicamente ilógico.

Octava. - No todo conflicto laboral es mobbing. La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

Novena. - La ratificación del Convenio 190 de la OIT, compromete a México a reconocer el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Y a crear un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo.

Décima. - La bioética laboral es el instrumento idóneo para pasar de un escenario hostigante de abuso, prepotencia y humillación, a un ambiente ético de libertad, integridad y dignidad.

Bibliografía:

- Aparisi Miralles, Ángela: En torno al principio de la dignidad humana. Vida humana y aborto. V. Montoya Rivero, D. Ortiz (Coords.), En obra colectiva: Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009.
- Capdevielle, Pauline, MEDINA ARELLANO, María de Jesús, Coordinadoras: Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018.
- García Romero, Horacio. LIMÓN LIMÓN, Luis: Bioética General. 1ª. ed., Ed. Trillas, México, 2009.
- Guerra Galicia, Carlos Manuel: Bioética: Conceptos y Corrientes. Capítulo II. En obra colectiva: Bioética, Derecho y Derechos Humanos.
- Gutiérrez-Martínez, Daniel y Mocellin, Raymundo, (2018): Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad. P. Capdevielle, M. de J. Medina

Arellano. (Coords.). En obra colectiva: Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018.

- Márquez Gómez, Daniel, (2018): Bioética, Bioderecho y reasignación de sexo. S. Chan, F. Ibarra et al. (Coords.). En obra colectiva: Bioética y bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018.
- Martínez Muñoz, Enrique, Hernández García, Tirso Javier: Características y escenarios principales de acoso en el trabajo. (Título del capítulo 2). En obra colectiva: Mobbing: Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación. Coords. Hernández García, Tirso Javier, Carrión García, María de los Ángeles. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, 2018.
- Montoya Rivero, Víctor Manuel, ORTIZ TRUJILLO, Diana, Coordinadores. En obra colectiva: Vida humana y aborto. Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2009.
- Rojo, José Vicente, Cervera, Ana María: Mobbing o acoso laboral, 1ª. ed., Ed. Tébar, Madrid, España, 2005.
- Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: Bioética, Derecho y Derechos Humanos. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019.
- Sánchez Lárraga, Fernando, Navarro Sánchez, Urenda Queletzú, Enríquez Grimaldo, Ana Laura: El Ombudsperson Universitario: Análisis histórico y normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios. 1a. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2021.
- Uribe Prado, Jesús Felipe: Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing, 1ª. ed., Ed. Manual Moderno, México, 2011

Libros y revistas digitales, páginas web y otras fuentes electrónicas consultadas.

- Araujo Azpeitia, Mario Alberto: La bioética y su vínculo con otras disciplinas. En Boletín CONAMED-OPS. Vol. 4, núm. 19, Julio-agosto 2018. Recuperado el 30 de junio de 2022. http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf
- Gómez Marín, Gabriel Ignacio: Bioética del Trabajo. 4ª. ed. Universidad Piloto de Colombia, Colombia, 2014. Recuperado el 28 de junio de 2022. https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf p. 119.
- Prevencionar. com.mx. Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL). Conoces la definición de acoso laboral de la SCJN. Recuperado el 22 de junio de 2022. <http://prevencionar.com.mx/2019/01/28/conoces-la-definicion-de-acoso-laboral-de-la-scn/>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). Modelo de Protocolo-para-Prevenir-atenderr-y-erradicar-la-Violencia-Laboral. Recuperado el 2 de julio de 2022. <https://ahifores.com/wp-content/uploads/2021/02/Protocolo-para-Prevenir-atenderr-y-erradicar-la-Violencia-Laboral.pdf>
- Sotullo Piñeiro, Matías Hernán, (2020): Bioética y Derecho del Trabajo. En Revista Ideides, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de febrero, Argentina. Núm. 43, enero 2020. Recuperado el 20 de junio de 2022 de: <http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/>
- Tinant, Eduardo Luis: Bioética Jurídica. En obra colectiva: Diccionario Latinoamericano de bioética, p. 169. Juan Carlos Tealdi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, Universidad Nacional de Colombia, Colombia, 2008. Recuperado: el 4 de julio de 2022. http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf
- Torres Acosta, Rafael: Glosario de Bioética. Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011, Recuperado el 27 de junio de 2022.
- http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf
- [file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf)

DIRECTORIO

Mtro. Emilio José Baños Ardavin
Rector

Dr. Mariano Sánchez Cuevas
Vicerrector Académico

Mtro. Eugenio Urrutia Albizua
Vicerrector de Posgrados e Investigación

Mtra. Johanna Olmos López
Directora de Investigación

Dr. Herminio Sánchez de la Barquera Arroyo
Decano del Departamento de Ciencias Sociales

Dr. Fernando Méndez Sánchez
Director de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Eder Vásquez Espinosa
Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dra. Mariana Durán Márquez
Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Mtro. Alfredo Ivann Ferrer Toledo
Profesor de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández
Director de la Revista de Derecho de la Empresa

POLÍTICAS EDITORIALES

POLÍTICAS EDITORIALES: a) Los trabajos deberán referirse al Derecho de la empresa y tener un contenido sobre temas relevantes y de actualidad. b) Podrán publicarse colaboraciones sobre otras disciplinas siempre y cuando el artículo las vincule con el Derecho de la empresa. c) Podrán publicarse diversos temas de Derecho sobre tópicos de actualidad. d) El trabajo se remitirá en medio electrónico en Word 2007 para Windows. e) Serán en hojas tamaño carta por un solo lado con un interlineado de 1.5 y letra Times New Roman de 12 puntos, los títulos y subtítulos en 14 pts. y numerados. f) Las palabras en idioma extranjero deberán subrayarse o escribirse en letra cursiva. g) Las notas, fuentes de citas deberán aparecer al final de cada hoja. h) Se deberá incluir título, autor, sumario, introducción, contenido, conclusiones y bibliografía. i) En la introducción el autor sintetizará en no más de una cuartilla las ideas centrales y conclusión de su trabajo. j) El sumario contendrá en números arábigos los subtítulos. k) El artículo deberá contener cinco palabras claves o key words a juicio de autor que permitan la clasificación del contenido de la colaboración. l) Las referencias bibliográficas deberán anotarse al final del artículo, consignando con exactitud sus elementos: nombre del autor o autores, título completo, país, editorial, año de publicación y números de páginas. m) Las siglas en el texto o en los cuadros o gráficas irán acompañadas de su equivalencia completa. n) La extensión de los trabajos será de 10 a 40 cuartillas (páginas) y estarán corregidos gramaticalmente por el autor para facilitar su edición. o) Las reseñas deberán tener una extensión de 2 a 4 cuartillas (páginas) p) Las reseñas bibliográficas deben ser de 3 a 7 por página. q) Cada colaboración vendrá precedida de una hoja que contenga: a. Título del trabajo, de preferencia breve, centrado y sin sacrificio de la claridad. b. Seguido del nombre del autor, alineado a la derecha de la hoja referenciado con un asterisco cuya reseña curricular deberá constar en la parte inferior de la hoja en no más de cinco renglones. c. Indicación de domicilio, teléfonos u otros datos que permitan a la redacción de la revista localizar fácilmente al autor o autores con el objeto de aclarar ocasionalmente dudas sobre el contenido del artículo. r) El Consejo Editorial informará al autor del trabajo el número de la revista en que se publicará el mismo. s) Los artículos deberán enviarse al Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, a la siguiente dirección electrónica: felipemiguel.carrasco@upaep.mx

CINTILLO LEGAL

RDE. Año 13, No. 25, enero a junio 2023, es una publicación semestral que analiza temas actuales de Derecho contribuyendo a difundir el conocimiento de la ciencia jurídica facilitando su reflexión y encontrar así soluciones a las nuevas problemáticas jurídico sociales; siendo de gran utilidad para académicos, estudiosos e investigadores del Derecho. Editada por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A. C., Calle 21 Sur No. 1103, Col. Santiago, C. P. 72410, Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400 ext. 7439. Página electrónica: www.revistarde.com Editor responsable: Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2015-120911442500-203, ISSN 2594-1372, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas y Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, Calle 21 Sur No. 1103, Barrio de Santiago, C.P. 72410; Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400, Lada sin costo 01800 224 22 00 ext. 7439. Última actualización 25 de julio 2022. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin la autorización expresa del editor. Se puede utilizar la información de la misma siempre que se cite la fuente.