

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



**EL IMPACTO DE LA FALTA DE REGULACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL
RESPECTO A LOS JORNALEROS DIGITALES**

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADO/A EN DERECHO

PRESENTA: MARIANO RAMÓN VAUGHT

ASESOR DE FONDO: ABEL ANAYA GARCÍA
ASESOR DE FORMA: JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

2023

AGOSTO,

Santa Catarina, Nuevo León, a 06 de Noviembre de 2023

Resumen: La presente investigación estudia la problemática jurídica que se encuentra en la falta de regulación de la seguridad social de las y los trabajadores que se dedican al servicio de entrega a través de los distintos medios digitales. La economía de los conciertos transformó las relaciones de trabajo, estableciendo que tanto el repartidor como la aplicación se encuentran en una relación contractual. bajo la premisa de que se encuentran en igualdad de condiciones, aprovechando esta ausencia de regulación para establecer un modelo de mercado que, a través del capital humano bajo el esquema de la economía informal, ahorrando en los pagos por conceptos del trabajo. Asimismo, la prestación de este servicio pone a la persona en un riesgo constante de sufrir un accidente vehicular que a su vez desencadene problemáticas entorno a su limitación de obtener su sustento económico, aunado a que no tiene acceso a servicios de salud públicos o privados que le permitan hacer frente a este, situación de manera digna y sin que sus vidas se vean afectadas. Determinando si el reconocimiento de los derechos y obligaciones del trabajo digital representa una vulneración del derecho a acceder a la seguridad social.

Palabras clave: Seguridad Social –Trabajo digital – Economía de los conciertos– Relación de Trabajo – Repartidor- aplicación

Abstract: This investigation studies the legal problem that arises from the regulation of the social security of workers and workers who are dedicated to delivery service through different digital media. The Gic Economy, transformed labor relationships, establishes that both the delivery person and the app are linked to a contractual relationship. At the same time, it is possible to establish a market model, which is based on human capital based on the pattern of the informal economy, which is supported by the concept of work. Likewise, the provision of this service puts the person at a constant risk of suffering a vehicular accident that in turn triggers problems regarding their limitation in obtaining their economic support, coupled with the fact that they do not have access to public or private health services that provide them. allow them to face this situation in a dignified manner and without their lives being affected. Determining whether the recognition of the rights and obligations of digital work represents a violation of the right to access social security.

Keywords: Social Security – Digital Work – Gic Economy – Employment Relationship – Delivery person- App

ÍNDICE.

I. CAPITULO PRIMERO	8
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA	8
A. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	8
B. HISTORIA GLOBAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	11
1. Grecia	11
2. Roma	13
3. Edad Media	15
4. Edad Moderna	16
5. Edad Contemporánea	19
6. Segunda Guerra Mundial	23
C. HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	25
II. CAPITULO SEGUNDO	28
AUSENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS JORNALEROS DIGITALES.	28
A. ORIGEN DEL PROBLEMA.....	28
1. Reforma del Derecho Laboral en México 2019.	28
2. Efectos de la Pandemia en el Derecho Laboral.	35
3. Acercamiento a la Economía de los Conciertos (<i>Gig-Economy</i>)	37
B. ANÁLISIS CONTRACTUAL.....	49
1. Rappi.	50
2. Uber Eats.....	55
3. Didi Foods	61
C. LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES, ESTRATEGIA DE LA ECONOMÍA DE LOS CONCIERTOS..	70
1. Comparación Contractual.	71
III. CAPITULO TERCERO.....	78
SOLUCIÓN	78
A. DERECHO COMPARADO.....	78
1. Chile	79
2. España.....	84
3. Colombia	86
4. Estados Unidos.....	89
5. Comparación con México	90
B. PANORAMA ACTUAL EN MÉXICO.	92
1. Propuesta.....	94
IV. CONCLUSIÓN.....	97
V. BIBLIOGRAFÍA	103

Agradecimientos

A las valientes personas que desempeñan servicio de reparto a domicilio. Deseo sinceramente que regresen a sus hogares sin el constante peligro que implica su labor, contribuyendo así a construir un entorno donde la vida no esté amenazada en cada momento de su trabajo.

Agradezco de corazón al Dr. Sergio Villarreal Salazar y al licenciado Enrique Garza Flores, mis respetados maestros, por haber influido positivamente en mi desarrollo profesional. Su apasionada enseñanza del derecho laboral ha dejado una marca imborrable en mi trayectoria.

A mis padres, les debo un agradecimiento sin límites por proporcionarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas y por su inquebrantable apoyo en cada paso de mi camino. Sin su respaldo constante, no sería la persona que soy hoy.

A mis abuelos, quienes han llenado mi vida de ilusiones y sueños, agradezco su protección, sin importar los riesgos. Espero sinceramente que la vida me permita seguir aprendiendo y compartiendo momentos inolvidables con ustedes.

A mi hermano, Emilio, mi compañero de batallas, le agradezco por nunca juzgarme y por siempre motivarme, incluso cuando las palabras pueden resultar difíciles de escuchar. Gracias por creer en mí cuando yo mismo dudaba.

A Dafne, quien ilumina mi vida con su sonrisa y sus chistes ingeniosos: tu confianza, apoyo, amor, y empatía son motores poderosos que me impulsan día a día hacia la consecución de mis objetivos. Estoy agradecido por tenerte a mi lado.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación para obtener el título de Licenciado en Derecho, permite analizar la ausencia de la seguridad social de los jornaleros digitales, estableciendo las causas, elementos e impactos que se generan al permitir esta vulneración, estableciendo un panorama de regulación en México a partir de la integración del derecho comparado y un estudio al análisis de los elementos económicos y jurídicos que establecen este problema, brindando una propuesta de reforma, para tener su integración dentro del Derecho Mexicano.

El capítulo primero, brindará al lector una introducción a los conceptos y antecedentes, permitiendo entender la evolución de la figura del trabajo, el origen de la seguridad social hasta la regulación que cubre las relaciones entre patrones y trabajadores; atendiendo a que el derecho a la seguridad social y el derecho del trabajador, son de naturaleza social, al igual que son derechos económicos. Permitiendo al lector conceptualizar la evolución de los sistemas de seguridad social, permitiendo ver su importación y el impacto que ha tenido para la vida moderna.

Este capítulo está compuesto por tres apartados: *Conceptos básicos sobre el derecho a la seguridad social*, que responde a la pregunta de la investigación *¿Qué es el derecho a la seguridad social?* Lo cual establece un breve análisis del derecho del cual me estaré refiriendo a lo largo de esta investigación. El apartado de la *Historia Global de la Seguridad Social* crea una línea del tiempo que refuerza los conceptos de la investigación, así como un acercamiento del efecto internacional que tiene la seguridad social en la vida de los seres humanos, atendiendo a que los eventos estudiados están delimitados alrededor del problema de la investigación. Al final, en el apartado *Historia de la Seguridad Social en México*, se establece la evolución del derecho a la seguridad social en México, iniciando en 1917, siendo mucho antes de las Guerras Mundiales, que cambiaron el derecho internacional y el reconocimiento del derecho a la seguridad social, como derecho humano, pero esto tiene una razón al momento de establecer la naturaleza de este derecho para nuestra legislación.

El segundo capítulo de esta investigación le permite al lector, una comprensión del origen del problema, las estrategias abusivas y como debe ser la respuesta del Estado Mexicano, para poder resolver la problemática y cesar la violación al derecho de la seguridad social y el derecho del trabajado de todas y todos los repartidores. Se utiliza el termino repartidores, siendo una definición más general, sin que se niegue que el impacto de esta vulneración no es limitativo a un determinado grupo de personas, sino que se reconoce el impacto desde la óptica de una vulneración social y económica, atendiendo a la tarea del estado de poder garantizar estos derechos humanos para todas las personas, buscando la igualdad de oportunidades.

El capítulo segundo, compuesto por tres apartados: *El Origen del Problema*, el cual establece los elementos que originaron esta problemática a nivel internacional como a nivel nacional, de acuerdo al impacto de la pandemia de Covid-19, que transformo el desarrollo de las relaciones sociales entre seres humanos, que muto a una vida de aislamiento, evento que permitió el crecimiento de comercios virtuales, los cuales debido al crecimiento que obtuvieron al utilizar lagunas jurídicas, estableciendo sus propias normas, respondiendo a la pregunta de investigación, *¿Por qué es importante conocer la economía de conciertos?*; de igual manera se explicara la reciente reforma laboral, lo cual permite tener una claridad de la óptica de estudio, atendiendo a la resolución de conflictos desde la óptica de los Tribunales Laborales. Una vez que el problema se ha establecido a nuestra realidad, se hará un *Análisis Contractual*, respecto las empresas con mayor impacto en el territorio nacional (Rappi, Uber Eats y DiDi), sin embargo, se aclara que la investigación aborda la estrategia que utilizan las diferentes empresas para no solamente, engañar a los clientes, sino que, a todos los usuarios, explotando esta falta de regulación, estableciendo que su modelo de comercio es sobre las relaciones comerciales y no laborales. Finalizando con la *Comparación Contractual* de los contratos de forma que se pueda remarcar las similitudes, diferencias, efectos y obligaciones que utilizan en estos contratos para simular una relación mercantil, cuando se trata de una relación laboral, y que al ser patrones deben de asegurar a sus trabajadores, para que tengan acceso a la seguridad social en caso de cualquier imoportuno de la vida cotidiana.

El *capítulo tercero* de esta investigación utilizara el derecho comparado, así como el marco histórico y conceptual, y los elementos del problema para poder establecer una solución al problema en México, con una propuesta de reforma que proteja y garantice los derechos humanos de los repartidores, al igual que cuestionar la falta de mecanismos para poder ejercer este derecho, y las limitantes al sistema contributivo en México, cuando debería ser universal. La solución atiende a las posturas de las empresas, de los repartidores y la del Estado, sobre una postura social, que proteja a este sector de la economía informal.

La seguridad social y el derecho del trabajo deben de adaptarse a nuestra realidad consumista que presenta cambios constantes en el área tecnológica, por lo cual el encuadramiento de estas relaciones comerciales, que niegan que se trate de una relación de trabajo, les ocasiona un perjuicio a todos los usuarios que fungen como repartidores, al encontrarse en un riesgo inminente de sufrir un accidente, no contando con el beneficio de la seguridad social, lo que les ocasiona un perjuicio a sus vidas y las de sus dependientes económicamente, generando una vulneración a los derechos humanos de los usuarios.

A lo largo de estos tres capítulos presentare los efectos que genera la ausencia de la seguridad social para los trabajadores que se dedican al reparto a domicilio, como una problemática latente en México, que nos afecta a todos como población, ya que la escasa regulación laboral dentro de los medios digitales ha ocasionado la creación de una laguna legal, que se debe subsanar a través de una reforma. Ya que, si no se hace, cada vez más empresas aprovecharán esta brecha en la regulación generando mayores ingresos, aumentando las implicaciones por prácticas monopólicas, evasión de impuestos, violaciones a derechos económicos en donde se encuentra el derecho del trabajo y el de la seguridad social, vulneraciones directas a los derechos económicos de las y los repartidores, quienes son los que se encuentran directamente afectados por este modelo de negocio que promete la independencia laboral y financiera, ocultando una violación de los derechos humanos.

La regulación del trabajo digital representa un beneficio para la sociedad, y un avance para el derecho, si se resuelve de la forma correcta, garantizando los derechos humanos, se

puede otorgar seguridad social a los repartidores, estableciendo una protección a la seguridad de la población y el derecho a la salud y el derecho al trabajo, siendo la dignidad uno de sus elementos esenciales, respetando el derecho al trabajo digno.

La trascendencia que tiene este tema, al destacar la necesidad de transformar la relación laboral a los acontecimientos que suceden como consecuencias del impacto de la globalización en el mundo. También establece el panorama del surgimiento de la problemática como los aumentos de ganancias de las aplicaciones por la pandemia, a la vez de ver como el derecho laboral mexicano se encuentra en una etapa muy temprana para poder cubrir el problema, esto por la reciente integración completa de la reforma al sistema de tribunales.

Estudiando el problema, analizando los términos y condiciones para contraponerlos al derecho laboral y al derecho comparado de los países que ya han establecido un marco regulatorio a este problema, para que podamos desarrollar una postura crítica sobre la realidad de los jornaleros digitales atendiendo a su integración dentro de los modelos de seguridad social vigentes en México, atendiendo a que la intervención del Estado debe ser flexible y cubrir las necesidades de las partes, ya que es un ámbito social.

OBJETIVOS

El objetivo de esta investigación es analizar la deficiencia creada por la falta de seguridad social para los jornaleros digitales, para establecer el derecho laboral y garantizar la protección de los derechos humanos, considerando la realidad por los avances tecnológicos y los alcances de la globalización, que permiten relaciones laborales con personas de todo el mundo con solo abrir un smartphone o una computadora.

A. GENERAL

Definir el impacto que ocasiona la ausencia de seguridad social de los jornaleros digitales en México. Se explicará cómo la vulneración de los derechos humanos de las y los

trabajadores que se desempeñan como repartidores, quienes en caso de un accidente de tránsito, pueden quedar heridos o incluso morir, hecho que al no contar con acceso a la seguridad social, debido al no reconocimiento por las aplicaciones que prestan el servicio de reparto de comida, es imposible que se encuadre a los repartidores dentro de una relación de trabajo, por lo que, es necesario separar los elementos, de esta “relación comercial” y las partes que la componen, para presentar el panorama de una reforma en el país y mi propuesta de reforma. Adaptando la normativa vigente a estas situaciones que suponen retos para el derecho laboral.

B. ESPECÍFICOS

Investigación: definir el panorama jurídico de este problema, y las medidas de protección que han tomado los distintos organismos del estado, para poder garantizar a todos los repartidores y sus derechos humanos; cuál es la razón de la mínima intervención del gobierno; la economía informal representa un vacío legal que debe regularse en materia laboral; estudiar adecuadamente los aspectos de los términos y condiciones, por tener una cercanía con el derecho digital, que se encuentra en crecimiento y que impacta al derecho laboral; relacionar el derecho comparado, con la situación actual de México que se ve afectada por el origen de las empresas de aplicaciones.

Con la metodología que divide el contenido de la investigación en 3 capítulos, que se pueden dividir en tres temas, compuestos por 3 subtemas, que funcionan para definir y solucionar, el impacto que genera la falta de regulación de los jornaleros digitales, utilizando una postura proteccionista de los derechos humanos, pero no se perderá que sea una investigación laboral, por lo que los aspectos de las materias subsecuentes sirven para enriquecer la investigación (fiscal, administrativa, mercantil y constitucional).

Identificar a los distintos organismos del estado, que no intervienen, aunque tengan la tarea de proteger y garantizar los derechos de los repartidores de México, por conducto, de esta intervención puede resolverse el problema o controlarlo de forma adecuada, sin que las empresas de aplicaciones digitales sigan este modelo abusivo sin que alguien interfiera,

demonstrando los efectos del capitalismo en los medios digitales, que pueden tener un control mayor al del gobierno mexicano.

El gobierno no ha hablado del tema o lo evita. ¿Por qué?; estudiando las razones de los países en los que tampoco se ha regulado y de los que sí han cambiado o agregado el trabajo en medios digitales, como parte de la normativa regulatoria del trabajo.

Entender cómo la economía informal, figura que abarca el sector informal de mercados, los que forman parte de la economía actual de nuestro país, como es que esta línea delgada de la formalidad genera un vacío legal, beneficioso para pocos y perjudicial para muchos. Este problema representa una oportunidad de evolucionar nuestro sistema jurídico y las reglamentaciones que garantizan una adecuada vida digna como humano.

Analizar los contratos de los startups con mayor alcance en el país, las cuales nacen en diferentes naciones, que cuentan con culturas del trabajo y del derecho distintas, que pueden desprender una interpretación y aplicación de las diferentes cláusulas que establecen como un contrato comercial. Estudiando como esta vulneración repercute en los repartidores que buscan mejorar su calidad de vida, pero que pueden verse perjudicados por un accidente, que reflejan los impactos en la materia laboral y de seguridad social, que se relacionan con otras ramas del derecho mexicano. La ausencia de la seguridad social de los jornaleros digitales es un problema por la falta de legislación que regule el trabajo digital o de aplicaciones digitales (celular o equipos de cómputo).

El software es quien da las órdenes y controla el servicio, adquiriendo el papel de patrón, y como no encaja en la relación laboral, las empresas usan esta laguna jurídica para mover su comercio con la informalidad, aunado a que establecen al repartidor como un tercero externo, lo que los exime del cumplimiento de la legislación laboral, fiscal y administrativa, que los adelanta frente a competidores de los distintos mercados y que si se encuentran regulados.

Se utilizará la historia de la seguridad social, para remarcar la importancia y el impacto que puede generar en el país la seguridad social, de forma que se pueda encuadrar el problema a nuestra realidad actual y compararla con la realidad de las naciones que ya cuentan con una resolución a este problema, al igual que se pueda abarcar el panorama en México y la necesidad de una reforma en materia de seguridad social y de trabajo.

Personales: Solucionar el problema, estableciendo límites a las aplicaciones, buscando priorizar al trabajador y su necesidad de protección, haciendo que estos modelos de negocio no generen una práctica desleal contra los competidores, al no tener que pagar cuotas de seguridad social, días de descanso, salario y demás prestaciones que no integran a los repartidores, lo cual representa la idea de su estrategia de comercio, pero abusando de la ignorancia de los usuarios, prometiendo una mejor calidad de vida, dependiente de una meritocracia digital privada, que cortan la relación laboral.

Estudiar de cerca la evolución del derecho laboral y su relación con la economía como límite a los abusos del sistema capitalista, que abusa de las fuerzas de trabajo ajenas, estableciendo la oscuridad de la seguridad social, como se usa el dinero del Estado para pagar pensiones, o salarios. Aunque se necesite abarcar, conceptos y elementos del derecho laboral, son complementos de la seguridad social, mismos que sin ellos no puede establecerse este derecho en México, este sistema se compone de dos tipos de seguros: voluntario (aquellos que de manera personal quiere obtener estos beneficios) y el obligatorio (los que por ley deben de estar inscritos) recibiendo el acceso a los cinco seguros que maneja el IMSS (riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales. Siendo la integración de los jornaleros digitales al régimen obligatorio por cumplir con los elementos de la relación de trabajo.

I. CAPITULO PRIMERO

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

A. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Una vez que la vida de cada persona inicia, supone riesgos individuales económicos y sociales. El derecho humano a la seguridad social consiste, en ciertas prestaciones y apoyos que se actualizan cuando se materializan esos riesgos sociales especialmente gravosos, sobre todo a quienes enfrentan estas situaciones desde una posición de precariedad. La seguridad social se encuentra vinculada a otros ámbitos jurídicos como el laboral y el familiar, además de ser la composición entre el derecho a la salud y el acceso a esta para los asalariados.¹

En términos de la Observación General 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU sobre el derecho a la seguridad social, éste incluye el derecho a obtener y conservar prestaciones en efectivo o en especie que permitan afrontar de manera adecuada situaciones como la pérdida del ingreso individual o familiar debido al riesgo social.²

El derecho a la seguridad social se encuentra consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos y, en la Constitución mexicana. El artículo 123 establece que la ley del seguro social comprenderá los seguros de invalidez, vida, vejez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, el servicio de guardería y cualquier otro que permita garantizar el bienestar de los trabajadores, los no asalariados, los campesinos y otros sectores sociales y sus familias.

¹SCJN. **Curso de derechos humanos**. Disponible en PDF: Cap 19/19 México, Tirant, 2022.

² Observación General No.19, El derecho a la Seguridad Social (artículo 9). ONU, Ginebra, nov. 23, 2007. Disponible en línea: LEVIME < [8](https://levime.com.mx/documento/ver/918/OBSERVACIÓN-GENERAL-No-19—EL-DERECHO-A-LA-SEGURIDAD-SOCIAL-(ARTÍCULO-9)#:~:text=Levimé%20%2D%20OBSERVACIÓN%20GENERAL%20No%2019.LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20(A RTÍCULO%209)&text=1.,%2C%20incluso%20al%20seguro%20social%22.> (Consulta: Ago. 22, 2023).</p></div><div data-bbox=)

La declaración universal de los derechos humanos en su artículo 22 establece que todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a la garantía de sus derechos sociales, libertad y dignidad mediante la cooperación nacional e internacional y los recursos de cada estado.

La recomendación 202 del 2012, sobre los pisos de protección social remarca la importancia de este derecho humano universal a la seguridad social como punto de partida y mínimo necesario para la construcción de sociedades más democráticas, dignas e igualitarias. Aunque bien el derecho a la seguridad social es un derecho humano universal como mencionan los instrumentos internacionales y nacionales, debemos atender a que el modelo mexicano de aseguramiento distingue entre el sistemas contributivos y no contributivos de beneficios sociales. La manera general para acceder a la titularidad del derecho a la seguridad social es a través del empleo formal, sin embargo, esta dualidad que existe entre el estatus laboral y familiar que requieren este modelo de aseguramiento social para ser titular y la universalidad que no se está cumpliendo. Ya que, aunque sí exista el derecho humano, los instrumentos internacionales no otorgan una garantía del derecho adecuada a las personas para poder exigir su reconocimiento ante el estado mexicano, ya que este es un sistema que va arraigado a la figura del trabajo y no como un derecho que mejorara la calidad de vida de la población.³

El derecho humano a la seguridad social es parte de la constante lucha por el reconocimiento de los derechos del trabajo, buscando equilibrar la situación humana que nace de la venta de las fuerzas de trabajo a un patrón a cambio de un salario, con el garantiza su subsistencia y la de su familia. La evolución del derecho del trabajo es importante para comprender el contexto histórico de la seguridad social, ya que la seguridad social, es un derecho que se encuentra vinculado al derecho del trabajo, pues cada rama protege un bien jurídico distintito, que abarca distintos instrumentos, ámbitos y problemas.⁴

³ González Carvallo, Diana Beatriz. Ob Cit., p. 906.

⁴Ruíz Moreno, Ángel Guillermo. *Nuevo derecho de la seguridad social*. 14ª ed. México, Porrúa, 199/2015, p. 36.

*“Definiendo la seguridad social como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.”*⁵

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define este derecho humano como:

*“la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegura el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”*⁶

Esta lucha adherida a la defensa de los derechos laborales, tiene una repercusión en la protección de todos los sectores de la población, brindándoles acceso a la asistencia médica y cuentan con protección contra los infortunios de la vida, teniendo un impacto en el país, como una mejora a las condiciones de vida, deteniendo los efectos de la globalización, de una forma positiva, que permita una aceptación y adaptación adecuada, sin embargo, la liberación económica, que el sistema capitalista logró, desprende esta integración de dignidad humana como una herramienta, que defiende y brinda la posibilidad de la superación de clase, debe ser garantizado a través de los sistemas jurídicos que otorguen una protección y mejoramiento a los derechos humanos que se encuentran vinculados entre sí, por la relación de trabajo y de los cuales se encuentra una constante evolución adaptándose a los cambios que puedan surgir en la relación de trabajo, los cuales deben de atender a los intereses social.⁷

Las problemáticas surgen de una relación de trabajo no son las únicas que pueden resolverse mediante el sistema laboral, ya que este sistema también engloba las problemáticas colectivas, de beneficiarios y en las que el Estado es parte de la litis, como institución de seguridad social, como patrón; bajo este entendimiento se debe entender que los problemas se entrelazan a la figura del trabajo, logrando entender que los problemas son partes del

⁵ Ídem., p. 38.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Hechos Concretos Sobre la Seguridad Social**. Disponible en línea: ILO <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf> (Consulta: agosto 14, 2023).

⁷ Loc. Cit.

derecho del trabajo, siendo una necesidad de la legislación laboral y de seguridad social para resolver los conflictos modernos, consecuencia del uso de medios digitales.

Atendiendo a que estos logros se consiguieron poco a poco, y que cada uno fortalece la necesidad de una adecuada regulación, resolviendo los problemas modernos con un adecuado sistema jurídico, acorde con la naturaleza de este derecho.⁸

Las primeras sociedades trajeron cambios positivos, como el de establecer una forma de convivencia, la cual buscaba siempre la protección de los miembros frente al ataque de otras ciudades o frente a la fuerza mayor, originada por los desastres naturales.⁹

Aunque se pueda establecer un origen desde los primeros años de evolución del ser humano, es prudente atender a los eventos relevantes que permiten ver el impacto la falta de la seguridad social en las sociedades, al igual que se pueda comprender los cambios que suceden en la relación del trabajo y el cambio de los elementos que conforman este acto jurídico; centrando el inicio de la línea del tiempo de la seguridad social en la antigua Grecia.

B. HISTORIA GLOBAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Grecia

La antigua Grecia, sin duda, sentó las bases para la globalización y la vida moderna en sociedad. En este periodo, hubo un florecimiento de la ciencia, el arte, la política y la filosofía, que tuvieron un impacto internacional profundo y aún son relevantes.¹⁰

La filosofía griega ha jugado un papel en el desarrollo del pensamiento humano. En donde, filósofos de la época como Platón y Aristóteles abordaron diversos aspectos de la vida en sociedad, sentando las bases para el entendimiento de la política, la ética y la justicia. En

⁸ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho de la seguridad social**. México, Oxford, p.4.

⁹ Loc. Cit.

¹⁰ Loc. Cit.

su obra “Diálogos IV, La República”¹¹, Platón propuso un modelo de Estado en el que se buscaba satisfacer las necesidades de todos los individuos, reconociendo la importancia de las personas que se encargaban de proveer los recursos necesarios para la comunidad. Sin embargo, este modelo también planteaba que estas personas no deben tener privilegios políticos, estableciendo así una visión de justicia social.

“Platón decide fundar en Atenas su escuela denominada academia, nombre que le asignó debido a que la estableció junto al río Céfiso, donde se encontraba la tumba del héroe academo. En la academia platónica las matemáticas fueron fundamentales al grado de que había una inscripción sobre las puertas de entrada que decía; “nadie entra que no sepa geometría”. Crece la fama de Platón y su academia y hacia el año 367 ingresó a Aristóteles conocido como su mejor alumno quien estudiaría 20 años allí para después fundar su propia escuela a la cual llamó el liceo. Finalmente, la muerte llega a Platón en el año 347, durante el periodo en el que escribía las leyes (sobre la legislación). Pero legó a la humanidad el más alto pensamiento de la manera más hermosa”¹²

Por su parte, Aristóteles, discípulo de Platón, desarrolló su propio enfoque filosófico y escribió “Ética a Nicómaco”¹³ donde abordó el tema de la justicia. Según Aristóteles, la justicia conmutativa consiste en dar igual a lo que se recibe, mientras que la justicia distributiva implica un trato desigual a los desiguales. Estas ideas sentaron las bases para la comprensión de justicia como una virtud y establecieron principios que han influido en el pensamiento político y social hasta el día de hoy.

Otro importante filósofo griego, Hipócrates, es considerado el padre de la medicina moderna. Hipócrates estableció las bases para la ética médica y desarrolló un sistema racional para la observación y diagnóstico de enfermedades. Su enfoque basado en la observación y la repetición sentó las bases para el sistema médico de “los humores” que fue una influencia duradera en el cambio de la medicina.¹⁴

¹¹ Platón. **Diálogos IV, La República**. México, Proletarios. Disponible en línea: Proletarios < <https://proletarios.org/books/Platon-Republica.pdf> > p. 102-103. (Consulta: Ago 8, 2023).

¹² Platón. **Diálogos**. México, mexicanos únicos. 2022/2022, p. 8. (Consulta: ago. 8, 2023).

¹³ Aristóteles. **Ética a Nicómaco**. Costa Rica, editorial digital 2016/2016. Disponible en línea: imprenta nacional < [https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universal/etica a nicomaco edincr.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universal/etica%20a%20nicomaco%20edincr.pdf) > (Consulta: Ago 8, 2023).

¹⁴ Martínez González, Alvaro. “Hipocrates”. Disponible en línea: UNAM. **Revista de la Facultad de Medicina** < https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjy0pPD6OeAAxVjOkQIHQRKAQoQFnoECBkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.journals.unam.mx%2Findex.php%2Ffrm%2Farticle%2Fdownload%2F74284%2F65661&usg=AOvVaw0mzfNvhdZKLn5wB_BsMiSZ&opi=89978449 > (Consulta: Ago 8, 2023).

Estas contribuciones filosóficas de los antiguos griegos, junto con las de los otros filósofos de la época, se establece la relación entre individuo y el Estado en lo que respecta a sus necesidades, de las que se incluye a la salud; de hecho, se podría decir que sentaron las bases para el concepto de seguridad social que existe en la actualidad. La preocupación por el bienestar de los ciudadanos y la búsqueda de la justicia social son ideas que se originaron en la antigua Grecia y que siguen siendo relevantes en el mundo contemporáneo.¹⁵

Este fue un periodo crucial en la historia de la humanidad, donde se sentaron las bases para la globalización y la vida moderna en sociedad. Los filósofos griegos, como Platón, Aristóteles e Hipócrates, dejaron un legado intelectual que ha tenido un impacto duradero en campos como la política, la ética, la justicia y la medicina. Sus ideas y contribuciones han influido en la forma en que entendemos la relación entre el Individuo y el Estado, incluyendo la importancia de la salud y la seguridad social. La antigua Grecia nos enseña que la reflexión filosófica puede trascender el tiempo y ayudarnos a construir sociedades más justas y equitativas.

2. Roma

El legado de Grecia es innegable, ya que se convirtió en un modelo aspiracional para muchas sociedades. El imperio Romano, fundado por Rómulo y Remo, se basó en los ideales de la sociedad griega, aunque con algunas diferencias significativas. Al no contar con una población suficiente, Roma abrió sus puertas a cualquier persona que quisiera formar parte de ella, lo que resultó en la llegada de individuos con antecedentes criminales. Esto condujo al aumento de la población, los recursos y la cultura de Roma, en su búsqueda de alcanzar la perfección al igual que los griegos.

Sin embargo, la forma en que los romanos adquirieron su poder fue a través de la conquista y la violencia, a diferencia de los griegos. Esta violencia se manifestó en la opresión de los pueblos conquistados y en el aumento de la población de Roma mediante la esclavitud.

¹⁵ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., p.4.

La expansión territorial del imperio llevó a un desarrollo económico que impulsó la creación de talleres especializados en construcción, metalurgia, industria textil y cerámica. Estos talleres dieron origen a los Colegios Romanos, agrupaciones de trabajadores por profesión que brindaban apoyo mutuo.

Durante este periodo, la figura del trabajo era diferente. Las personas libres recibían remuneración por su trabajo, mientras que los esclavos, comprados por los patrones, eran obligados a trabajar sin recibir remuneración. La expansión del Imperio Romano llevó a la delegación de actividades a los esclavos para mantener a la sociedad romana, igual que hoy se delegan las tareas a los trabajadores.

Una de las conquistas más significativas fue la de Grecia, lo que llevó a los filósofos griegos a caer en la esclavitud bajo el dominio de los poderosos de Roma. Sin embargo, esto no limitó la filosofía a los recuerdos de una antigua sociedad, ya que la creación de un nuevo imperio permitió que nuevos pensamientos florecieran en la realidad de Roma. Séneca, por ejemplo, abogó por un trato más humanitario hacia los esclavos, mientras que Aquiliano fue el primero en abordar la cuestión de la obligación del patrón de indemnizar al trabajador en caso de riesgo laboral.¹⁶

Durante el periodo romano, nació Jesús en Belén, quien fundamentó sus enseñanzas en el amor y la empatía, sin embargo, tras su muerte, la avaricia de sus seguidores aumentó. Los obispos de la nueva religión heredaron riquezas y poder, llegando a superar a los emperadores y estableciendo el cristianismo como religión oficial del Imperio para fortalecer el poder de la Iglesia frente al Estado. Bajo el imperio de Diocleciano, el Imperio se dividió en oriente y occidente, con Constantino centralizando el poder en Bizancio y permitiendo la libertad de culto, pero con el cristianismo como religión oficial.¹⁷

¹⁶ Ramírez Chavero, Iván. **Derecho de la Seguridad Social**. México, Flores, 2017/2017. p. 53.

¹⁷ Loc. Cit.

El Imperio Romano dejó un legado importante en la historia. Aunque su búsqueda de grandeza se basó en principios griegos, se diferenció en su adquisición de poder a través de la conquista y la violencia, así como en la opresión de los pueblos conquistados y la utilización de la esclavitud. También hubo avances en el trato a los esclavos y se generó un entorno propicio para desarrollar nuevas ideas filosóficas. Además, el surgimiento y la influencia del cristianismo transformaron la dinámica entre la Iglesia y el Estado. El legado de Roma, con todas sus luces y sombras, sigue siendo relevante en la historia y nos brinda importantes lecciones sobre la condición humana y la búsqueda del poder y la justicia.¹⁸

3. Edad Media

La caída del Imperio Romano de Occidente en el año 476 marcó no solo el fin de ese imperio, sino también el final del periodo grecorromano. Este evento tuvo consecuencias políticas y sociales, lo que también dio paso a una nueva era conocida como la Edad Media. Durante este periodo, se produjo un cambio en el sistema de gobierno, conocido como feudalismo, y se consolidó la influencia de la Iglesia en las sociedades europeas.¹⁹

En la Edad Media, el poder se descentralizó y se estableció un sistema feudal. En este sistema, el rey era la máxima autoridad, seguido de los nobles que ejercían poder sobre un territorio y su población. Estos nobles, a su vez, otorgaban tierras a los siervos, quienes trabajaban la tierra a cambio de protección y debían entregar una parte de sus cosechas y pagar impuestos a los señores feudales. Esta estructura jerárquica y la relación de vasallaje caracterizaron el sistema feudal.²⁰

Con el tiempo, los señores feudales fueron ganando más poder e influencia, y aprovecharon su posición para subyugar al rey a sus demandas. Este proceso se vio reflejado en la firma de la Carta Magna, que limitó las tarifas feudales impuestas por la corona. Sin

¹⁸ Ramírez Chavero, Iván, Ob. Cit., p. 53.

¹⁹ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., p. 33

²⁰ Loc. Cit.

embargo, esto también fortaleció el poder de los señores feudales y contribuyó al surgimiento del capitalismo.²¹

En cuanto al modo de producción en la Edad Media, se basaba en la transmisión de conocimientos y habilidades de los oficios de los maestros a los aprendices, en un método artesanal. Los aprendices observaban y replicaban el comportamiento de sus maestros para adquirir las habilidades necesarias para obtener su propio sustento a través de su propia fuerza de trabajo. “Este enfoque generó la necesidad de brindar seguridad y protección a los individuos, lo que se logró mediante la formación de agrupaciones como gremios, guildas, órdenes y cofradías.”²² Estas organizaciones brindan protección y apoyo a los trabajadores en función de su profesión, similar a los colegios romanos. Las agrupaciones mencionadas tuvieron un impacto significativo en toda Europa durante la Edad Media.

4. Edad Moderna

El descubrimiento de América marcó el fin de la Edad Media y el comienzo de la Edad Moderna. Este acontecimiento histórico abrió las puertas a nuevos modelos de vida en sociedad, ya sea a través de la colonización o la invasión, dependiendo de la perspectiva que se adopte. En este periodo surgieron corrientes de pensamiento que se centraron en establecer las obligaciones del Estado, la economía nacional y los problemas inherentes al ser humano.²³

En su obra “Utopía”, Thomas Moro estableció que para lograr una sociedad perfecta era necesario abolir la propiedad privada, el dinero y limitar la jornada laboral a seis horas.²⁴ Por otro lado, Thomas Hobbes, en su obra “Leviatán”, reflexionó sobre la naturaleza humana y como esta se desenvuelve en la sociedad basándose en las leyes naturales del hombre, afirmó que “el hombre es un lobo para el hombre”, y sostuvo que era necesario que el Estado regulará la dinámica social para lograr una convivencia pacífica entre los seres humanos.²⁵

²¹Ramírez Chavero, Iván, Ob. Cit., p. 54.

²² Loc. Cit.

²³ Ídem., p. 55.

²⁴Moro, Thomas. **Utopía**. 3ª ed. España, Universidad de Murcia, 1964/1971. Disponible en línea: UM <[https://www.um.es/tonosdigital/znum32/secciones/relecturas-1-utopia_tomas_moro_\(escaneada\).pdf](https://www.um.es/tonosdigital/znum32/secciones/relecturas-1-utopia_tomas_moro_(escaneada).pdf)> (Consulta: ago. 8, 2023)

²⁵ Hobbes, Thomas. **Leviatán**. Freeditorial. Disponible en línea: Suneo <<https://www.suneo.mx/literatura/subidas/Thomas%20Hobbes%20Leviatan.pdf>> (Consulta: ago. 8, 2023).

Los cambios en el pensamiento humano en este periodo incluyeron que el ser humano dejó de considerarse el centro del universo. Además, se produjo una transformación desde un poder descentralizado basado en la propiedad de la tierra hacia una centralización del poder. El crecimiento de las ciudades también fue un factor determinante, ya que se convirtieron en centros de producción y comercio. En este contexto, la explotación de la fuerza de trabajo se convirtió en el engranaje central del sistema, especialmente durante el ascenso de la burguesía.

El liberalismo económico aparece y se fortalece fundamentalmente en Europa, bajo la ideología del pensamiento liberal, que en materia económica pregonaba su principio (dejar hacer, dejar pasar), transformando el papel del estado a que sólo se limite a ser un simple observador de la economía²⁶, este movimiento fue encabezado por Adam Smith en su obra “La riqueza de las naciones”, se desarrolló durante este periodo. “*Smith desaconseja la intervención estatal para evitar situaciones de necesidad social abogando por un Estado mínimo*”²⁷. Sin embargo, es importante destacar que el liberalismo económico no debe limitarse únicamente a las ideas, ya que existieron otros pensadores como Rousseau y Montesquieu, quienes proponen un Estado que se ocupará de satisfacer todas las necesidades de los ciudadanos y establecer un equilibrio entre los distintos poderes.

Montesquieu, en su obra “El espíritu de las leyes”, defendió la separación de poderes y criticó el sistema monárquico. También reflexiono sobre la protección de la salud de los ciudadanos, señalando que el Estado debería intervenir para remediar la falta de protección sanitaria. Sin embargo, planteó que, en algunos casos, la creación de hospitales y asilos podría fomentar la pereza y perpetuar la pobreza. Desde esta perspectiva, se puede argumentar que la seguridad social debe ser una obligación del Estado, siempre y cuando se implementen medidas adecuadas en cada nación especialmente en relación con los accidentes personales que no sean permanentes:

²⁶ Muñoz Fraga, Rafael. **Derecho Económico**. México, Porrúa, 2011, p. 54.

²⁷ Smith, Adam. **La riqueza de las naciones**. España, Alianza, 1994/1996.

*“He dicho que las naciones ricas necesitan hospitales, porque en ellas está expuesta a mil accidentes la suerte de cada uno; pero se comprende que los socorros pasajeros serían preferidos a los establecimientos perpetuos. Donde el mal es momentáneo, el socorro debe ser lo mismo; Aplicable al accidente particular y sin ningún carácter permanente.”*²⁸

Por otro lado, Rousseau creador del Contrato Social, obra la cual plantea la idea de encontrar una forma de asociación, protegiendo la persona y los bienes de cada ciudadano.

*“«Encontrar una forma de asociación capaz de defender y proteger, con toda la fuerza común, la persona y los bienes de cada uno de los asociados, pero de modo tal que cada uno de éstos, en unión con todos, sólo obedezca a sí mismo, y quede tan libre como antes.»”*²⁹

La obra “El Contrato social” de Jean-Jacques Rousseau plantea la idea de encontrar una forma de asociación que proteja a la persona y los bienes de cada ciudadano. Rousseau busca la libertad individual a través de la unificación de un Estado que proteja el individualismo y los bienes de cada individuo, de manera que establece un Estado para la ciudadanía y de la ciudadanía. Según él, la felicidad del ser humano se encuentra en vivir en libertad sin restricciones, y considera que la civilización, la vida en comunidad y la sumisión al Estado son la fuente de la infelicidad y la corrupción.³⁰

La desaparición de las cofradías y los gremios, la disminución del poder eclesiástico y una filosofía que cuestiona los límites de la libertad llevaron al establecimiento del estado moderno, liberal y democrático. Este nuevo régimen político sentó las bases para la liberación de las sociedades, marcando el inicio de un periodo contemporáneo que comenzó con el estallido de la Revolución Francesa en 1789. Esta representó el rechazo a las desigualdades y la lucha de la sociedad contra las injusticias perpetradas por los grupos privilegiados, muchas veces respaldados por el control del Estado y el poder económico. Fue la respuesta

²⁸ Montesquieu. **El Espíritu de las Leyes**. México, PRD, 2018/2018.

²⁹ Rousseau, Jean-Jacques. **El Contrato Social**. México. ILCE. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, Biblioteca Digital ILCE. Disponible en línea; ILCE <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/Colecciones/ObrasClasicas/_docs/ContratoSocial.pdf> (Consulta: Ago 8, 2023).

³⁰ Loc. Cit.

ciudadana a la tiranía de la nobleza y marcó un cambio en la estructura social y política de Francia.³¹

La gestación de la revolución ocurrió en las ciudades y las villas, debido al impacto del invierno y la escasez de leña y alimentos. El rey ignoraba las necesidades de la población. Las diferentes clases sociales, el clero, la nobleza y el proletariado luchaban por la creación de una constitución, que finalmente se aprobó. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano establece los derechos fundamentales de los ciudadanos franceses, poniendo fin a los principios, instituciones y políticas del antiguo régimen. Se establecieron límites al poder del Estado y se buscó garantizar la libertad de los ciudadanos. Además, las clases sociales se transformaron pasando de una nobleza privilegiada a una creciente clase burguesa.

En contraposición al liberalismo, se encuentra el socialismo como una corriente de pensamiento. Éste cuestiona la definición de propiedad privada y libre competencia, argumentando que estos mecanismos benefician a minorías enriquecidas a través de la explotación del trabajo de la mayoría. El socialismo, con seguidores como Karl Marx y su obra “El Capital” y el “Manifiesto Comunista”, propone una transformación radical de la sociedad, buscando el beneficio de esta³² Durante la Revolución Francesa, Paul Lafargue también presentó su obra “El Derecho a la Pereza”, una crítica satírica a la institución del trabajo y a las posturas empresariales que perpetúan una forma de esclavitud.³³

El socialismo promueve un Estado que busca la igualdad, la equidad y el beneficio colectivo, cubriendo todas las necesidades de sus miembros incluyendo la seguridad social. En esta visión, el Estado juega un papel fundamental en la protección y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

5. Edad Contemporánea

³¹ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., p. 44.

³² Marx, Karl. **El Capital, Tomo I.** México, Librodot. Disponible en línea: Librodot <<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>> (Consulta: ago. 8, 2023).

³³ Lafargue, Paul. **El Derecho a la Pereza.** Francia, Socialismo y Libertad. Disponible en línea: Elsudamericano. <<https://elsudamericano.files.wordpress.com/2016/11/77-paul-lafargue-coleccc3b3n.pdf>> (Consulta: Ago 8, 2023).

Al establecerse un nuevo régimen político, se dio inicio a una nueva era, en donde se encuentra un pensamiento más humanista y estableciendo diferencias en el objetivo del Estado y su intervención en los problemas sociales, que sean de importancia social.

a) Revolución Industrial

La Revolución Industrial, que tuvo lugar en Londres, marcó un importante cambio en el método de producción y en la vida en sociedad. Reemplazó el sistema artesanal por un modelo de producción industrial, impulsado por la explotación de las clases menos favorecidas de la sociedad. Estas clases, en busca de una promesa ilusoria de movilidad social a través del trabajo, fueron oprimidas y sometidas a duras condiciones de vida y trabajo.³⁴

Durante este periodo, las condiciones laborales eran extremadamente injustas, ya que había una gran disponibilidad de mano de obra dispuesta a reemplazar a aquellos que fallaran. Sin embargo, con el tiempo, se lograron establecer condiciones de trabajo más justas que protegieran a los distintos grupos de trabajadores.³⁵

Inicialmente, los empleadores tuvieron que seleccionar hombres capaces de aprender las nuevas técnicas y adaptarse a la disciplina impuesta por las industrias. Sin embargo, la perspectiva fría y desapasionada de los economistas de la época, como la de T.S. Ashton, que evaluaban el periodo basándose en las valoraciones predominantes en ese momento, permitió que las conductas de unos pocos determinarían la vida de todos. Los empresarios, ante el aumento de la competencia, obligaban a los constructores de maquinaria a firmar contratos de servicios de varios años e incluso algunos trabajadores se vieron forzados a prestar sus servicios de por vida. Además, cuando un empleador quería contratar a un obrero de otra región, tenía que ofrecer trabajo a su familia. Como solución a esta problemática, se construyeron fábricas textiles que proporcionaban trabajo a mujeres y niños de los trabajadores.

³⁴ Ashton, T.S. **La Revolución Industrial**. 5ª ed, México, Fondo de Cultura Económica, 1948/ 1970, p.120.

³⁵ Loc. Cit.

*“Los niños, a partir de los siete años, eran obligados a trabajar jornadas de doce o quince horas al día, seis días a la semana, esta explotación infantil era un infierno de crueldad humana, como refieren los Hammond.”*³⁶

En 1802, se promulgó la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, que establece límites a la jornada laboral y requisitos mínimos de higiene y educación para los trabajadores. Sin embargo, esta regulación tuvo poco impacto, ya que se implementó cuando la crisis de la Revolución Industrial ya había pasado. No obstante, sentó las bases para las leyes laborales actuales, que se enfocan en el modelo de producción industrial.³⁷

Los avances durante esta época se centraron en el afán de obtener más riquezas. Los empresarios más jóvenes notaron las pérdidas causadas por la irregularidad o la falta de cuidado de los trabajadores. Para contrarrestar esto, establecieron reglas y sanciones para estimular el trabajo y penalizar la embriaguez, la pereza o los juegos de azar. El resultado de la Revolución Industrial fue la adaptación a una disciplina establecida en la que los trabajadores debían pagar por el privilegio de tener un salario dentro de la industria.³⁸

El trabajo es una institución humana fundamental que constituye el eje central de la vida en sociedad. La relación laboral implica la subordinación, la remuneración y el trabajo personal. Estos elementos crean las condiciones necesarias para que las personas se desarrollen con dignidad. El cambio histórico de una economía artesanal a una industrial generó una gran inconformidad entre la clase obrera debido a las condiciones laborales a las que se enfrentaban. Fue necesario establecer acuerdos que privilegiaran a los trabajadores y que corrigieran la desigualdad en la relación jurídica con los empleadores. De esta forma, se originó el derecho laboral, un área del derecho que se ocupa de los problemas relacionados con el trabajo y que busca proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores en la sociedad industrializada.

³⁶ Loc. Cit.

³⁷ Loc. Cit.

³⁸ Loc. Cit.

b) Constitución de Bismarck

La promulgación de la Constitución de Bismarck en Alemania marcó un hito en la historia del seguro social.

*“Ante las condiciones deplorables en las que se encontraban los trabajadores y para prevenir un cambio de régimen hacia el socialismo, el canciller Otto Von Bismarck implementó medidas de seguridad social que establecieron una relación entre los trabajadores y el Estado.”*³⁹

Estas medidas, divididas en tres leyes, sentaron las bases para la protección de los trabajadores y su bienestar; la primera ley promulgada fue la del Seguro Obligatorio de Enfermedades, que estableció un sistema de seguro de salud para los trabajadores. Esto garantiza que los trabajadores accedieran a atención médica y protección financiera en caso de enfermedad; la segunda ley se centró en el seguro de accidentes de trabajo, proporcionando compensación a los trabajadores en caso de lesiones o accidentes laborales; la tercera ley se refería al de invalidez y vejez, y protege a los trabajadores en caso de invalidez o vejez.⁴⁰

Estas leyes marcaron un avance significativo en la protección social de los trabajadores alemanes. sin embargo, fue en 1911, con la promulgación del Código Federal de Seguros Sociales, cuando se estableció la obligatoriedad del seguro social en la rama industrial. Este código distribuyó la carga financiera entre los empleadores y los trabajadores, asegurando que ambos compartieran la responsabilidad de garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.⁴¹

Posteriormente, en 1919, la Constitución de Weimar fortaleció aún más el sistema de seguridad social en Alemania. Esta constitución otorgó competencias federales al ámbito de la seguridad social e integró diversos seguros sociales en un marco legal unificado. Entre estos se encontraban el Seguro Obligados de Accidentes y Enfermedades Profesionales, el

³⁹ Ramírez Chavero, Iván, Ob. Cit., p. 56.

⁴⁰ Loc. Cit.

⁴¹ Loc. Cit.

Seguro de Enfermedad y Maternidad, el Seguro Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, y el Seguro contra el Paro Involuntario.⁴²

La Constitución de Bismarck y las leyes posteriores sentaron las bases para el desarrollo de un sistema de seguridad social sólido en Alemania. Estas medidas, inspiradas en la necesidad de proteger a los trabajadores y evitar tensiones sociales, establecieron la obligatoriedad de los seguros sociales y compartieron la responsabilidad entre empleadores y trabajadores. Este enfoque de solidaridad y protección social sentó un precedente para la adopción de sistemas similares en otros países y contribuye a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.⁴³

6. Segunda Guerra Mundial

La Segunda Guerra Mundial, que tuvo lugar entre 1939 y 1945, fue un conflicto global sin precedentes que involucró a numerosas naciones y dejó un rastro de devastación a su paso. Las consecuencias de la guerra fueron catastróficas, tanto en términos humanos como de infraestructura y economía. El desempleo y la pobreza surgidos tras la Segunda Guerra Mundial son fundamentales en la promoción de la justicia social y la protección de los derechos laborales.

Uno de los aspectos más trascendentales de la posguerra fue el reconocimiento de la necesidad de establecer mecanismos para prevenir futuros conflictos y proteger los derechos humanos. En ese sentido, la creación de ordenamientos jurídicos internacionales fue una respuesta directa a los horrores presenciados durante la Segunda Guerra Mundial. “La Carta de las Naciones Unidas, firmada en 1946, *estableció las bases para un sistema de seguridad colectiva y promueve el respeto por los derechos humanos y la igualdad entre las naciones*”.⁴⁴ Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se convirtió en un hito importante en la historia de los derechos humanos. En sus artículos 22 y 25, se reconocen el derecho a la seguridad social y el derecho

⁴² Loc. Cit.

⁴³ Loc.Cit.

⁴⁴ Del Buen L, Néstor. **Derecho del Trabajo**. 21ª ed. México, Porrúa, 1974/2013. p. 407.

a un nivel de vida adecuado, incluyendo la alimentación, el vestido, la vivienda, la atención médica y los servicios sociales necesarios.

Estos principios sentaron las bases para el desarrollo de sistemas de seguridad social en todo el mundo. La idea de que todos los individuos tienen derecho a una vida digna y a la protección contra la pobreza y la precariedad laboral se convirtió en un objetivo fundamental de las políticas públicas. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeñó un papel destacado en la promoción de los derechos laborales y la justicia social. Fundada en 1919, la OIT se convirtió en una agencia especializada de las Naciones Unidas después de la Segunda Guerra Mundial. La organización se dedicó a establecer normas laborales internacionales, promover el empleo decente, la protección y el diálogo sociales entre los involucrados de la relación de trabajo.⁴⁵

Los convenios adoptados por la OIT, como el Convenio sobre la seguridad social (núm.102)⁴⁶ y el Convenio sobre la protección de los salarios (núm. 95)⁴⁷ han sido fundamentales para garantizar la protección de los trabajadores y fomentar la igualdad en el ámbito laboral. Estos convenios establecen estándares mínimos que los países deben cumplir en materia de seguridad social, salarios justos y protección contra la explotación laboral.

Los estragos de la Segunda Guerra Mundial fueron el punto de inflexión para la creación de ordenamientos jurídicos internacionales que limitan el poder de las naciones y promueven la protección de los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios de la OIT establecieron las bases para la seguridad social y la justicia laboral en todo el mundo. Estos instrumentos legales son un recordatorio constante de los horrores de la guerra y la necesidad de construir una sociedad basada en la dignidad, la igualdad y la justicia.

La historia mundial de la evolución del derecho de la seguridad social y su relación con el derecho del trabajo resulta enriquecedora para la evolución del derecho a la seguridad

⁴⁵ Del Buen L, Néstor, Ob. Cit., p. 415.

⁴⁶ Loc. Cit.

⁴⁷ Loc. Cit.

social en México, en donde se estructuró una lucha por reconocer el derecho del trabajo y que se garantice la seguridad, que, si bien nos regresa al punto actual que se encuentran los hechos internacionales, para plantear el desarrollo del derecho del trabajo en México.

C. HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

México ha experimentado su propio desarrollo en este ámbito, desde los problemas laborales surgidos durante el periodo revolucionario hasta las reformas y transformaciones en la legislación laboral y de seguridad social. En México, la carencia de protección laboral y las condiciones de explotación eran comunes durante el periodo revolucionario.

*“Los trabajadores sufrían jornadas extenuantes de más de 12 horas por salarios miserables, no obstante, con la promulgación de la Constitución Mexicana el 5 de febrero de 1917, se marcaron las bases para el derecho del trabajo en el país. En el apartado A del artículo 123, se reconoció la utilidad social de crear cajas de Seguros Populares, como el seguro de invalidez vida, cesación involuntaria, accidentes y otros similares. Se fomentó también la organización de instituciones que cubrieran esta necesidad social, tanto a nivel federal como estatal.”*⁴⁸

Posteriormente, en 1929, se reformó este precepto constitucional y se promulgó la Ley del Seguro Social, que comprendía los seguros de invalidez, vida, vejez, cesación involuntaria de trabajo, accidentes y enfermedades, así como otros seguros análogos. En el mismo año, se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, que otorgaba pensiones a los trabajadores al servicio del estado, reconociendo la obligación del Estado de contribuir al bienestar y seguridad social de sus empleados. Sin embargo, no fue hasta 1943 que se promulgó la primera Ley del Seguro Social, que creó la estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) bajo la presidencia de Manuel Ávila Camacho. El objetivo principal era garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia a través de un esquema de financiamiento tripartito compuesto por el sector obrero, patronal y gubernamental.⁴⁹

A lo largo de los años, se han llevado a cabo diversas reformas y modificaciones en el sistema de seguridad social en México. En 1973, se amplió el seguro social a no

⁴⁸ Ramírez Chavero, Ob. Cit., p. 63

⁴⁹IMSS. **Los Rostros del IMSS**, México, IMSS, 2017/2017, p. 17. Disponible en línea: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/75aniv/IMSS75-book.pdf> (Consulta: Ago 8, 2023)

asalariados, ejidatarios, colonos, comuneros, pequeños propietarios, patrones, personas físicas y trabajadores domésticos. El país ha enfrentado desafíos económicos para sostener el sistema, lo que llevó a la implementación de un esquema de ahorro para el retiro conocido como Sistema de Ahorro para el Retiro, basado en cuentas individuales de contribución definida.⁵⁰

El ámbito de la salud, en 1983 se adicionó el derecho a la protección de la salud en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto llevó a la reforma de la Ley General de Salud en 2003 y la implementación del Sistema de Protección en Salud, también conocido como Seguro Popular⁵¹, que buscaba brindar protección en materia de seguridad social a las personas no derechohabientes de otros sistemas, especialmente a aquellos que se encontraban en el sector informal de la economía o tenían bajos ingresos.

La reforma constitucional de 2011 fue otro hito importante en el desarrollo del derecho del trabajo y la seguridad social en México. Esta reforma reconoció los derechos humanos consagrados en la Constitución y los tratados internacionales, incluyendo el derecho a la seguridad social. Asimismo, se implementaron cambios en la legislación laboral, como la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y la transformación de los procedimientos laborales de administrativos a judiciales, incorporando la participación de juicios orales y brindando mayor agilidad y justicia en la resolución de conflictos laborales, incluyendo aquellos relacionados con la seguridad social.⁵²

Es importante mencionar también la relevancia del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), firmado en 2018 y en vigor desde el año 2020. Este acuerdo ha generado cambios en los mercados de trabajo y ha impulsado mejorar las condiciones laborales en México, dentro del capítulo 23 y anexo 23-A. Lo que ocasiono que, ante las precariedades y la malformación del sindicato, México se haya visto obligado a la

⁵⁰ Loc Cit.

⁵¹ IMSS. **Introducción.** Disponible en línea: IMMS <<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20172018/04-introduccion.pdf>> (Consulta: Ago 8, 2023).

⁵² IMMS, Ob. Cit., p. 18.

implementación de reformas en materia laboral que aseguren una competencia más justa, a la vez que se protegen los derechos de los trabajadores, situándonos en la implementación de un nuevo sistema laboral, que deroga el sistema de las juntas, cambiando a un sistema de tribunales.

II. CAPITULO SEGUNDO

AUSENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS JORNALEROS DIGITALES.

A. ORIGEN DEL PROBLEMA.

El problema surge a partir de varios sucesos, ya que, aunque se encontraba presente, no representaba un problema que afecte a millones de personas, entre las cuales se encuentran los mexicanos, en donde, el problema fue resultado de la combinación de diferentes sucesos como lo son: la reciente reforma laboral en el país, el impacto de la pandemia, los cambios en el paradigma laboral y el aumento exponencial de medios digitales, generando una oportunidad de mercado que ha funcionado en México, estructurando los elementos de origen de la falta de regulación de seguridad social de los jornaleros digitales.

1. Reforma del Derecho Laboral en México 2019.

El derecho laboral en México ha experimentado una evolución significativa, especialmente con los cambios políticos recientes y las reformas implementadas en los últimos sexenios, que han buscado brindar una mayor certeza jurídica en materia de derecho laboral. La reforma laboral de 2019 transformó el derecho del trabajo al abrogar el antiguo procedimiento laboral y dar paso a la incorporación de los procedimientos judiciales. Sin embargo, para entender la importancia de esta reforma, es crucial analizar el contexto previo y los problemas que la han motivado.

Antes de la reforma de 2019, el sistema laboral enfrentaba varios desafíos como la falta de un procedimiento laboral efectivo y transparentes. El antiguo procedimiento del trabajo, abrogado por la mencionada reforma, presentaba deficiencias que afectaban tanto a los trabajadores como a los empleadores. Esto demandaba una actualización y modernización del sistema para evitar un colapso inminente y de esta forma garantizar la protección de los derechos laborales.

Un problema destacable del sistema anterior era la lentitud y la corrupción en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales eran responsables de resolver las disputas laborales. Estas instituciones enfrentaban un alto nivel de rezago, lo que implicaba largos tiempos de espera para que los conflictos fueran resueltos. Además, la corrupción en algunas de estas autoridades afectaba la confianza de los ciudadanos en el sistema, generando un descontento y falta de credibilidad.

La reforma de 2019 tuvo como objetivo principal corregir estas problemáticas y modernizar el proceso laboral, para lograrlo, se introdujo un nuevo procedimiento judicial y se estableció el sistema de justicia laboral, que busca garantizar una mayor transparencia, imparcialidad y agilidad en la resolución de conflictos laborales. Con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), se buscó despolitizar las decisiones y asegurar una administración, más eficiente y equitativa de la justicia laboral aún existen problemas en la justicia laboral.

Un aspecto relevante de la reforma fue el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores, como el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva. Esto representa un avance en el fortalecimiento del movimiento sindical y mejoramiento de las condiciones laborales en el país.

El rezago en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México representa uno de los principales desafíos para la justicia laboral en el país. Los datos ofrecidos por la institución revelan un panorama preocupante, con un rezago dividido en dos periodos: el anterior a 2012 y otro que comenzó en 2013 y se extiende hasta la fecha actual. Este rezago ha generado un gran número de asuntos pendientes, lo que afecta negativamente la eficiencia y la prontitud en la resolución de conflictos laborales.⁵³

⁵³ Carrillo Velázquez, Jorge Eduardo. **Nuevo Proceso del Trabajo**. 2ª reimpresión. México, Editorial Flores, p. 28. 2021/

En el periodo previo a 2012, para la ciudad de México, se registraron 16, 053 asuntos laborales, de los cuales 9,401 están en cierre de instrucción y en espera de laudo, mientras que el resto se encuentra en proceso. Por otro lado, en el periodo entre 2013 y 2018, se acumularon 196,905 expedientes pendientes de dictaminar o en trámite. Estos números evidencian la magnitud del problema y la necesidad urgente de tomar medidas para enfrentarlo.⁵⁴

El Dr. Jorge Eduardo Carrillo Velázquez, en base al Informe Anual de Labores de 2017, destacó que

*“Durante aproximadamente cinco años de administración en la Junta Federal, se recibieron 415, 647 demandas individuales y se concluyeron 447,398 expedientes, lo que dejó un inventario de 422,978 asuntos pendientes. En total, durante ese lapso, transitó por la junta 879,376 expedientes, considerando los ingresos y los resueltos.”*⁵⁵

En contraste con esta realidad, el nuevo sistema de tribunales de trabajo ha demostrado ser más ágil y eficiente en la conclusión de expedientes, con un tiempo estimado de veintisiete meses, lo cual pone en evidencia la necesidad de modernizar y agilizar los procesos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitrajes para mejorar la justicia laboral en México.⁵⁶

La prolongación excesiva de las etapas procesales se debe, en parte, a que las partes litigantes no siempre buscan llegar a un acuerdo que acorte los plazos, sino que esperan a que la junta tome decisiones directas; las etapas procesales pueden agilizar el proceso a través del uso de la conciliación y promover acuerdos entre las partes desde el inicio del conflicto; evitando de esta forma la lentitud de las juntas y el interés propio de los litigantes.⁵⁷

La naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje es una problemática que se ha originado desde la fundación del sistema laboral en México. El organismo se adecuaba a las funciones y naturaleza propias de un tribunal, ya que su propósito no era el de actuar como

⁵⁴ Loc. Cit.

⁵⁵ Loc. Cit.

⁵⁶ Loc. Cit.

⁵⁷ Loc. Cit.

tal. Mientras que el arbitraje es una solución de conflictos donde el árbitro, como tercero imparcial, resuelve obligatoriamente las disputas entre las partes, basándose en la voluntad contractual de estas, quienes se someten al arbitraje. Por otro lado, en el proceso judicial, el juzgador actúa como tercero imparcial y su poder deriva de la soberanía del Estado representando así la jurisdicción.⁵⁸

La confusión y distorsión del concepto de arbitraje han permitido que se cuestione su verdadera naturaleza jurisdiccional. Esto se convierte en un problema que afecta la división de los tres poderes, transformando la estructura orgánica actual y pudiendo incluso afectar a los órganos autónomos.

“Los tribunales autónomos y las juntas son tribunales de segunda categoría, lo que ha permitido una sumisión a los dictados de la agenda política del momento. La agenda política marco la necesidad de limitar los alcances de la justicia del trabajo, acotando el derecho a los salarios caídos reclamados por los trabajadores, en el artículo 48, segundo párrafo, ahora reformado “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo”⁵⁹

Gracias a la lentitud del trámite, esto se tradujo en laudos millonarios por la dilatación temporal, lo que ocasionó que, en lugar de hacer cambios a la estructura y recurso de las juntas y su personal, se limitó el derecho del trabajador, topando a doce meses de salarios caídos y los intereses mensuales.

La reforma del 2019 representa una reestructuración del Estado y no solo de la justicia del trabajo, lo que ha generado un desbalance en la concepción fundamental de la Constitución al no seguir los términos constitucionales de una decisión de tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial. Esto implica una centralización y fortalecimiento del poder judicial, dando paso a la posible de otros tribunales autónomos, estableciendo que el nuevo procedimiento laboral, se encuentra remarcado en la LFT.

La creación de los juzgados judicial del trabajo es preferible a los procesos tramitados en las juntas, ya que el proceso del trabajo tripartito, clásico, antiguo o tradicional que ha

⁵⁸ Loc. Cit.

⁵⁹ Ídem. p. 30.

sido abandonado, ha establecido una parcialidad entre los representantes del trabajo y del capital que se anulan entre sí, así como también la influencia de agendas políticas en el presidente de la junta.

Las juntas se rigen por el principio de mínimo esfuerzo, ordenando diligencias de manera oficiosa o proveerlas a solicitud de los intervinientes, pero se abstiene de su práctica, como el dictado del laudo, la práctica del emplazamiento o la fijación de medidas cautelares. La estructura rígida de funciones establecida por la ley y el reglamento limita la labor de puestos como actuarios, secretarios y mecanógrafos, lo cual entorpece aún más el procedimiento. La falta de trabajo colaborativo, donde los auxiliares dirigen el trámite de las audiencias, es más evidente por la falta de emplazamientos, lo que hace que la mayoría de las audiencias deban diferirse, resultando en tiempos muertos donde los funcionarios quedan ociosos.

La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con su integración al poder judicial local y federal respectivamente, establece que la justicia laboral será impartida por Tribunales Laborales locales y federales con poder para dictar sentencias, y la conciliación laboral se verificará por Centros de Conciliación y Registro Laboral, tanto federales como locales, especializados e imparciales, con plena autonomía técnica, operativa presupuestaria de decisión y gestión. Todos los conflictos laborales serán objeto de audiencia obligatoria y expedita de conciliación antes de proceder a los tribunales laborales.

El nuevo procedimiento estableció una restructuración de las etapas del proceso laboral, tanto local como federal. El procedimiento no puede iniciar sin agotar la conciliación prejudicial establecida en el artículo 684-B. Este procedimiento tiene una duración máxima de 45 días hábiles y es obligatorio, salvo que se encuentre exceptuado por la misma ley según el artículo 685-Ter. La obligatoriedad de la etapa de conciliación permite dar seriedad al proceso laboral.⁶⁰ Si una de las partes no se presenta a la conciliación, tendrá consecuencias:

⁶⁰ Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Jorge Carlos, Cavazos Galas Jorge Carlos II. **750 Preguntas Sobre Temas Laborales**. 6 ed. México, trillas, 2021.

si el solicitante no asistirá, se archivará la solicitud por falta de interés, mientras que, si el citado no asiste, se expedirá, la constancia de no conciliación, dando paso a la siguiente etapa del procedimiento. Si el trabajador no asiste, se desechará por falta de interés, mientras que para el patrón que no solía asistir a las citas conciliación al trabajador, además de multar al patrón.

Una vez agotada la etapa conciliatoria con un resultado negativo, se da por terminado el procedimiento conciliatorio con un resultado negativo, se da por terminado el procedimiento conciliatorio y da inicio al proceso del trabajo, que, a su vez, se divide en dos etapas: la etapa escrita del procedimiento ordinario, que inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la unidad receptora del tribunal competente.

La demanda se formula por escrito y debe contener los requisitos estipulados en el artículo 872, como el tribunal ante el cual se promueve la demanda, el nombre y domicilio del actor, el nombre y denominación o razón social del demandado, al igual que su domicilio. Si el trabajador ignora el nombre del patrón o la razón o denominación social del establecimiento en el que labora o laboró, de igual forma que el domicilio, las prestaciones que se reclaman, los hechos en los que funde sus peticiones, la relación de pruebas que el actor pretende que se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas y si existe un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la demanda. A la demanda se le deben anexar el acta de no conciliación, los documentos que acrediten la personalidad del representante y las pruebas que disponga el actor, con sus elementos necesarios para su desahogo.

Una vez admitida la demanda, dentro de los cinco días siguientes, se emplazará al demandado, entregándole copia cotejada del auto de admisión y del escrito de demanda, así como las pruebas ofrecidas en la misma, para que pueda producir su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes. El escrito de contestación debe establecer una exposición clara y circunstancia de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tenga a su favor, debiendo referirse a cada uno de

los hechos aducidos en la demanda, afirmándolo o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios. La objeción de las pruebas ofrecidas por la parte actora se advierta que, en caso de no hacerlo, se perderá el derecho de objetar las pruebas. De igual manera, la parte demandada deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda, con sus respectivos elementos para su desahogo, acompañadas de copias respectivas para que se corra traslado a la contraparte.

Cuando el tribunal traslada a la parte actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que, en 8 días, objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y, en su caso, ofrezca pruebas sobre sus objeciones. Cuando el escrito de réplica, junto con sus anexos, se admite, el Tribunal transfiere a la parte demandada, otorgándole un plazo de cinco días para que se formule su contrarréplica. Una vez que ya hayan transcurrido los plazos señalados, el Tribunal fijará fecha para celebrar la Audiencia Preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes, lo cual establece el inicio de la segunda etapa del procedimiento, la etapa oral.

La audiencia preliminar consiste en depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes; establecer los hechos no controvertidos, admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes; citar para la audiencia de juicio; y resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor. Una vez que el tribunal fija el día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, se establece la segunda la segunda parte de la etapa oral, la Audiencia de Juicio, en la cual se desahogan las pruebas debidamente preparadas, procurando que primero sean las del actor y luego las del demandado. Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva, otorgando el uso de la voz a las partes para que formule de forma concisa y breve sus alegatos. Una vez realizados estos, el Tribunal declarará cerrada la etapa del juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, poniendo fin al procedimiento.

La diferencia entre este procedimiento y el anterior es evidente al notar como la integración al poder judicial, como parte de una misma estructura, establece facilidades para resolver controversias laborales y una organización más preparada que evita las corrupciones y los retrasos que las juntas generaban para evitar resolver asuntos. Esto ocasionaba demoras en los juicios que aún se resuelven por este sistema.

Esta reforma, se implementó en tres etapas. La primera comenzó el 18 de noviembre de 2020 en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo, la cual fue solo a nivel federal. Para el 1 de octubre del 2021, fecha de la segunda etapa, se estableció la apertura de los centros de conciliación locales y federales, y el inicio de actividades en los estados de Aguascalientes, Baja California, Colima, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Oaxaca, Puebla Querétaro Tlaxcala, Veracruz y Quintana Roo; además de los estados de Baja California Sur y Guerrero a nivel federal. El Senado de la Republica declaro formalmente el inicio de funciones de la tercera etapa a partir del 3 de octubre de 2022 en las entidades de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila y los municipios de General Simón Bolívar, Gómez Palacio, Lerdo, Mapimí, Nazas, San Juan de Guadalupe, San Luis del Cordero San Pedro del Gallo y Tlahualilo del Estado de Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa y Archipiélago de las Islas Marías, Sonora, Yucatán y Tamaulipas. Siendo en este 2023 el año en que ya se encuentra toda la república mexicana bajo este nuevo procedimiento laboral.

2. Efectos de la Pandemia en el Derecho Laboral.

A la par de la reforma laboral, el mundo se encontró en peligro por la propagación del COVID-19, una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. El brote de la enfermedad inicio en diciembre del 2019, en Wuhan, China. El 31 de diciembre del 2019, la OMS recibió reportes de neumonía de un origen desconocido en esta ciudad. A principios de enero del 2020, las autoridades de China identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus. La enfermedad se fue expandiendo con los días a lo largo de los otros continentes, llegando a México en los finales

de febrero, lo que ocasionó que se decretara el confinamiento del país el 11 de marzo del 2020. La OMS define a una pandemia, cuando la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, siendo una afectación a un gran número de personas.⁶¹

El confinamiento ocasionó cambios en la forma de vivir, socializar, interactuar y trabajar como sociedad, siendo este último uno de los aspectos más importantes del cambio de la figura del trabajo. Los efectos del confinamiento se vieron reflejados en las relaciones laborales alrededor de todo el globo, México no fue la excepción del cambio de la modalidad del trabajo presencial al trabajo virtual, la suspensión de labores de la mayoría de los comercios e industrias, y el desempleo fueron el conjunto de cambios que estableció cuestiones respecto a las relaciones de trabajo al encontrarse en manera virtual, de lo que se destaca el choque de la libre desarrollo de la personalidad y el código de vestimenta del teletrabajo.⁶²

Este problema originó la celebración de convenios donde se establecían las condiciones de trabajo; estos acuerdos, fundamentados en los artículos 426 y 427, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, deben ser voluntades entre ambas partes estableciendo las condiciones, antecedentes, razones y temporalidad del convenio. Estas modificaciones se centraron en la reducción de la jornada laboral, ajustes de salario y trabajar desde casa

El objetivo que adoptaron las empresas fue salvaguardar las relaciones laborales mientras se protege la salud de los trabajadores, combatiendo los efectos de la recesión y se incentiva a adoptar las medidas emitidas por la OMS y la Secretaría de Salud, buscando retomar el curso de actividades económicas, regresando el sustento de las familias afectadas. La suspensión del pago de las aportaciones al IMMS o las reducciones de salario afectan al trabajador.

⁶¹ Bupa. **Coronavirus**. Disponible en línea: Bupa <<https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#%C2%BFqu%C3%A9-es-la-covid-19>> (Consulta: ago. 29, 2023).

⁶² Ripani, Laura **Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y que sigue?** Disponible en línea: Inter-American Development Bank <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>> (Consulta: Agosto 8, 2023)

La pandemia tuvo efectos negativos, ya que muchos empleos se perdieron, a razón de que las medidas que se tomaron para la suspensión de laborales por contingencia sanitaria no fueron sustentables para empresas pequeñas, medianas e incluso grandes. Al no contar con los niveles de producción o, en su caso, no ser necesario, estas empresas se vieron afectadas a mantener el pago de salarios de sus trabajadores, confinados para desempeñar su trabajo. Esto ocasiono la quiebra de muchos lugares, en particular, nos centraremos en el área de alimentos.

Por un lado, hubo una pérdida de empleos en el área restaurantera al no ser considerada como un servicio indispensable en la vida cotidiana moderna. Por otro lado, aumenta la curva de crecimiento del mercado de entrega a domicilio, que cubre la necesidad de clientes y da empleo a quienes tienen problemas financieros al no poder ejercer su trabajo o simplemente no contar con él.⁶³

“Este mercado tuvo un impacto positivo al establecer una forma creativa de brindar servicio a clientes con necesidades de insumos y se ha ampliado a la industria de los supermercados, que enfrente dificultades para cubrir la demanda durante la pandemia”. [63]

Este mercado aborda una problemática social y la explota bajo un esquema confuso sobre el servicio que brinda, algo que se explica después al revisar con detenimiento los términos y condiciones de las aplicaciones que los manejan.⁶⁴

3. Acercamiento a la Economía de los Conciertos (Gig-Economy)

El confinamiento fue uno de los factores que influyeron en el aumento de uso de las redes sociales, lo creó la necesidad de crear aplicaciones que pudieran suplir este rol. La economía de los conciertos llega en Estados Unidos ante la crisis económica, generando una alternativa a la contratación tradicional que se conocía hasta el momento (contrato laboral).

⁶³ Noguez, Roberto. **Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia.** Disponible en línea: Forbes México < <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/#:~:text=El%20desempleo%20generado%20por%20la%20pandemia%20durante%202020%20lle%C3%B3%20a,meses%2C%20as%C3%AD%20como%20un%20incremento> > (Consulta: Ago 8, 2023).

⁶⁴ Loc. Cit.

“Gig es un término que se utiliza para describir un trabajo que solo se realiza por un período corto de tiempo”⁶⁵, bajo este sistema de mercado libre en el que los puestos temporales son comunes y las aplicaciones contrataran trabajadores independientes por un corto plazo, ya que los avances tecnológicos permitieron el trabajo desde cualquier lugar, con herramientas digitales que hacen que los trabajos sean más eficientes.

La idea detrás de este modelo laboral autónomo, el cual gracias a la flexibilidad y la comunicación en línea crea un modelo laboral que se ajusta a las necesidades económicas de sus trabajadores, entrando en un mercado que soluciona los problemas de los consumidores, siendo la aplicación un mediador entre las partes, pero que a diferencia de otros mercados, el de entrega a domicilio se ve impactado, pues no se limita a la ser un medio para unir a las partes, a través de un contrato, sino que brinda un tercero, el repartidor, quien realiza el servicio de reparto a cambio de una comisión.⁶⁶

En el caso de Airbnb no sucede esto, pues no cuentan con trabajadores, solo es un software que convenció a personas de que renten su casa a extraños, lo cual sin mi pesimismo se refleja en una evolución jurídica del arrendamiento, bajo un modelo de eficiencia y rapidez, el cual es similar para las aplicación de entrega a domicilio, aunque ellos si cuenten con trabajadores, divididos en dos grupos: los formales y los informales, actualmente en México, no se encuentra regulado ningún tipo de trabajador digital.⁶⁷

Este sistema tiene sus ventajas para los trabajadores pues ofrece flexibilidad, independencia, variedad de empleos, trabajando menos horas por más dinero, con una capacidad para escalar; mientras que representa menores costos para las empresas, contando con diversos grupos de trabajadores a disposición. Lo cual solo origina contras para el trabajador, ya que el trabajador no cuenta con beneficios, tiene que hacer el pago de los

⁶⁵ Negocios One. **Por qué la economía de los conciertos llegó para quedarse.** Disponible en línea: NegociosOne < <https://negociosone.com/por-que-la-economia-de-los-conciertos-llego-para-quedarse/#:~:text=Definiendo%20la%20economía%20de%20los%20conciertos&text=La%20gig%20economy%20es%20un,completar%20contratos%20a%20corto%20plazo.>> (Consulta: Ago 8, 2023).

⁶⁶ Loc. Cit.

⁶⁷ Loc. Cit.

impuestos trimestrales y gastos personales, no cuenta con seguridad social, ni tampoco prestaciones; aunque ya exista una intención de regular este modelo económico como lo fue en el aspecto fiscal con la reforma del 2-A, de la Ley del IVA.

Si bien, la economía de los conciertos ayuda a las empresas a ahorrar dinero, el cual invertirían en los empleados tradicionales, siendo una solución que otorga beneficios a las empresas modernas al brindar agilidad para ejecutar rápidamente tareas, sin los problemas de la relación de trabajo, lo cual sería una idea genial, pero no, ya que los repartidores que utilizan estas plataformas, se manejan bajo este modelo de subcontratación en donde la relación es entre el consumidor y el repartidor, teniendo el uso del comercio, desprendiendo una confusión por parte de las aplicaciones para evadir sus obligaciones laborales, como patrones.

En materia internacional existe regulación sobre el trabajo en plataformas digitales, como el convenio 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que en su artículo 4 establece la obligación de los miembros de proteger a los asalariados, incluidos los aprendices, los del sector público y privado, los de las cooperativas, y si es el sostén de familia, a sus beneficiarios. El artículo también establece que los miembros pueden prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a: b) a los trabajadores a domicilio.⁶⁸

El termino de trabajador a domicilio es definido por la OIT: “*como alguien que trabaja a cambio de remuneración y fabrica un producto o presta un servicio conforme a las especificaciones del empleador*”. El trabajo a domicilio se divide en tres tipos: el industrial a domicilio, donde la producción artesanal se vende a las industrias; el teletrabajo, donde se usan computadoras y otras tecnologías para realizar su trabajo a distancia desde sus casas; y el en plataformas digitales basadas en el domicilio, donde se realizan servicios en plataformas. Es interesante

⁶⁸**Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.** OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 17, 1964. Disponible en línea: OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266:NO> (Consulta: ago. 22, 2023).

ver como los cambios a las relaciones de trabajo y las distintas clases de trabajo a domicilio que existen.⁶⁹

Aunque el uso del término trabajo a domicilio, se puede encontrar alterado por los eventos del confinamiento, ya existía un convenio sobre el trabajo a domicilio. La OIT en el Convenio 177, sobre el trabajo a domicilio establece que si bien, el trabajador tiene un grado de autonomía y de independencia económica para ser considera como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional. Los miembros deben promover el trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores, considerando las características particulares del trabajo a domicilio, que se refiere al derecho de constituir o afiliarse a la asociación que quieran; a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; a la seguridad y salud en el trabajo; a la remuneración; a los regímenes legales de seguridad social; al acceso a la formación; a la edad mínima de admisión al empleo al trabajo; a la protección de la maternidad. Sin embargo, México no se encuentra en los países que han ratificado el convenio, por lo que su cumplimiento es opcional.⁷⁰

El mercado mundial de servicios de entrega de alimentos en línea crecerá de 129,32 mil millones de dólares en 2022 a 143, 05 mil millones de dólares en 2023, con una tasa anual de crecimiento compuesta (CAGR) del 11,5%. Con una expectativa de 159.906 millones de dólares en 2027 a una tasa de crecimiento del 2,8%.

Este mercado dispone de canales que incluyen sitios web, aplicaciones móviles e implican varios, métodos de pago, como el pago contra reembolso y el pago en línea. Consecuencia del aumento de la tecnología se ha impulsado el servicio de entrega de alimentos, en donde aquellos usuarios son los principales compradores en línea para la industria de F&B (*Food and beverage*). En el 2019 se alcanzaron 1500 millones en 2019 y

69OIT. **Trabajo a domicilio: una forma de producción invisible.** Disponible en línea: Autor <<https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/working-from-home#invisible>> (Consulta: Ago. 22, 2023).

70 **Convenio sobre el trabajo a domicilio.** OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 4, 1996. Disponible en línea: OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177> (Consulta: ago. 22, 2023).

se espera que crezcan en 800 millones, con un crecimiento promedio del 25% interanual para 2024.⁷¹

Empresas que ya estaban en el medio como Uber, Rappi o Didi, han tenido un crecimiento exponencial en el área de entrega a domicilio al que no estaban acostumbrados en sus otras áreas de oportunidad. Esto permitió la creación de nuevos empleos, aunque estableciendo que se trata de una relación mercantil más que una relación laboral, lo cual es el tema de esta investigación. Si no se trata de una relación laboral, surge la pregunta **¿Quién es responsable de garantizar la seguridad social de los repartidores que se encuentran frente a una posible pérdida de su sustento?**

Se debe comprender que la *Gic Economy*, se mueve a través de los canales de la economía informal, operando al margen de los canales institucionales, a lo cual el Lic. Pérez Góngora destacó la entrada a estos canales a lo largo de la historia, identificando tres esquemas económicos:

“1. Actividades Comerciales que se desarrollan como consecuencia de fenómenos culturales, folklore y tradiciones, como la creación de artesanías, la realización de rituales, limpias y lectura de cartas; 2. Economías de autoconsumo y la comercialización de excedentes mediante su venta o trueque; 3. Actividades económicas que, con características propias de la economía de mercado, se desarrollan al margen de una regulación institucional.”⁷²

Los dos primeros esquemas son parte del desarrollo económico de México e implican elementos extraeconómicos (culturales, históricos) que merecen preservarse. Sin embargo, el tercer esquema requiere especial atención para entender la lógica bajo la cual se ha desarrollado y sus implicaciones para la sociedad. Es necesario diferenciar entre la economía informal que opera al margen de los canales institucionales pero que no realiza actividades delictivas, y aquellas actividades que se han integrado al crimen organizado, las cuales deben combatirse ya que representan un riesgo para la fortaleza del Estado Nacional.⁷³

⁷¹ Yahoo! Finance. **Global Online Food Delivery Services Market Report 2023: Major Players Include Doordash, Deliveroo, Uber Eats, Zomato and Swiggy.** Disponible en línea: Yahoo! Finance <<https://finance.yahoo.com/news/global-online-food-delivery-services-160800849.html>> (Consulta: ago. 22, 2023).

⁷² Pérez Góngora, Juan Carlos. Economía Informal. México, Fiscal Lexis Nexis, p 4. 2006/2006.

⁷³ Loc. Cit.

Los impactos de esta política económica son negativos, ya que no asegura condiciones financieras ni de ahorro interno, y tampoco brinda fundamentos económicos sólidos para reanudar el crecimiento de la economía, depende demasiado de la entrada de capitales, los cuales son escasos y costosos debido a la crisis asiática y los problemas que enfrentan otros mercados. Es importante reconsiderar esta política económica y buscar alternativas que promuevan un desarrollo más sostenible y equitativo para el país.⁷⁴

La economía informal abarca cuatro sectores, de los que tres están en la línea legal. El INEGI identifica tres fases de evolución del concepto:

“A finales de los años sesenta y la década de los setenta, se crea el concepto de sector informal, que tiene su origen en el marco del Programa mundial de Empleo y entra de lleno en el escenario de las teorías de desarrollo y planificación económica de muchos países. La segunda fase, en la década de los ochenta, es cuando el concepto se define ampliamente, estableciendo diferentes estudios, y se incorpora a los programas económicos de algunos países. En el tercer periodo, en los años noventa, se da el reconocimiento internacional del concepto de sector informal, su introducción en el sistema de contabilidad nacional y las reuniones de Delhi sobre el sector no estructurado de la economía.”⁷⁵

La economía informal es un tema relevante y en constante evolución, y es importante continuar estudiando y abordando sus implicaciones para el desarrollo económico y social de los países.

En el caso del servicio de entrega a domicilio, las empresas venden la idea de que te conviertes en tu propio jefe, bajo la premisa de que el servicio que brindan es comercial, sin embargo, este tipo de servicio se encuentra en el tercer esquema de la economía, formando parte del mercado de la economía informal al operar en los límites mínimos legales para poder brindar el servicio. Incluso, esta actividad puede llegar a chocar con el esquema ilegal, ya que no es novedad que el crimen organizado utilice estas aplicaciones para el transporte de drogas ilícitas a través de los repartidores.

⁷⁴ Loc. Cit.

⁷⁵ Ídem, p. 23.

Este tipo de aplicaciones utiliza los patrones oscuros, estos son interfaces de usuario cuyos diseñadores confunden a sabiendas a los usuarios, dificultan que los usuarios expresen sus preferencias reales o manipulen a los usuarios para que tomen ciertas acciones. Por lo general, explotan los sesgos cognitivos e incitan a los consumidores en línea a comprar bienes y servicios que no quieren o a revelar información personal que preferirían no revelar. Esta manipulación del mercado incita a los usuarios a confiar en la toma de decisiones del sistema, explotando sesgos cognitivos como los efectos de encuadre, la falacia del costo hundido y el anclaje.⁷⁶

Esta situación plantea desafíos y preocupaciones en cuanto a regulación y seguridad para los trabajadores involucrados en la prestación del servicio y para la sociedad. Hay que establecer medidas para diferencias entre las actividades económicas legales y las asociadas con actividades ilegales, así como garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores y clientes que utilizan estos servicios. Además, es importante impulsar una mayor regulación y supervisión de estas plataformas para prevenir el uso indebido de las mismas por parte de grupos delictivos, de esta manera se podrá fomentar un entorno más seguro y confiables para el desarrollo de la economía de entrega a domicilio.

En el 2023, nos encontramos bajo un nuevo esquema laboral en el que se han reformado el número de días de vacaciones al que tienen derecho los trabajadores. La pandemia como emergencia sanitaria fue declarada finalizada por la Organización Mundial de la Salud este 5 de mayo de 2023⁷⁷, lo que supone un retorno definitivo a la normalidad en términos del derecho laboral, sin embargo, es necesario revisar detenidamente los problemas que surgieron durante este periodo para asegurar una transición adecuada.

Durante este tiempo, el panorama comercial de los repartidores se ha visto beneficiado por los cambios y avances. “Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía

⁷⁶Luguri, Jaime Y Strahilevitz, Lior Jacob. “**Shining a Light on Dark Patterns**”. Marzo, 2021. Disponible en línea: Journal of Legal Analysis. Vol 13, Issue 1, p. 43-109. <<https://academic.oup.com/jla/article/13/1/43/6180579?login=false#232222015/>> (Consulta: Ago. 22, 2023)

⁷⁷Ripani, Laura. Ob. Cit.

(INEGI), el comercio electrónico en México representó el 5.8% del Producto Interno Bruto en 2021, con un aumento anual superior al 3%.⁷⁸ Además, estudios de la consultora Statista estimaron que, en 2022, México tuvo 34.4 millones de usuarios de aplicaciones de entrega, un 134% más que en 2017.⁷⁹ Por otro lado, la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC) calculó que, en 2022, el 20% de los alimentos de un restaurante se entregaban a domicilio.⁸⁰

Estos cambios en la forma de comerciar y prestar servicios han generado nuevas oportunidades y retos para los trabajadores y las empresas. Es importante que el derecho laboral evolucione y se adapte a estos nuevos modelos para proteger los derechos de los trabajadores, garantizar la seguridad y fomentar un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los involucrados en la economía de entrega a domicilio. Asimismo, es esencial que se establezcan regulaciones adecuadas para abordar posibles problemas y garantizar un crecimiento sostenible y seguro en esta industria.

En el 2023, estamos bajo un nuevo esquema laboral, en el que se reformaron los días de vacaciones a los que tienen derecho los trabajadores. La pandemia como emergencia sanitaria fue declarada finalizada por la Organización Mundial de la Salud el 5 de mayo de 2023, lo que marca un retorno definitivo a la normalidad en términos de derecho laboral, sin embargo, debido a los cambios y desafíos que surgieron durante este periodo, es fundamental revisar detenidamente los problemas laborales que se presentaron.

Rappi cuenta con más de 100 mil repartidores y tiene registrados más de 100 mil negocios, de los cuales 45 son pequeñas y medianas empresas, lo que ha impulsado la formalización de más de cuatro mil negocios pequeños. La plataforma de Rappi se encuentra

⁷⁸ INEGI. **Valor Agregado Bruto del Comercio Electrónico 2021, Preliminar.** Disponible en línea: <<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/vabcoel/vabcoel2021.pdf>> (Consulta Ago 8, 2023).

⁷⁹ **Número de usuarios del comercio electrónico en México de 2017 a 2027.** Statista Research Department. Jun 27, 2023. Disponible en línea: Statista <<https://es.statista.com/previsiones/1115072/mexico-numero-usuarios-comercio-electronico#:~:text=En%202022%2C%20el%20n%C3%BAmero%20de,podr%C3%ADa%20alcanzar%20los%2088%20millones.>>> (Consulta: Ago 8, 2023).

⁸⁰ Goula. Entrega de comida ya representa 20% de las ventas de la industria restaurantera. Disponible en línea: GOULA <<https://goula.lat/enterate/entrega-de-comida-ya-representa-20-de-las-ventas-de-la-industria-restaurantera/>>> (Consulta: Ago 8, 2023).

presente en más de 110 ciudades en México, habiendo añadido 60 de ellas en 2022. Gracias a su variedad de servicios, que incluyen la entrega de comida, productos y supermercado, Rappi es la plataforma con mayor presencia a nivel nacional.⁸¹

Por otro lado, Uber Eats cuenta con 200 mil conductores y repartidores asociados. En sus cinco años de operación, pasaron de tener 500 establecimientos registrados a 40 mil, de los cuales el 70% son pequeños y medianos negocios.⁸²

En el caso de Didi Food, llegó a México en 2020, comenzando en Guadalajara y ha acumulado más de 600 mil descargas y asociaciones con 3 mil restaurantes en solo seis meses. Es relevante destacar que México es el único país fuera de China donde Didi Food tiene presencia.⁸³

La presencia y crecimiento de estas aplicaciones de entrega a domicilio han tenido un impacto significativo en la economía y el empleo en México. Por un lado, han proporcionado oportunidades de trabajo para miles de repartidores y conductores, y, por otro lado, han facilitado la expansión de pequeñas y medianas empresas al ofrecer sus servicios a través de estas plataformas. Sin embargo, también es importante considerar los retos y responsabilidades que surgen en términos de regulación laboral, condiciones de trabajo y seguridad social para quienes trabajan en esta industria. Es fundamental que se establezcan normas adecuadas para garantizar la protección y los derechos de los trabajadores, así como para promover un desarrollo equitativo y sostenible de esta industria en beneficio de todos los actores involucrados.

La Asociación Mexicana de Ventas Online (AMVO) reportó un crecimiento significativo en el comercio electrónico en los últimos años

⁸¹ Pérez, Marlene. **Rappi, Uber Eats y DiDi Food compiten en el sector de delivery en México.** Descubre quién lidera la batalla por la entrega a domicilio . Disponible en línea: Debate <https://www.debate.com.mx/viral/Didi-Food-Rappi-y-Uber-Eats-Batalla-por-el-delivery-en-Mexico-20230703-0089.html> > (Consulta: Ago 8, 2023).

⁸² Ídem.

⁸³ Loc. Cit.

“Las pequeñas y medianas empresas con un crecimiento esperado de 30% cada año hasta el 2025, en donde, el comercio minorista, los productos digitales y los servicios están en auge, con un impacto en Latinoamérica de hasta un 80% de expansión: resultado de que los consumidores hacen compras en línea. México es el segundo país de Latinoamérica en usuarios activos en internet, equivalente al 76.3% de la población mexicana (96, 87 millones)”⁸⁴

Sin lugar a duda, fue resultado de la pandemia, pero también se debe a que esta industria da la comodidad de recibir las compras en tu domicilio, se ahorra tiempo y traslado a las tiendas físicas, se encuentran productos que no están disponible en una tienda física, se puede realizar las compras desde donde sea, con disponibilidad de opciones y promociones que en la tienda física.⁸⁵ Lo cual es resultado, de la estrategia de publicidad que maneja, pero que refleja el impacto del comercio electrónico, como un cambio a los hábitos de consumo en México, como también el crecimiento del 2021 al 2022, fue de 97⁸⁶.

Dentro del comercio electrónico, el servicio de entrega a domicilio ha cobrado relevancia con empresas como Rappi, Uber con su servicio de transporte y DiDi implementando nuevos modelos al servicio actual. Estas plataformas no solo están transformando el mercado de entregas a domicilio, sino que también están impulsando el modelo económico capitalista y beneficiando especialmente a las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).

“En 2022, se estimó que el número de usuarios de comercio electrónico en México alcanzo alrededor de 64 millones, lo que represento un aumento de más del 10% con respecto al año anterior. Se prevé que esta cifra podría llegar a los 88 millones en 2027.”^[OBJ]

La tasa de penetración del comercio electrónico también ha mostrado un crecimiento significativo. En 2023, se estimó que más del 54% de la población mexicana adquiriría bienes o servicios en línea, y se espera que esta cifra siga aumentando en los próximos años, rozando el 60% de penetración en 2025. En junio del 2020, los ingresos por ventas de comercio electrónico entre marzo y abril tuvieron una tasa de crecimiento del 500%.

⁸⁴ AMVO. **Evolución del e-commerce en México: principales estadísticas.** Disponible en línea: AMVO < <https://www.amvo.org.mx/blog/evolucion-del-e-commerce-en-mexico-principales-estadisticas/>> (Consulta Ago 8, 2023).

⁸⁵ Ídem.

⁸⁶ Loc. Cit.

Estos datos reflejan el crecimiento exponencial del comercio electrónico en México y su impacto positivo en la economía y en el acceso a bienes y servicios para los consumidores. Sin embargo, también es importante seguir trabajando en el desarrollo de una regulación adecuada para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad de los usuarios en esta industria en constante evolución.

El crecimiento inminente, el nuevo sistema de justicia laboral y el aumento considerable de usuarios que compran a través de medios digitales, nos dejan ver la problemática que se presenta. Durante todo este tiempo, la ausencia de seguridad social es un problema real al que se enfrentan todos los días los miles de repartidores en todo el mundo, y México no es la excepción, por lo tanto, es importante entender de donde surge el contrato en esta extraña relación comercial, en la cual los empresarios están entusiasmados de controlar a los asociados que trabajan para la aplicación sin darse cuenta de que están abusando de ellos.

La falta de seguridad social para los trabajadores digitales y la ausencia de reconocimiento de una relación laboral establecen un panorama sombrío en el ámbito del derecho. Esta problemática tiene un impacto significativo tanto en el ámbito comercial como en el laboral. El modelo de trabajo de un repartidor se presenta como un sistema de autonomía, donde se puede elegir el horario, el tipo de trabajo y los días de actividad. En contraste, un trabajo convencional implica cumplir con la legislación laboral, intercambiando tiempo por remuneración, con limitadas perspectivas de crecimiento.

El enfoque innovador consiste en que el repartidor provee sus propias herramientas para utilizar la aplicación y se convierte en un socio repartidor. Aunque algunos se suman a este esquema impulsados por las posibles ganancias, otros lo hacen debido al desempleo generado por la pandemia. Sin embargo, esta economía colaborativa oculta una realidad que la mayoría de los repartidores no percibe: la falta de estabilidad económica y los beneficios asociados a un trabajo tradicional, como la seguridad social.

“Un problema real que enfrentan los repartidores es la ocurrencia de accidentes automovilísticos, una amenaza latente en entornos urbanos. Según datos del INEGI correspondientes al año 2022, se registraron 377,231 accidentes de tránsito terrestre, resultado en 5,181 muertes y 91, 501 heridos. Dado que gran parte de este trabajo se desarrolla en las calles, los repartidores están expuestos al riesgo inminente de sufrir un accidente que ponga en peligro sus vidas, sus ingresos y el sustento de sus familias.”⁸⁷

Los accidentes automovilísticos son un tema recurrente en los medios de comunicación en toda la república, con frecuentes menciones de repartidores involucrado. Por ejemplo, el periodista Cesar Velázquez, a través de Telediario, informo sobre el trágico accidente ocurrido el 1 de febrero de este año en Iztacalco, donde un repartidor perdió la vida en un derrape.⁸⁸ Además, el Diario de Querétaro reporto un aumento en los accidentes viales durante diciembre de 2022 y enero de 2023, con 210 incidentes registrados, 52 de los cuales involucraron a motocicletas, superando las cifras de años anteriores.⁸⁹

En respuesta a esta problemática, surgió la asociación “Ni un Repartidor más”⁹⁰ el 27 de noviembre de 2018, tras la trágica muerte de José Manuel Matías Flores, un repartidor que nunca regreso a su casa con su familia. El objetivo de este colectivo es apoyar a los compañeros repartidores, promoviendo diálogos para mejorar los derechos laborales, sociales, de movilidad, accesibilidad y no discriminación. Hasta la fecha, han registrado 285 repartidores fallecidos, lo que refleja la urgente necesidad de abordar esta problemática a nivel nacional. Mientras los trabajadores convencionales cuentan con protección laboral y seguridad social en caso de riesgos o accidentes, los jornaleros digitales, como los repartidores, se encuentran desprotegidos en este aspecto crítico.

El problema aumenta constantemente, teniendo que solucionarlo y garantizar los derechos de los repartidores mediante el acuerdo entre las partes (patrón, repartidor y estado) que permita satisfacer las necesidades de los involucrados sin perder de vista la protección al

⁸⁷ Iván Joatsay. **A Merced de la muerte y sin derechos laborales, repartidores de aplicación.** Disponible en línea: Portal <https://diarioportal.com/2022/12/07/las-apps-de-delivery-son-motociclistas/> >(Consulta: Ago 8, 2023).

⁸⁸ Cesar Velázquez. **En Iztacalco, repartidor muere tras derrapar.** Disponible en línea: Telediario < <https://www.telediario.mx/comunidad/cdmx-repartidor-muere-derraparse-carril-mexibus>> (Consulta: Ago 8, 2023).

⁸⁹ Francisca Segura. **Aumentaron accidentes con moto repartidores.** Disponible en línea: Diario de Querétaro < <https://www.diariodequeretaro.com.mx/local/aumentaron-accidentes-con-moto-repartidores-9435072.html>> (Consulta: Ago 8, 2023).

⁹⁰ **NiUnRepartidorMenos.** Disponible en línea: Ni un Repartidor Menos < <https://niunrepartidormenos.org.mx>> (Consulta: Ago 8, 2023).

trabajador. Es crucial encontrar una solución que garantice la seguridad social y los derechos laborales de los repartidores, para así fomentar un ambiente justo y equitativo en esta creciente industria, atendiendo a que el acuerdo, evite la pérdida de inversión en el país, que realizan estas empresas.

Es necesario analizar los contratos de las empresas más importantes del mercado para establecer un panorama actual del problema de este modelo para los trabajadores, y establecer aspectos importantes de estos contratos.

B. ANÁLISIS CONTRACTUAL

Una vez que usamos un servicio, o adquirimos un producto por algún medio digital, los sitios web o la aplicación te pide aceptar unos “Términos y Condiciones” y las “Políticas de Privacidad”, *los cuales son contratos entre la empresa y los usuarios, con la finalidad de generar una buena relación entre el usuario y el sitio web*⁹¹. Los mismos contienen cláusulas legales que establecen condiciones, requisitos y la conducta que deben mantener los usuarios que quieran registrarse y utilizar el servicio. Cuando se aceptan, se da el consentimiento para usar los datos y que se comportara así. Estos términos y condiciones, a los cuales me referiré en la investigación como “TyC”, tienen el objetivo de proteger legalmente contra cualquier disputa que pueda ocurrir con el usuario, las empresas implementan estos contratos como un aprovechamiento de los vacíos legales que les permite controlar las relaciones mercantiles, laborales y administrativas que se ocasionan por la prestación del servicio.

La interacción de las aplicaciones, donde cada uno estipula y aplica sus propias condiciones para la aplicación por parte de los usuarios (restaurantes, repartidores y clientes), genera una relación contractual dentro de un mismo contrato, pero de formas distintas a los usuarios. El análisis contractual de estos términos y condiciones, que varían dependiendo de cada aplicación, bajo el esquema jurídico laboral de México, servirá para delimitar el área de estudio de la problemática sobre la ausencia de seguridad social de los repartidores y como

⁹¹ Yarlequé, Kevin. **La importancia de los Términos y Condiciones y Políticas de Privacidad**. Disponible en línea: LinkedIn < <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-los-términos-y-condiciones-kevin-varlequé> > (Consulta: Ago 8, 2023)

se desenvuelve su relación con la aplicación, considerando también la comunicación con los otros tipos de usuarios, como los restaurantes y los clientes.

Todos los participantes interactúan en un mismo ecosistema de mercado, donde el repartidor es conector entre el negocio y el cliente, mientras que la aplicación gana del uso de la plataforma por parte de ambos, cobrando las ganancias del transporte y de la publicidad. Además, la aplicación cobra una comisión al cliente al utilizarla para hacer pedidos a los restaurantes, lo cual se agrega al precio original del restaurante para costear el uso de la aplicación.

Para estudiar correctamente los distintos contratos que se encuentran activos en la república mexicana y establecer los elementos para la seguridad social de los repartidores, se debe analizar cuidadosamente cada relación contractual y entender como impacta en la protección y derechos laborales de los trabajadores.

1. Rappi.

Desde el año 2015, este startup se ha convertido en una parte indispensable de la vida de millones de latinoamericanos. Los empleados Simón Borrero y Sebastián Mejía, de la empresa *Grability*, empresa emergente que permitía la compra de productos de supermercados a través de un sistema virtual que reducía el tiempo de búsqueda de los productos y facilitaba la compra. *Este sistema tuvo un impacto en Wal-Mart (EE. UU), El Corte Inglés (España) y Realiance (India).*⁹² Mientras trabajaban en este servicio, se percataron del proceso de envío de los productos, el cual podía ser deficiente, convirtiéndose cada vez en una necesidad brindar a los consumidores facilidad en las compras de alimentos, antojos o medicinas, y recibirlos en un corto período.

⁹² Startupeable. Rappi: **Historia y Futuro de la Super App de Latinoamérica**. Disponible en línea: Startupeable < <https://startupeable.com/rappi/#:~:text=Actualmente%2C%20Rappi%20tiene%20presencia%20en,de%20usuarios%20activos%20al%20mes.>> (Consulta: Ago 8, 2023).

La empresa comenzó en Colombia, teniendo una expansión constante por toda Latinoamérica, iniciando operaciones en México y Brasil en 2016, Argentina, Uruguay y Chile en 2018. En 2019, adquirió “Payit”, una aplicación de pagos en México, y se estableció en Perú, Ecuador y Costa Rica. Gracias a esta estrategia, contaban con más de 10 millones de usuarios activos mensuales a principios de 2020, con más de 6 mil empleados en toda la región, más de 350 mil rappitenderos, 600 mil tiendas registradas y más de 100 mil marcas diferentes en toda Latinoamérica.⁹³

Rappi tiene cuatro fuentes principales de monetización: cobra un “*take rate*” por cada pedido de restaurantes, tiendas y supermercados; por la publicidad y el marketing, las tiendas y restaurantes pagan una tarifa publicitaria a la plataforma para anuncios prioritarios. Además, la aplicación cuenta con una membresía de suscripción mensual o anual llamada Rappi Prime, en la cual los usuarios tienen envíos gratuitos por un monto mínimo de pedido y los gastos de envío, donde por cada pedido los consumidores pagan una tarifa de entrega a Rappi, la cual va directamente a los mensajeros. En este modelo de ganancias, los rappitenderos reciben el 100% de las propinas y obtienen una ganancia por referir a otras personas.⁹⁴

Esta aplicación, al igual que las del sector, tiene la visión de convertirse en el “one-stop-shopping-center” o Super App, lo cual consiste en ofrecer servicios de diferentes empresas en una sola plataforma. Rappi cubre los servicios de entrega de restaurantes y supermercados, Rappi Favor, comercio electrónico (hogar, belleza, florerías, librerías), Rappi Travel, videojuegos en línea, Rappi Pay, Rappi Card, eventos en vivo y Rappi Mall.

Con relación a esto, cuentan con varios tipos de términos y condiciones (contratos) para los distintos tipos de usuarios y servicios que ofrecen, de los cuales, el objeto de análisis

⁹³ Loc. Cit.

⁹⁴ Loc. Cit.

será sobre los términos y condiciones de uso de la plataforma virtual “Rappitendero”⁹⁵, de donde se desprende la relación contractual y sus elementos.

a) Contrato

El sistema inicia con “El Operador”, que es el comercio interesado en utilizar la aplicación. La plataforma permite a los comercios pueden mostrar sus productos de consumo y permitir el acceso de los consumidores a dichos productos de consumo, para que los consumidores los compren y los reciban mediante un sistema de entregas a domicilio.⁹⁶

La plataforma también involucra a terceros denominados “Expendedores”, quienes directamente comercian los productos de consumo exhibidos por “El Operador”. Cuando un consumidor solicita un producto, la plataforma presenta las ofertas de los expendedores. Esto conduce a la celebración de un contrato de compraventa directa entre el consumidor y el expendedor. Ambas partes están obligadas a cumplir con las regulaciones establecidas en el Código de Comercio, y en ausencia de estas regulaciones, se aplican las leyes mercantiles y el Código Civil Federal vigente de manera supletoria. De esta manera se puede desprender, las partes que se encuentran dentro de este ecosistema de negocio, el contrato establece un uso de palabras similares entre sí pues dentro del contrato, se utilizan los términos “El Operador”, el comercio y “Operador”, esta estrategia se usa para establecer cláusulas confusas, ya que su carácter contractual permite la manipulación de la forma en la que se argumenta cada idea.⁹⁷

El “Expendedor”, ya sea una entidad legal o una persona física que cumpla con los requisitos de los artículos 22 y 25 del Código Civil Federal, los cuales se refieren a la definición de las personas físicas o morales, vinculándose a la Plataforma “Rappi” con el propósito de comercializar productos de manera directa y habitual. Dicho en palabras menos

⁹⁵ **Términos y Condiciones de Uso de Plataforma Virtual “Rappitendero”**. Disponible en línea: Rappi < <https://legal.rappi.com.co/mexico/terminos-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/> (Consulta Ago 8, 2023).

⁹⁶ Loc. Cit.

⁹⁷ Loc. Cit

formales, es el nombre que se le da a los Repartidores, que se encuentran bajo el modelo de comisionista mercantil.⁹⁸

El repartidor participa en el mercado virtual como comisionista, conforme a la definición del artículo 274 del CC, en donde se establece: “para el desempeño del encargo, no necesita poder constituido en escritura pública, siendo que cuando es verbal debe ratificarse por escrito antes de que el negocio concluya.”⁹⁹ La relación que se establece en el artículo 274, que ratifica el papel del Comisionista, se convierte en una estrategia adicional para definir su responsabilidad dentro del contexto del comisionista. Esta figura está delineada en el Capítulo IX, específicamente en el artículo 285, donde se establece que los agentes de comercio son considerados empleados de la empresa o empresas para las cuales prestan sus servicios. Esta consideración es válida siempre que la actividad que realizan sea continua, excepto cuando el trabajo no se realice personalmente o se involucre solo en operaciones aisladas.¹⁰⁰

Estas disposiciones establecen las pautas y reglas que rigen la participación del repartidor en la plataforma y su interacción con los consumidores. Cuando el repartidor se identifica como comisionista, según el artículo 274 del Código de Comercio, que permite comercializar productos y servicios de consumo a través de la plataforma.¹⁰¹

Esta transacción comercial entre repartidor y consumidor se rige por las disposiciones del *Título Tercero, Capítulo I del CC. Refiriéndose a la comisión Mercantil*, en la cual se establece al comitente como el que confiere comisión mercantil (Consumidor) y comisionista el que la desempeña (Expendedor). Las disposiciones de este capítulo regulan las responsabilidades, derechos y obligaciones del comisionista y el comitente en la relación comercial, desde la aceptación de la comisión hasta la ejecución y finalización de esta.

“El repartidor puede ser excluido de la plataforma, ya sea: a) a elección de la aplicación quienes unilateralmente podrá revocar el permiso; b) involucrarse en actividades ilegales o contrarias a las normas y buenas costumbres que afecten a la plataforma; c) estar involucrado en procesos penales o

⁹⁸ Loc. Cit.

⁹⁹ Loc. Cit.

¹⁰⁰ Loc. Cit.

¹⁰¹ Loc. Cit.

tener antecedentes penales; d) dañar el patrimonio o la integridad de Rappi o terceros; e) usar las marcas y elementos de Rappi sin autorización escrita; f) promocionar empresas no autorizadas en la plataforma; g) involucrarse en actividades terroristas u organizaciones ilegales; h) participar en el lavado de activos; i) proporcionar información falsa sobre la afiliación al sistema de salud; j) ser desafiliado del sistema de salud después de la autorización; k) crear múltiples cuentas usando identidades falsas o usurpadas; l) utilizar los recursos de la plataforma para actividades ilícitas o contrarias a las normas laborales y mercantiles; m) infringir otras leyes mexicanas que justifique la cancelación del acceso a la plataforma.”¹⁰²

Aunque la cancelación del acceso a la plataforma puede estar en línea con las causas de terminación de la relación laboral según el artículo 48 de la LFT, se presentan similitudes entre ambos casos. Esto es evidente cuando se considera que, aunque es posible crear una nueva cuenta, esta debe tener datos diferentes, empezando desde cero. Sin embargo, la plataforma puede terminar la relación unilateralmente y solicitar una carta de antecedentes penales, algo cuestionable en términos laborales, por considerarse algo ilegal de solicitar al trabajador. A pesar de no ser un trabajo convencional, la plataforma comparte ciertas similitudes con un empleador al proporcionar herramientas y establecer restricciones similares.¹⁰³

Al igual que las causas de rescisión, los deberes del repartidor son similares al reglamento interior de trabajo, pues se regula el uso de la plataforma, subordinándose a la aplicación cumpliendo con las condiciones de servicio establecida, al igual que abstenerse del consumo de sustancias que afecten el estado psicológico normal, mantener una calificación promedio referida por los consumidores y los deberes necesarios para el uso legal de la plataforma, obtener un seguro de responsabilidad civil, proporcionar documentación de identificación a domicilio, seguir recomendaciones de buen servicio, y realizar pagos pendientes a Rappi en caso de deuda, de lo contrario, ser reportado a entidades bancarias y de riesgo. Dejando en evidencia las similitudes entre los deberes del repartidor y el reglamento interno, que, a pesar de no cumplir con la forma de una relación laboral convencional, cumple con los elementos, para hablar de un contrato de trabajo, más que uno comercial.¹⁰⁴

¹⁰² Loc. Cit.

¹⁰³ Loc. Cit.

¹⁰⁴ Loc. Cit.

Esta relación de consumo en la que celebra estos contratos de compraventa de productos y/o servicios con los consumidores. El repartidor actúa como proveedor, mientras que el consumidor es el adquiriente, conforme a las leyes mercantiles mexicanas. El repartidor asume todas las responsabilidades legales y de cumplimiento relacionado con esta relación. Si bien, la relación contractual, se trata más de una relación entre el expendedor y el consumidor, termina por ser una eximición de la responsabilidad del servicio que ofrece la plataforma limitándose a ofrecer la aplicación, pero condicionando a las partes.

“Este contrato se rige por la ley mercantil mexicana y no generan una relación laboral, de representación, mandato, agencia, corretaje o comisión. Estos términos sustituyen acuerdos previos y rigen las relaciones entre las partes”.¹⁰⁵

Mismos términos que anteriormente habían mencionado que se trataba de una relación comercial basada en el 274 del código de comercio lo cual los hace comisionistas sin embargo se contradicen de una forma superficial para poder deslindarse de cualquier responsabilidad hacia los repartidores.¹⁰⁵

La información del repartidor puede usarse con fines diversos incluyendo mejoras en la estrategia de negocios y análisis de datos. El repartidor se compromete en no usar datos personales de consumidores para provecho propio o de terceros conforme a la ley de protección de datos. Este mismo compromiso de lo cual los contratos de plataformas similares utilizan para limitar el uso de la información por parte del repartidor, pero que, sin embargo, las aplicaciones no respetan, ya que la información que se le otorga a la plataforma termina siendo utilizada como un mercado informático que permite saber las preferencias de los clientes, los negocios con más impacto; vendiendo esta información o utilizándola como parte más de su patrimonio.¹⁰⁶

2. Uber Eats

¹⁰⁵ Loc. Cit.

¹⁰⁶ Loc. Cit.

En 2014 Uber creó esta plataforma de entrega de alimentos a domicilio en San Francisco, California. La empresa opera en todo el mundo y se adapta a la legislación aplicable en cada región. En el caso de México, la plataforma no ofrece un contrato exclusivo para los repartidores, ni en la página legal de Uber ni al momento de registrarse como repartidor (lo cual hice para tener un acercamiento al documento), se presenta un contrato que establezca los elementos de la relación entre la plataforma y los repartidores.

No obstante, Uber dispone de una página web donde se detallan las ventajas y limitaciones de ser un repartidor. Durante mi proceso de registro como repartidor, un asesor me proporcionó los términos y condiciones aplicables. Estos términos y condiciones no están exclusivamente diseñados para los repartidores, sino que también abarcan los comercios. Aunque estos términos y condiciones no resultan completamente claros, la página web está disponible para aclarar dudas sobre el proceso. Sin embargo, es importante mencionar que no se obliga expresamente a los repartidores a leer los términos y condiciones antes de unirse a la plataforma.

Para convertirse en socio repartidor de la aplicación Uber Eats, se ofrece una alternativa a los trabajos tradicionales de repartidores a tiempo parcial u otras oportunidades temporales, se puede considerar si ya se es conductor de la aplicación de Uber o cliente de Uber Eats, buscando así complementar los ingresos. La aplicación de Uber brinda opciones que difieren de un empleo de entrega tradicional a tiempo parcial en ciudades grandes y pequeñas de todo el país.

a) Contrato

Los términos y condiciones para los comercios constan de doce cláusulas y tres anexos:

“Integración, Vigencia y Terminación; Declaraciones y Garantías; Descargo de Responsabilidad; Indemnización; Límites de Responsabilidad; Seguros; No Publicidad; Propiedad Intelectual; Confidencialidad; Anticorrupción/Libros, Auditoría y Transacciones; Pena Convencional; y Generales. Los anexos incluyen Anexo A- Entidades Contratantes de Uber; Anexo B- Servicios Complementarios de Marketing y Anexo C- Opciones de Servicios.” ¹⁰⁷

¹⁰⁷ **Términos y Condiciones para Comercios.** Disponible en línea: Uber Eats
<<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=mexico&lang=es>>
(Abr 4, 2023/ Ago 8, 2023).

Se establece que cada parte será responsable de la relación laboral con su personal empleado para cumplir con el contrato asumiendo todas las obligaciones laborales de acuerdo con las leyes laborales aplicables. Además, se aclara que no existe una relación laboral ni de subordinación entre la compañía y los socios de entrega (posiblemente contratados por la otra parte). Cada parte se compromete a eximir de responsabilidad a la otra y asumir daños y perjuicios gastos y costos en caso de acción o reclamaciones laborales derivadas del incumplimiento contractuales o legales. Ambas partes deben asegurarse de mantener a sus empleados bajo los esquemas de seguridad social pertinentes y cumplir con las obligaciones de contribución a los sistemas de seguridad social relacionada con su personal.¹⁰⁸

Dentro de esta misma cláusula también se define al socio repartidor como un tercero que provee de manera independiente servicios de entrega y/o servicios de selección, empaquetamiento y pago a los usuarios. Si bien, en esta cláusula de indemnización, se puede establecer los alcances laborales que podrían tener con el socio repartidor los limitan al establecerlo como un tercero independiente, sin embargo, sí aceptan la responsabilidad de cumplir con su obligación laboral con sus empleados eximiéndose de contar a los repartidores como empleados.

“Durante su vigencia y un año después de su término, ambas partes deben mantener un seguro de responsabilidad civil general. El límite mínimo de la póliza de seguro por responsabilidad civil general debe ser de USD 100,000.00 para cubrir lesiones corporales, fallecimiento y daños a propiedad en un solo siniestro. el seguro también debe incluir cobertura de responsabilidad por intoxicación causada por los alimentos y bebidas proporcionados por la parte asegurada. Además, Uber debe mantener un seguro de responsabilidad civil automotriz con límites mínimos de USD 200,000.00 por accidente, para cubrir lesiones corporales o daños materiales a terceros causados por vehículos contratados, alquilados o no propiedad de Uber. Las pólizas de seguro deben contratarse con aseguradoras reconocidas que tengan una calificación mínima de A- según S&P u otra agencia de calificación equivalente. Estas pólizas no pueden ser canceladas ni reducidas significativamente sin previo aviso de al menos 30 días dirigido a la otra parte. Si alguna de las partes lo solicita, la otra parte debe proporcionar pruebas del seguro requerido.”¹⁰⁹

¹⁰⁸ Loc. Cit.

¹⁰⁹ Loc. Cit,

En estos TyC se menciona que los seguros cubren la responsabilidad civil general, sin embargo, aún no se aborda la cuestión de los seguros de gastos médicos en caso de accidentes laborales para los repartidores, cuando si se hace referencia a posibles daños al vehículo de los conductores de Uber, quienes no están involucrados en el servicio de entrega de alimentos a domicilio, sino en el de transporte de pasajeros. Otra inexactitud por parte de Uber al no contar con unos TyC claros, que permitan un desarrollo del repartidor de manera simple y entendible.¹¹⁰

Este contrato tiene una connotación comercial o mercantil, con el objetivo de preservar esta relación entre la plataforma y el comercio que se quiere incorporar, pero de alguna forma permite que la generalidad de sus cláusulas no tenga un impacto en el desempeño de los repartidores, aunado a que, si surge un conflicto con el restaurante, tanto Uber como el comercio no podrán intervenir en la resolución de un conflicto mediático.¹¹¹

La propiedad intelectual se extiende a fotografía y otros materiales utilizados en las aplicaciones de Uber, os derechos sobre estas creaciones detentados por Uber, y su uso fuera de la aplicación requiere consentimiento previo por escrito, esto establece que cualquier material que se use en las aplicaciones pasa a ser propiedad de Uber, de forma que puedan utilizar la información de los repartidores como parte de la empresa, aun cuando no existe una relación entre ambos, como dicen ellos.¹¹²

El tratamiento que se le tiene que dar a los datos personales con respecto a su recopilación uso y procesamiento en el contexto del contrato. Se establece que la parte dirigida por esta sección sólo puede manejar datos personales para cumplir con los términos del contrato manteniendo sus actitudes de integridad. Además, se especifica que la recopilación y almacenamiento de datos personales debe realizarse utilizando las herramientas proporcionadas por la compañía evitando cualquier uso indebido. La cláusula se refiere a la información con la que cuentan los comercios para darse de alta, sin embargo,

¹¹⁰ Loc. Cit.

¹¹¹ Loc. Cit.

¹¹² Loc. Cit.

no se habla del uso de los datos que presentan los repartidores algo que oscurece más el proceso tan sencillo que presentan con datos tan importantes como los que se encuentran en los mismos documentos que solicitan.¹¹³

Uber impone penalidades por incumplimiento y retención de montos en Uber Eats. En caso de que la parte destinataria (posiblemente el socio de entrega) incurra en ciertas conductas específicas consideradas como incumplimiento del contrato con Uber, se aplicaran penalidades. Estas conductas incluyen modificar ordenes sin el consentimiento del usuario y realizar actividades en colusión con el Socio Repartidor y/o el Usuario, afectando financieramente a Uber. La plataforma Uber a diferencia de sus competidores en México no establece un contrato entre el repartidor y la aplicación. Sin embargo, establece una cláusula de penalidades para los socios de entrega refiriéndose a un contrato el cual no existe y que meramente se ve como una traducción mal hecha del contrato americano de Uber Eats.¹¹⁴

Uber tiene la facultad de retener provisionalmente los montos derivados de transacciones realizadas por la parte destinataria en las Apps de Uber relacionadas con dichos incumplimientos. Para determinar y retener estos montos de manera provisional, Uber realizara un análisis propio del incumplimiento, pudiendo requerir información adicional de la parte destinataria. El proceso de determinación no excederá de 90 días hábiles a partir de la decisión de retención.¹¹⁵

Una vez transcurrido este periodo y si no se ha informado sobre el incumplimiento, Uber liberara los montos retenidos y los entregara. Si se confirma el incumplimiento del contrato, Uber podrá retener definitivamente los montos como penalidad y dar por terminado el contrato en cuestión. Esta política busca mantener la integridad y cumplimiento del contrato en la plataforma Uber Eats, promoviendo un entorno de servicio confiable y transparente.¹¹⁶

¹¹³ Loc. Cit.

¹¹⁴ Loc. Cit.

¹¹⁵ Loc. Cit.

¹¹⁶ Loc. Cit.

La relación entre Uber y los usuarios se considera comercial, y Uber proporciona una aplicación tecnológica de intermediación para conectar a los usuarios con clientes de Uber.¹¹⁷

Se establecen reglas para la venta de productos a través de la aplicación de Uber. Algunos productos, como drogas, productos farmacéuticos controlados, tabaco, entre otros, pueden venderse si el usuario tiene licencia requerida. Sin embargo, hay productos restringidos que no se pueden vender a través de la aplicación, como animales, artículos ilegales, armas, entre otros.¹¹⁸

Se establecen acuerdos relacionados con la comunicación entre las partes, autorización para recibir llamadas y mensajes de Uber, la no renuncia a derechos y la invalidez de disposiciones individuales.¹¹⁹

Se aplica a dos opciones ofrecidas por Uber: “Entregas por Socios Repartidores que usan las Apps de Uber” y “Selección, Empaquetamiento y Pago”. En ambas opciones, se acuerda que Uber no tiene una licencia para vender productos y solo facilita la promoción y venta de los productos a través de sus aplicaciones. Los precios son establecidos por el vendedor, y el contrato se realiza entre los usuarios y el vendedor a través de las Apps de Uber.¹²⁰

La opción de “Entregas por Socios Repartidores que usan las Apps de Uber” es una forma de intermediación digital. Los usuarios pueden conectarse con Socios Repartidores registrados en Uber, quienes se encargan de entregar los productos de manera independiente. El vendedor es responsable de entregar los productos al Socio Repartidor en su establecimiento y mantener el control hasta que sean retirados por los repartidores.¹²¹

¹¹⁷ Loc. Cit.

¹¹⁸ Loc. Cit.

¹¹⁹ Loc. Cit.

¹²⁰ Loc. Cit.

¹²¹ Loc. Cit.

La opción de “Selección, Empaquetamiento y Pago” permite a los usuarios acceder a los productos a través de las Apps de Uber y solicitar la entrega por parte de un Socio Repartidor. La transacción se realiza entre el usuario y el vendedor a través de las Apps de Uber, y el precio es el Precio en Tienda, salvo acuerdos adicionales.¹²²

3. Didi Foods

La empresa China, Didi Chuxing Technology Co. Creada por la fusión de empresas rivales Didi Dache y Kuadidi Dache, fusión de febrero de 2015. En abril de 2017 se anunció que Didi lanzaría un servicio de entrega de alimentos en China destacando que ampliara sus ciudades atendidas progresivamente. Para el año 2020, DiDi Food paso de iniciar el año con 3 ciudades a cerrarlo con 30 en la República mexicana, gracias al gran recibimiento que ha tenido en las ciudades en las cuales está presente y a la confianza de los restaurantes, de los repartidores y de los usuarios, para el año 2021 se extendió su presencia a 70 ciudades en México y dentro de 6 países: México, Brasil, Japón, Costa Rica, Colombia. La aplicación se destaca por su baja tarifa de entrega base y no cobra tasa de servicio, sino que la oferta de los restaurantes en la aplicación ya suma más de 6 millones de platillos por debajo de los \$100.

a) Contrato

Didi Food establece los términos y condiciones de Uso para Socios Repartidores, en donde se regula el uso de la aplicación DiDi Repartidor; proporcionada por Rebuildin Technology Pte. (DiDi), una empresa con sede en Singapur. DiDi ofrece servicios de intermediación tecnológica que permiten a los usuarios registrados en la aplicación DiDi Food planificar y organizar servicios de logística, incluyendo la entrega de alimentos y bebidas de establecimientos comerciales (Tiendas) y la recolección y entrega de bienes (Bienes). Estos servicios son realizados por Proveedores de Servicios de Entrega

¹²² Loc. Cit.

Independientes (Servicios de Entrega), y los usuarios pueden solicitarlos a través de las aplicaciones de DiDi.¹²³

El socio repartidor estará obligado al cumplimiento de estos términos y condiciones de uso de DiDi Repartidor (en lo sucesivo referidos como “Términos y Condiciones” No existe relación laboral, directa o indirecta, entre Didi o cualquier entidad relacionada y el Socio Repartidor, por lo que no serán aplicables las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas en materia del trabajo ni de seguridad social y demás legislación aplicable. DiDi o cualquier entidad relacionada no dirigen ni controlan al Socio Repartidor en ningún momento, incluso durante la presentación de los Servicios de Entrega. El socio repartidor se reserva el derecho exclusivo de determinar cuándo, dónde y durante cuánto tiempo utilizara DiDi Repartidor.¹²⁴

El proveedor de Servicios de Entrega Independientes al utilizar DiDi Repartidor y los sitios web relevantes de DiDi para beneficiarse de los servicios, declara su entendimiento y aceptación de los términos y condiciones. Esta aceptación se realiza de acuerdo con artículos del Código Civil Federal y el Código de Comercio, así como los demás relativos.¹²⁵

El Socio Repartidor debe proporcionar la documentación e información necesarias para su aprobación por DiDi y acepta los términos y condiciones como legalmente vinculantes. Reconociendo que DiDi ofrece servicios e intermediación tecnológica y no es un proveedor de transporte o logística. Los términos y condiciones pueden cambiar debido a ajustes en las políticas comerciales, y las modificaciones se comunican a través de DiDi Repartidor. Al usar los servicios, el Socio Repartidor acepta implícitamente los términos actualizados; de lo contrario, debe dejar de usar DiDi Repartidor de inmediato. Se establece

¹²³ **Términos y Condiciones de Uso para Socios Repartidores.** Disponible en línea: DiDi Food https://privacycenter.didiglobal.com/MX/privacy-notice/49d76939551a381a0c86a97051b8a007/Mexico?location_country=MX&lang=es-MX&timpstamp=1688026069718&dchn= (may 25, 2023/ Ago 8, 2023)

¹²⁴ Loc. Cit.

¹²⁵ Loc. Cit.

una aceptación tácita de los términos y condiciones cuando se utiliza la aplicación, de no estar de acuerdo debe dejar de usar la aplicación.¹²⁶

Además, que los términos aplicables junto con sus actualizaciones anulan expresamente los acuerdos previos entre DiDi y el Socio Repartidor relacionados con el uso de DiDi Repartidor y los servicios. La empresa tiene el derecho de terminar de inmediato estos términos y condiciones o los servicios para el Socio Repartidor, o incluso dejar de ofrecer o denegar el acceso a los servicios, si considera que ha incumplido la normativa aplicable o estos términos y condiciones, sin necesidad de una orden judicial y sin asumir responsabilidad. DiDi puede rechazar proporcionar los servicios o el uso de sus páginas web, servicios o aplicaciones al Socio Repartidor en cualquier momento y sin necesidad de justificación.¹²⁷

El Socio Repartidor debe seguir ciertos pasos para utilizar los Servicios de DiDi Repartidor: Descargar e instalar la aplicación DiDi Repartidor en su dispositivo móvil y completar el registro; asegurarse de proporcionar información precisa y completa durante el registro; reconocer que será responsable de todas las actividades en su cuenta y mantener la seguridad de su usuario y contraseña; Cumplir con los requisitos legales y de edad para ser un Socio Repartidor; cumplir con los requisitos legales y de edad para ser elegible para prestar servicios de recolección y entrega de bienes ; leer completamente los términos y condiciones antes de prestar servicios; realizar los servicios de acuerdo a las especificaciones previstas en los términos y condiciones; no realizar servicios que involucren bienes prohibidos, como objetos peligrosos, armas, materiales inflamables, entre otros. Cumplir con los estándares y requisitos para el vehículo registrado, los cuales varían dependiendo del vehículo; en caso de no cumplir los requisitos para los servicios de recolección y entrega de bienes, o si no está interesado en ofrecerlos, puede optar por continuar solo con los servicios de logística y entrega de productos.¹²⁸

¹²⁶ Loc. Cit.

¹²⁷ Loc. Cit.

¹²⁸ Loc. Cit.

Las decisiones de DiDi en relación con la terminación de servicios o la negación de acceso se basarán en el cumplimiento de las normas y los términos y condiciones establecidos. El Socio Repartidor debe abstenerse de realizar entregas de bienes prohibidos, y en caso de que el remitente solicite tales entregas, el socio repartidor puede rechazar la solicitud sin asumir responsabilidad por daños.¹²⁹

El Socio repartidor reconoce que DiDi no proporciona servicios de entrega, logística, transporte ni movilidad. La capacidad del Socio Repartidor para conectarse con usuarios a través de DiDi Repartidor no lo convierte en proveedor de estos servicios, y se prestarán de manera independiente sin relación de empleo con DiDi. Los usuarios pueden solicitar servicios de entrega independiente prestados por los socios repartidores a través de DiDi Repartidor, y la interacción en línea y fuera de línea se utiliza para coordinar los recursos. El Socio Repartidor debe seguir los procedimientos establecidos y se responsabiliza de la calidad y seguridad de las entregas.¹³⁰

Durante el servicio, el Socio Repartidor recibe solicitudes de pedidos y obtiene información del usuario y del pedido. El servicio comienza cuando el Socio Repartidor acepta la solicitud y termina al entregar los productos al usuario. El Socio Repartidor debe llevar a cabo las entregas de manera efectiva, siguiendo los procedimientos y regulaciones. DiDi puede ajustar o cancelar la tarifa en caso de incumplimiento.¹³¹

El Socio Repartidor debe garantizar la calidad sanitaria de los productos y no transportar sustancias peligrosas. Debe estar debidamente equipado y mantener la confidencialidad de la información del usuario. El Socio Repartidor debe proporcionar información personal precisa y actualizada, y acepta que no existe una relación laboral o de empleo con DiDi.¹³²

¹²⁹ Loc. Cit.

¹³⁰ Loc. Cit.

¹³¹ Loc. Cit.

¹³² Loc. Cit.

El Socio Repartidor está sujeto a un sistema de cálculo de contraprestación para los servicios de entrega prestados a través de DiDi Repartidor. Esta cuota de cooperación se determina mediante un algoritmo que considera diversos factores, como tarifas base, tráfico, tiempo de viaje y distancia. Los usuarios pueden recibir descuentos y promociones autorizados por DiDi. Además, el Socio Repartidor paga una tarifa de servicio a DiDi basada en un porcentaje de la cuota de cooperación.¹³³

El Socio Repartidor autoriza a DiDi a compensar los montos adeudados por el servicio contra las cuotas de cooperación pagadas por los usuarios. El Socio Repartidor asume la responsabilidad de pagar impuestos y contribuciones relacionados con los servicios de entrega, y autoriza a DiDi a retener y remitir los impuestos pertinentes. DiDi puede facilitar la emisión de comprobantes fiscales requeridos por el Socio Repartidor, pero no se responsabiliza por errores en su emisión.¹³⁴

En cuanto a la facturación, el Socio Repartidor debe proporcionar información fiscal completa durante el registro en DiDi Repartidor. La facturación se registrará por términos y condiciones establecidas en un acuerdo de servicios de facturación entre el Socio Repartidor, DiDi y un tercero autorizado designado por DiDi. El tercero autorizado emitirá facturas en nombre del Socio Repartidor quien debe mantener su Certificado de Sello Digital (CSD) válido y renovado. Si el CSD no está vigente, el Socio Repartidor debe proporcionar uno nuevo a DiDi. La participación de DiDi en el acuerdo de facturación es permitir al Socio Repartidor aceptar los términos, y DiDi no se hace responsable de las obligaciones del tercero autorizado en el acuerdo de facturación.¹³⁵

El Socio Repartidor es responsable de garantizar la calidad del servicio, la entrega correcta de productos y bienes, así como una conducción segura, de acuerdo con los términos y condiciones y las leyes locales. El Socio repartidor asume la responsabilidad por pérdidas, alteraciones o contaminación de los productos debido a su manejo inadecuado, así como por

¹³³ Loc. Cit.

¹³⁴ Loc. Cit.

¹³⁵ Loc. Cit.

entregas a direcciones o destinatarios equivocados. En caso de daños o perjuicios causados por el Socio Repartidor, este deberá indemnizar a las partes afectadas, y si su incumplimiento provoca pérdidas a DiDi, esta tendrá derecho a buscar indemnización del Socio Repartidor.¹³⁶

El Socio Repartidor se compromete a prestar el servicio de entrega de manera adecuada y cumplir con los estándares y regulaciones locales. Se considera un incumplimiento si realiza acciones inadecuadas como proporcionar información incorrecta, cancelar pedidos aceptados, usar vehículos no registrados entregar en ubicaciones erróneas, cobrar tarifas ilegales, o comportarse de manera inapropiada. DiDi puede rescindir la relación si hay incumplimiento y el Socio Repartidor debe indemnizar por pérdidas causadas por estas acciones.¹³⁷

Después de aceptar un pedido, el Socio Repartidor no puede cancelarlo sin razón legítima. DiDi puede monitorear la cancelación y si hay incumplimiento puede rescindir el acuerdo. El Socio Repartidor debe mantener una calificación promedio mínima y, si no lo hace, puede desactivarse. El rechazo constante de pedidos afecta la experiencia del usuario.¹³⁸

DiDi prohíbe actividad fraudulenta o engañosa por parte del Socio Repartidor para obtener beneficios económicos o incentivos de manera indebida. El Socio Repartidor será responsable de tales acciones y se considerarán un incumplimiento grave de los términos. DiDi se reserva el derecho de tomar medidas legales según lo establecido en los términos y condiciones y la regulación aplicable.¹³⁹

DiDi tiene el derecho de determinar si el Socio Repartidor ha incumplido los términos y condiciones, y en tal caso, puede tomar medidas adecuadas, que pueden incluir: notificación del incumplimiento y sus consecuencias, informar a las autoridades competentes, suspender o retirar el acceso del Socio Repartidor a la plataforma, tomar

¹³⁶ Loc. Cit.

¹³⁷ Loc. Cit.

¹³⁸ Loc. Cit.

¹³⁹ Loc. Cit.

acciones legales para reclamar daños y perjuicios causados a DiDi, incluidos costos legales y administrativos.¹⁴⁰

DiDi y sus afiliados proporcionan los servicios de DiDi Repartidor y los sitios web en su estado actual, sin ofrecer garantías de que el acceso o uso de dichos servicios sea continuo y sin errores. No se garantizará que el uso de la plataforma resulte en solicitudes exitosas de servicios de entrega. Los servicios se presentan como una aplicación móvil para facilitar las entregas, pero DiDi no asegura ni garantiza los comportamientos de los usuarios o receptores de las entregas. Al utilizar los servicios de DiDi Repartidor, el socio repartidor reconoce y acepta que pueden surgir situaciones que conlleven riesgos para su seguridad o para terceros, por lo que se recomienda ejercer precaución en las interacciones con otros involucrados. DiDi no ofrece garantía de seguridad de usuarios, tiendas u otras partes, excepto cuando se establezca expresamente en estos términos y condiciones. Cualquier garantía explícita o implícita, como las de calidad o aptitud, quedan excluidas según lo permitido por la ley aplicable.¹⁴¹

DiDi no asume responsabilidad por los daños y perjuicios de diversa índole que puedan surgir del uso de los servicios y contenidos proporcionados por los socios repartidores. Esto incluye daños derivados de la falta de veracidad, vigencia o autenticidad de la información proporcionada por los usuarios, así como la calidad y la integridad de los servicios de entrega prestados por los socios repartidores. Además, DiDi no se hace responsable de daños causados por el uso de las herramientas de comunicación electrónica en sus sitios web y plataforma DiDi Repartidor. Esto incluye posibles fallos en la transmisión, mal funcionamiento de la conexión a internet, interceptación de las comunicaciones o eventos de fuerza mayor, como huelgas, disturbios o eventos naturales.

“En términos de responsabilidad, DiDi no será considerada responsable por daños indirectos, incidentales, especiales, ejemplares, punitivos o consecuentes. Esto abarca pérdida de beneficios,

¹⁴⁰ Loc. Cit.

¹⁴¹ Loc. Cit.

perdida de datos, lesiones personales o daños a la propiedad, incluso si DiDi ha advertido sobre la posibilidad de tales daños.”¹⁴²

En situaciones donde DiDi deba indemnizar a los socios repartidores por daños y perjuicios, dicha compensación estará limitada al monto pagado por el socio repartidor por los servicios adquiridos a través de la plataforma DiDi Repartidor, señalando que el socio repartidor es el único responsable de los servicios de entrega que ofrece a través de la plataforma DiDi Repartidor y debe asumir los riesgos asociados, incluyendo incidentes de seguridad que puedan surgir en el proceso.¹⁴³

Adicionalmente, se espera que el socio repartidor cumpla con normas de conducta y respeto, evitando el envío de mensajes no solicitados o contenido ilegal. DiDi se reserva el derecho de investigar y tomar acciones legales en caso de incumplimiento, incluso colaborando con las autoridades competentes. Si se detecta contenido que infrinja los términos, DiDi puede eliminarlo sin previo aviso, en aras de preservar la integridad de la plataforma y garantizar una experiencia segura para todos los usuarios.

“DiDi y sus filiales poseen los derechos de propiedad intelectual sobre el contenido DiDi Repartidor, incluyendo software y servicios relacionados, que están resguardados por las leyes. El socio repartidor debe respetar estos derechos y utilizar el contenido de manera legal y ética. Queda prohibido usar, copiar, modificar, enlazar o transmitir cualquier parte del software o servicios con fines comerciales sin el previo consentimiento por escrito de DiDi. Las marcas registradas y logotipos presentes en el software son propiedad de DiDi y su uso sin autorización está estrictamente prohibido. En caso de incumplimiento, el acceso del socio repartidor puede ser suspendido y se requerirá la devolución o eliminación de cualquier copia del contenido obtenido.”¹⁴⁴

El socio repartidor debe mantener la confidencialidad de la información que tenga acceso durante la prestación de servicios de entrega. Esto incluye datos de DiDi y afiliados, identificaciones de proveedores, información de usuarios, destinatarios y tiendas, así como planes de negocios y datos financieros. El socio repartidor se compromete a no revelar ni compartir esta información con terceros y debe devolver o destruir toda la información confidencial una vez terminada su relación con DiDi.¹⁴⁵

¹⁴² Loc. Cit.

¹⁴³ Loc. Cit.

¹⁴⁴ Loc. Cit.

¹⁴⁵ Loc. Cit.

DiDi Repartidor puede proporcionar enlaces a sitios web de terceros para facilitar la comunicación, compras o participación en actividades. Al hacer clic en estos enlaces, el socio repartidor abandonará los sitios de DiDi y accederá a sitios controlados por terceros con sus propios términos y políticas. DiDi no es responsable del contenido o actividades de estos sitios y el socio repartidor asume la responsabilidad y riesgos al acceder a ellos.¹⁴⁶

Estos TyC entrarán en vigor cuando el socio repartidor los acepté y se mantendrán en efecto hasta su terminación según lo establecido. La terminación de la relación con DiDi o el acceso a la aplicación DiDi Repartidor, por cualquier motivo, no eximirá al socio repartidor de sus obligaciones o responsabilidades. DiDi puede rescindir el acuerdo si el socio repartidor incumple las leyes, norma, política o los términos y condiciones, y en tal caso, el socio repartidor seguirá siendo responsable por daños o pérdidas resultantes de dicho incumplimiento.¹⁴⁷

Si surge un evento de fuerza mayor o caso fortuito, la parte afectada podrá suspender temporalmente el cumplimiento de sus obligaciones bajo este acuerdo hasta que la situación se resuelva. La parte afectada se esforzará al máximo por resolver el problema y minimizar cualquier pérdida. Se considerará como fuerza mayor cualquier evento imprevisible e inevitable, más allá del control de las partes, que impida, afecte o demore el cumplimiento de las obligaciones según este acuerdo. Estos eventos pueden incluir, entre otros, terremotos, guerras, cambios en las leyes, regulaciones y políticas gubernamentales, ataques de virus informativos, hackeos o interrupciones de servicios de telecomunicación. La suspensión de obligaciones debido a fuerza mayor no se considera como incumplimiento contractual.¹⁴⁸

Si un tribunal o autoridad competente determina que alguna parte de los TyC es inválida, ilegal o nula, esa parte se considerará eliminada en la medida necesaria, y la validez y aplicabilidad de las demás disposiciones no se verán afectadas. Estos términos y

¹⁴⁶ Loc. Cit.

¹⁴⁷ Loc. Cit.

¹⁴⁸ Loc. Cit.

condiciones constituyen el acuerdo completo entre las partes y remplazan cualquier acuerdo previo, ya sea escrito u oral, relacionado con el mismo objeto. Las notificaciones de DiDi pueden realizarse a través de sus sitios web, DiDi repartidor, correo electrónico o mensaje de texto. El socio repartidor no puede transferir sus derechos u obligaciones bajo estos términos sin el consentimiento por escrito de DiDi.¹⁴⁹

C. LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES, ESTRATEGIA DE LA ECONOMÍA DE LOS CONCIERTOS.

Aunque cada contrato establece un panorama distinto, ocasionando variaciones en el origen de la empresa de la aplicación, el objetivo de estos contratos es establecer un control de las relaciones dentro y fuera de la aplicación; estos contratos buscan evitar las obligaciones de una relación laboral, pero que mediante la autodeterminación de la naturaleza de la relación contractual termina cumpliendo con los elementos de una relación laboral, aunque los contratos se presenten como comerciales, al analizar el contenido de estos, se desprender la configuración de esta moderna relación laboral, limitando las prestaciones de los trabajadores al permanecer en un esquema de economía informal.

Este modelo de la economía informal funciona gracias a los miles de repartidores, quienes son el engranaje central de este estilo de servicio,¹⁵⁰ atendiendo a su naturaleza laboral que esta disfrazada de un acto comercial, teniendo que compararlos bajo la lupa del derecho laboral, para desprender las irregularidades que utilizan para pasar por encima del sistema, resolviéndolas e interpretándolas de acuerdo con los fundamentos del derecho laboral y de la seguridad social.

¹⁴⁹ Loc. Cit.

¹⁵⁰ Juárez, Carlos.. **Recibir compras a domicilio, principal motor de incremento del comercio electrónico minorista en México.** Disponible en línea: the logistics worldl <<https://thelogisticsworld.com/logistica-comercio-electronico/recibir-compras-a-domicilio-principal-motor-de-incremento-del-comercio-electronico-minorista-en-mexico/>> (Consulta Ago 8, 2023).

1. Comparación Contractual.

Los contratos estudiados utilizan diferentes terminologías con los que referirse los a las partes en el servicio, manteniendo un lenguaje inexacto que genera confusiones, cada contrato cuenta con elementos propios, que los diferencian de las otras aplicaciones competidoras.

Los TyC de las aplicaciones de *delivery* se diferencian de otros servicios digitales, ya que estos cuentan con una definición clara y concisa de la transmisión de los límites del uso, situación que no repiten los TyC del área de entrega a domicilio, los cuales utilizan estrategias que mantengan en la ignorancia a los interesados, para así evitarse el gasto del mantenimiento de los repartidores como trabajadores, pudiendo invertirlo en el mantenimiento y desarrollo del software de las aplicaciones. Para no referirme específicamente a un contrato, hablare de manera general respecto a los contratos analizados, destacando las diferencias y similitudes que existen en cada uno.

Estos contratos tienen varias cosas en común: engloban a los involucrados en relación con los TyC, en lugar de limitarse a regular la relación entre la aplicación y el repartidor. Estas relaciones contractuales se ven compuestas por: el comercio, el repartidor, el consumidor y la aplicación, que funge como medio de comunicación, al igual que como parte dentro del servicio. La razón detrás de esta estrategia es mantener la confusión sobre a quien le corresponde garantizar los derechos de los repartidores, estableciendo a los repartidores como terceros del servicio que ofrecen, a la vez que son el engranaje para que este modelo funcione (la relación con el negocio y el consumidor bajo un panorama comercial).

Los contratos contienen las cláusulas básicas que deben incluir la mayoría de los contratos, al igual que, establece los lineamientos en materia de lavado de efectivo, uso de marcas y propiedad intelectual, remarcando que estos contratos establecen un control sobre la información que brindan los repartidores para el uso que la empresa quiere darle. En los diferentes contratos, se utilizan distintas denominaciones para referirse a las partes que

componen el servicio, lo que puede generar confusión. Por ejemplo, en el caso de Rappi, emplea el término “Rappitendero” para referirse a un tercero que presta el servicio de transporte.

Aunque el contrato pretende aparentar una relación no subordinada al utilizar estos términos como “socio” o utilizar palabras relacionadas a la aplicación, imponiendo una estructura laboral con reglamentos, obligaciones y cosas con las que el repartidor debe de estar de acuerdo, para desempeñar el empleo.

La Ley Federal del Trabajo establece que existe un trabajo personal subordinado cuando una persona se obliga a prestar sus servicios a otra a cambio de un salario. El contrato individual de trabajo, independientemente de su forma o denominación, contenga los datos personales del trabajador y del patrón, la forma de establecer la relación laboral, los servicios que deben prestarse con precisión, lugar y duración de la jornada, forma y monto del salario, y el día y lugar de pago.

Las empresas de plataformas digitales, al momento de establecer que la aceptación de los TyC, generan una relación de carácter mercantil, bajo la hipótesis de tratarse de terceros al servicio ofrecido por la aplicación. Esto termina por ser erróneo, generando un problema, el cual no se ha adaptado a los medios digitales. Aunque se ha podido conseguir que se establezcan criterios que protejan a las partes que tienen derechos laborales, en vez de los derechos mercantiles que la parte patronal tiene intención de, que busca salir beneficiado del hecho de que sea una relación mercantil, lo que permite una competencia en lo civil, que no establece los principios sociales, que caracterizan en el reconocimiento y protección de los derechos del trabajo.

Si bien, la postura que ha tomado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a lo largo de los años, ha sido atendiendo la problemática, con base en los principios sociales remarcando que una comisión mercantil o una relación de la misma materia, resulta tratarse de una relación laboral. Lo cual se establece a partir de la tesis, con Registro digital 802271,

tesis aislada, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la Sexta Época, Seminario de la Federación, en Materia Laboral, que establece en su texto lo siguiente

COMISIÓN MERCANTIL. SU DISTINCIÓN CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

Para determinar si un contrato es de comisión mercantil o establece una relación de tipo laboral, no debe atenderse a la denominación que en el contrato se haya dado a la persona que presta sus servicios personales, sino que debe atenderse tan sólo a los términos reales en que se efectúa la prestación de servicios. La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comisionista y el comitente, la que dura sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos; mientras que el contrato de trabajo se caracteriza por la prestación de servicios personales, mediante un salario y conforme a un vínculo de subordinación, sin que la categoría de agente de comercio sea incompatible con la existencia de una relación de trabajo, si existe tal vínculo de subordinación. Por tanto, si el considerado como comisionista, desempeña en realidad una labor dependiente y subordinada a la empresa, siguiendo instrucciones precisas para el desempeño de sus tareas, se le exige una determinada intensidad en su trabajo y actúa dentro de un grupo vendedores, bajo las órdenes de un jefe y encuadrado en organización de la empresa, no se le puede considerar como comisionista, sino que tiene el carácter de trabajador. No debe tomarse en cuenta que existe alguna manifestación fiscal en que se considera a dicha persona como comisionista, pues tal manifestación sólo implica que existe una situación determinada en cuanto al pago de impuestos, pero no debe destruir la situación jurídica que deriva de los hechos conforme a los cuales se prestaron los servicios personales.

De la anterior tesis se desprende que la diferencia que existe entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, el hecho de que la primera se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comisionista y el comitente; mientras que la característica del contrato de trabajo es la prestación del servicio personal, subordinado y a cambio de un salario, por lo cual aquellas comisiones que para el desempeño de sus tareas, se le exige determinada intensidad en su trabajo y actúa dentro de un grupo de vendedores, bajo las órdenes de un jefe y encuadrado en organización de la empresa, no se le puede considerar como comisionista. Esto resulta relevante, comprendiendo que, aunque el nombre o la materia sea diferente, los elementos que caracterizan un contrato de trabajo son inherentes a los derechos con los que cuentan los trabajadores. Aplicándose en el caso de las plataformas digitales al establecer esta organización dentro de la empresa, actuando dentro de un grupo de repartidores, bajo las órdenes de un software y que establece una intensidad de trabajo, bajo el precepto de ser tu propio jefe.

De igual forma, la Corte estableció en la tesis, con Registro digital 801613, tesis aislada, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la sexta época, publicada en el semanario de la federación, en materia laboral:

COMISION A VENDEDORES CUANDO SON TRABAJADORES.

Si el vendedor a comisión, se encuentra dedicado exclusivamente a la realización de actos concretos de comercio e inclusive se encuentra registrado ante las autoridades fiscales con tal carácter y cubre sus impuestos en cédula V como cualquier otro profesionista, es indudable que ante tales circunstancias debidamente comprobadas, no puede existir entre dicho vendedor a comisión y la empresa o patrón para el cual realiza una determinada actividad, sino una relación estrictamente mercantil, de carácter temporal, que liga a ambas partes mientras convenga a sus mutuos intereses desarrollar tales funciones. Por el contrario, cuando no esté sujeto a un horario de trabajo, ni se le haya fijado una jornada, ni se le haya señalado un salario por día o determinado sus obligaciones, pero de cualquier manera obedece determinadas instrucciones de la persona que le cubre su comisión y realiza día con día la misma actividad, sin haberse comprobado que haya tenido una distinta o que haya servido a diferentes negociaciones para la prestación de sus servicios, es indudable que en dichos casos la relación sí es de trabajo, en primer término, porque la dirección a que alude el artículo 17 de la ley laboral no se encuentra en la actividad misma, sino en la naturaleza del servicio desempeñado y del beneficio que obtiene el empresario con la venta de sus productos; en segundo lugar, porque la dependencia sí es directa, ya que en cualquier forma el vendedor a comisión recibe órdenes, se le fijan condiciones para las ventas, se establece la posibilidad de si tales ventas pueden ser o no al contado o en abonos y se le fija como condición de pago que de acuerdo con el producto de lo vendido, obtendrá un porcentaje que se conviene de antemano.

Amparo directo 7973/61. Felipe Figueroa Hernández. 3 de abril de 1963. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Lo que regula a los vendedores a comisión, los cuales no se encuentran sujetos a un horario de trabajo, al igual que no se les fija una jornada, se les señala un salario o no se determinan su obligación, pero, aun así, obedece determinantes instrucciones de la persona que le cubre su comisión y realiza día a día la misma, actividad, sin que comprobara que haya servido a diferentes negociaciones para la prestación de sus servicios.

Por último, quiero establecer un criterio más actualizado de la regulación de la comisión mercantil, que no refleja la realidad de las plataformas digitales, el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativas y Laborales del décimo primer circuito, estableció en la tesis, con Registro digital: 2004409, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: XI.1o.A.T.10 L (10a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tipo: Tesis Aislada

COMISIÓN MERCANTIL. NO BASTA PROBAR FORMALMENTE SU EXISTENCIA CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, SINO TAMBIÉN SE REQUIERE DEMOSTRAR LOS

ELEMENTOS FÁCTICOS O MATERIALES SI SE TRATA DE NEGOCIOS COMERCIALES EN CADENA.

Cuando la demandada se excepciona con base en la negativa de la relación laboral y aduce la existencia de una relación mercantil, en la que otorgó a la actora un local para comercializar los productos objeto de las estipulaciones del contrato de comisión mercantil, no basta que ésta se acredite formalmente, sino también se requiere demostrar los elementos fácticos o materiales; entre otros, el que todo lo que se comercializa en ese local es en nombre del comisionista, así como la expedición de facturas o tickets; o bien, demostrando que la persona encargada del establecimiento comercial es la que decide qué productos vender y su precio; de manera que si en el caso no se acreditan tales situaciones fácticas, deben considerarse insuficientes las estipulaciones del contrato para reputarla como una comisión mercantil.

Esta tesis establece que la dirección que toma el artículo 17, no es sobre la actividad misma, sino en la naturaleza del servicio desempeñado y del beneficio que obtiene el empresario con la venta de sus productos; al igual que la dependencia es directa, ya que en cualquier forma el vendedor a comisión recibe órdenes, se le fijan condiciones para las ventas.

Los TyC para los repartidores, tienen de por medio el manejo de datos personales tanto del repartidor, como de la plataforma, así como información fiscal, administrativa como el RFC y la credencial de elector; se menciona que estos términos cumplen con elementos de una relación laboral, ya que el trabajo es personal y subordinado hacia una persona moral, pero se destaca la falta de regulación y claridad en el mundo virtual.

Además, se menciona que los repartidores reciben un pago por el servicio prestado en fechas determinadas, y que los porcentajes de propinas y envíos pueden formar parte del salario, aunque no se proporcionen todas las prestaciones laborales, se enfatiza que la plataforma presenta la idea de libertad laboral al permitir al repartido decidir cuanto trabajar, pero establece límites y penalizaciones en caso de un desempeño deficiente o falta de constancia, lo que afecta en los ingresos que puede generar, contando con los mismos elementos de un salario.

Se sugiere que, a pesar de que el contrato se presente como mercantil, la relación entre el repartidor y el consumidor, en la práctica se trata de una relación laboral subordinada, en donde la falta de claridad en estos supuestos contratos mercantiles que limitan al repartidor

con obligaciones y condiciones específicas para su trabajo, asemejándose más a una relación laboral que mercantil, estableciendo su similitud con las causas de despido justificado, la suspensión de la relación laboral, el reglamento interno del trabajo; que se presentan bajo una óptica civil, más que laboral.

En los TyC analizados, se observan elementos maquillados bajo un modelo de negocio que aparentemente beneficia a todas las partes involucradas. Rappi presenta una forma confusa pero directa de cómo se desarrolla la relación comercial, justificándola de manera errónea. Por otro lado, Uber Eats evita un análisis contractual claro y solo establece el rol del repartidor dirigido a otra parte del servicio, lo que limita la comprensión. DiDi Food parece tener un contrato más similar a un contrato de trabajo, pero también cubre errores bajo la defensa de que es su servicio y, por lo tanto, pueden establecer las reglas.

Aunque Uber Eats, proporciona seguros para los autos en caso de accidentes y responsabilidad civil, esto se aplica a otras esferas en las que se encuentran posicionados. Puede encontrarse una postura en la que buscan transferir la responsabilidad de que los repartidores contraten su propio seguro para trabajar, aunque es la aplicación la que dicta como realizar el trabajo y se debe hacer con vehículo propio, gasolina y horarios que el repartidor elige, a cambio de la posibilidad de dinero fácil sin garantizar la seguridad de los repartidores.

Es evidente que la necesidad de dinero, la escasez de trabajo y los daños causados por la pandemia llevaron a un crecimiento exponencial de estas empresas y su utilización como sustentó para millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, esto no debe eximir del cumplimiento de la ley, y la falta de regulación permite que estas empresas tengan control sobre el problema y su resolución.

Asimismo, la explotación del sector digital, refleja el hecho, de que estos softwares que tiene un alcance internacional, es más económico que mantener sucursales en todos los Estados y meramente interactuar con las distintas partes a través de la misma aplicación; exceptuando que siempre cuentan con una cede, la cual abarca todo el territorio, solamente

que algunas de estas empresas se establecen con sus equipos corporativos en las ciudades más desarrolladas, para poder tener una mayor atención con las partes, algo que debo destacar las distintas implementaciones de regulaciones respecto al delivery, es la necesidad de obligar a las empresas a establecerse formalmente con un establecimiento físico en cada entidad que se encuentre, lo cual reflejado en el derecho laboral, permitiría un mayor acceso a la justicia para los repartidores, al no tener que resolver sus problemáticas en la sede central, sino que puede resolver el conflicto a nivel estatal.

III. CAPITULO TERCERO

SOLUCIÓN

Una vez se ha establecido la relación entre la pandemia y el incremento del comercio digital, nos situamos en la resolución de la ausencia de la seguridad social de los jornaleros digitales, lo cual como se estudió, es una problemática que representa una pronta evolución de la figura del trabajo, por lo que es necesario un derecho del trabajo que permita el desarrollo de las relaciones laborales, de una forma legal.

La propuesta que propongo para atender esta problemática está fundamentada en el reciente sistema de justicia laboral, al igual que en el análisis comparado de las regulaciones hechas en Chile y España, tomando en cuenta el panorama que existe en torno al debate de regular o no hacerlo, por el impacto que puede generar.

A. DERECHO COMPARADO

La falta de regulación de seguridad social para los repartidores es un tema pendiente en muchos países, incluido el nuestro. La plataforma niega la existencia de una relación laboral, mientras que los repartidores sostienen lo contrario y exigen su integración al seguro social. El Estado se enfrenta al dilema de proteger a los trabajadores y reconocer sus derechos o permitir el abuso de las lagunas legales que benefician la economía a costa de la explotación laboral.

A pesar de que las aplicaciones mantengan una postura cerrada respecto a la transformación del servicio para cubrir gastos en caso de accidentes o enfermedades, algunos países han optado por resolver el problema regulando esta relación de trabajo, aunque con diferencias en el desarrollo de los cambios, el objetivo es el mismo.

1. Chile

El 8 de marzo de 2022, Chile se convirtió en el primer país de América Latina y el Caribe en promulgar un nuevo marco normativo para las nuevas formas laborales derivadas del uso de las plataformas digitales. Esta ley entro en vigor el primero de septiembre de 2022 y se destacó por ser la primera en abordar con flexibilidad estas formas de empleo, asegurando una protección efectiva mediante la seguridad social.¹⁵¹

Las plataformas digitales se han convertido en una fuente de ingresos con alta volatilidad, lo que las hace una alternativa atractiva para muchas personas debido a la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo, esto les permite obtener ingresos adicionales para mejorar la economía de la población, sin embargo, surge el problema de determinar ¿Quién es responsable de la inscripción en las instituciones de seguridad social?, ¿Cuales están diseñadas para proteger a personas con un empleo formal? lo que resulta incompatible con el modelo de economía colaborativa y las plataformas digitales.

La regulación en Chile, la “Ley 21.431”, modifico el Código del Trabajo para regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas de servicios digitales como un contrato especial que regula las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes como independientes, y las empresas que prestan servicios a través de estas plataformas en el país.

Se define a las empresas de plataformas digitales de servicios como:

“Aquellas organizaciones que, a cambio de una compensación, administra o de la gestión de un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, se permite que los trabajadores de plataformas digitales realicen servicios de distribución o reparto de bienes o mercaderías para los usuarios en un territorio geográfico específico.”¹⁵²

¹⁵¹ Oliver Azuara, Luis Carmona, Catalina Rodríguez. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Disponible en línea: Inter-American Development Bank < <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/#:~:text=La%20Ley%2021.431%2C%20publicada%20el,de%20plataformas%20digitales%20de%20servicios.>> (Consulta: Agosto 8, 2023)

¹⁵² **Código del Trabajo**. Vigente desde el 31 de julio de 2002/ Agosto. 7, 2023. En: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Chile, Dirección del Trabajo, s.a.

No se consideran las plataformas que solo publiquen anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, a menos que la contratación se realice a través de la plataforma.

El trabajador de plataformas digitales, denominado como repartidor, es aquel:

“Que realiza servicios personales, ya sea por cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios a través de una aplicación administrativa o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. En el contrato de trabajo de los trabajadores dependientes, se deben incluir los siguientes elementos: la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, incluyendo el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones asignada por los usuarios ; el método de cálculo para la remuneración, forma y periodo de pago; un canal oficial para presentar reclamos respecto a los pagos, el registro de labores, la asignación y evaluación de su desempeño, el cual debe contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante asignado por la empresa como responsable de atender estos asuntos; la determinación de la zona geográfica donde el trabajador debe prestar sus servicios, y si esta determinación queda a su libre voluntad, se debe establecer en el contrato la forma y el momento para notificar el territorio; los criterios para establecer el contacto y la coordinación entre el trabajador y los usuarios, los cuales deben ser transparentes y objetivos.”¹⁵³

El contrato debe especificar si el trabajador puede distribuir su jornada en el horario mejor adaptado a sus necesidades, y debe indicar las obligaciones que debe cumplir con la plataforma cuando esté conectado, como avisar cuando se desconectara.

El párrafo II de la legislación sobre trabajadores de plataformas digitales refiere al contrato de los trabajadores dependientes. El cual debe indicar la naturaleza de los servicios, los términos y condiciones bajo los cuales se prestarán, incluyendo el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto de las calificaciones asignadas por los usuarios. Además, debe especificar el método de cálculo de la remuneración, la forma y el periodo de pago, y designar un canal oficial donde el trabajador pueda presentar objeciones, reclamos o requerimientos sobre pagos, registros laborales, asignación de tareas y evaluaciones de los clientes. Este canal debe contar con un lugar físico y establecer criterios transparentes y objetivos para el contacto y la coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma.

¹⁵³ Ídem.

“El artículo 152 quarter T: establece que las empresas deben informar por escrito a los trabajadores independientes sobre riesgos en sus labores, medidas preventivas y medios de trabajo correctos, de acuerdo con la normativa vigente.”¹⁵⁴

En cuanto a la jornada de trabajo, esta incluye el tiempo de disponibilidad del trabajador desde que accede hasta que se desconecta. Los trabajadores pueden distribuir libremente su jornada, pero deben respetar los límites máximos de la jornada semanal y diaria, así como los descansos establecidos en la ley. Las empresas deben implementar un registro confiable de la jornada laboral, que distingue las horas de disponibilidad pasiva y las trabajadas.

En relación con la remuneración, esta se puede pactar por unidad de tiempo, día semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra, o basarse en los servicios efectivamente prestados. La remuneración no puede ser inferior a una proporción del ingreso mínimo mensual determinado por la ley. La empresa debe verificar que las remuneraciones cumplan con estos valores mínimos y pagar la diferencia si es necesario, si la remuneración se basa en servicios prestados, se debe proporcionar un anexo detallado de cada operación y su cálculo.

El contrato de prestación de servicios debe constar por escrito y contener varios elementos específicos, incluida la designación de un canal oficial para presentar objeciones o reclamos. Además, la obligación de desconexión debe garantizar un tiempo mínimo de desconexión de doce horas continuas en veinticuatro horas para los trabajadores independientes.

El párrafo III de esta legislación trata sobre el contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes, estableciendo las condiciones que deben regir los servicios prestados por estos trabajadores a través de empresas de plataforma digital.

¹⁵⁴ Loc. Cit.

Los aspectos clave del contrato son que los trabajadores independientes que prestan servicios a través de empresas de plataforma digital se regirán por las disposiciones del mismo párrafo, donde la empresa de la plataforma digital de servicios se limita a coordinar el contacto entre el trabajador independiente y los usuarios, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales para operar a través del uso de sistemas informativos o tecnológicos.

Esto cubre de forma adecuada la inquietud de una minoría de repartidores que quieren mantener su independencia dentro de esta modalidad de trabajo.

De igual forma, el contrato de prestación de servicios entre el trabajador independientemente y la empresa de plataforma digital debe constar por escrito y en idioma castellano. El contrato debe incluir la individualización de las partes, los términos y condiciones para determinar el precio o la tarifa de los servicios, los criterios de contacto y coordinación con los usuarios, la zona geográfica de prestación de servicios, las reglas de protección de datos personales, los tiempos máximos de conexión y la obligación de desconexión. También se debe designar un domicilio en el país para comunicaciones, notificaciones y un canal oficial para presentar objeciones y reclamos, causales de terminación del contrato y las condiciones generales de prestación de servicio. La empresa solo puede habilitar al trabajador en sus sistemas después de que esta haya expresado su conformidad con los términos del contrato. Cualquier modificación del contrato debe ser informada y aceptada por el trabajador, y se debe entregar una copia del contrato al trabajador y mantener otra disposición de ambas partes en el sistema informativo de la empresa para que el trabajador pueda acceder y leer en cualquier momento.

La plataforma digital de servicios debe pagar al trabajador independientemente los honorarios correspondientes por los servicios efectivamente prestados a los usuarios. Los honorarios por hora no pueden ser inferiores a una proporción del ingreso mínimo mensual aumentando en un 20%. De igual forma, el trabajador tiene derecho a acceder a una cobertura de seguridad social cotizando según corresponda.

El artículo 152 quarter Y establece respecto a los honorarios y acceso a la seguridad social:

“Estableciendo que las empresas deben pagar honorarios a los trabajadores dependientes por los servicios efectivamente prestados, teniendo derecho a acceder a la seguridad social y cotizar según corresponda (tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectadas por una condición grave de salud).”¹⁵⁵

Estableciendo el acceso a la seguridad social en base a las cotizaciones que serán desentendiendo de los servicios efectivamente prestados, al igual, que la empresa de plataforma digital debe garantizar un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas para el trabajador independiente, para así no considerarse explotación laboral.

El párrafo IV de la legislación sobre trabajadores de plataformas digitales aborda las normas comunes aplicables tanto a los trabajadores dependientes como a los independientes. La empresa de plataforma digital de servicios debe informar al trabajador de la plataforma digital antes de que acepte un servicio sobre el lugar de realización, la identidad del usuario y el medio de pago. En caso de entregas o servicios de transporte, también se debe indicar el domicilio donde se realizan.

Los datos personales del trabajador son estrictamente reservados y solo pueden ser utilizados por la empresa de plataforma digital para los servicios que presta. De igual forma, se ve una limitación al uso de la imagen del trabajador a conveniencia de la empresa. El trabajador tiene derecho a solicitar un acceso a sus datos personales, especialmente aquellos relacionados con su calificación y desempeño laboral. La empresa debe proporcionar esta información en un plazo de 15 días hábiles. El trabajador tiene derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado y de uso común para su manejo por diferentes sistemas informativos.

¹⁵⁵ Loc. Cit.

Con respecto a los aspectos fiscales, las empresas de plataforma digital deben facilitar el acceso a la programación del algoritmo, explicaciones sobre su funcionamiento y los datos con los que fue entrenado.

La empresa de plataforma digital debe respetar el principio de igualdad y no discriminación en la implementación de algoritmos. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación en la asignación de trabajo, oferta de bonos, cálculo de remuneraciones, entre otros, informando a los trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos adoptados para cumplir con esta norma.

La empresa debe proporcionar capacitación adecuada y elementos de protección, como cascos, rodilleras y coderas, para los trabajadores que utilizan bicicletas o motocicletas para prestar servicios. También debe ofrecer un seguro de gastos para los bienes personales utilizados en el servicio, con una cobertura mínima anual, estableciendo al base de un cálculo de indemnizaciones legales para los trabajadores de plataformas digitales.

Los trabajadores de plataformas digitales tienen derecho a formar organizaciones sindicales sin autorización previa, con la condición de sujetarse a las leyes y estatutos correspondientes, la organización sindical puede afiliarse a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales, negociando con las empresas; la dirección del trabajo fiscalizara el cumplimiento de estas normas y aplicara multas en caso de infracciones.

2. España

Por otra parte, en España se promulgo la “Ley Rider” en agosto de 2021, con la que pretendió acabar con el abuso sistemático de falsos autónomos en el reparto a domicilio y obligo a las plataformas de envío a domicilio a contratar a sus repartidores como asalariados, sin embargo, genero una división entre aquellos que quieren ser asalariados y los que

prefieren ser autónomos, y se observa un descontento con la aplicación de la ley de manera desigual entre las diferentes empresas.

Esta ley ampara el estatus laboral de los repartidores, aunque las empresas no cambien su modelo de negocio. Definiendo el estatus del trabajador por la relación que existe entre ambas, siendo que, el panorama para las plataformas, que ahorran en costes laborales y de seguridad social, ocasiono que cuando entró en vigor, algunas empresas como “Deliveroo” abandonaron el mercado español, mientras que otras empresas se adaptaron a la normativa, siendo el reto el incorporar el contrato laboral a las relaciones digitales.¹⁵⁶

Lo interesante es la presunción de la relación de trabajo en el reparto o distribución, tapando la laguna legal que genera este modelo de economía informal. Respecto al Decreto-Ley 12/2021, también conocido como la “Ley Rider”, es importante destacar que el tribunal supremo español manifestó que la relación de dependencia-subordinación existente entre empleador y empleado ha ido evolucionando con el paso de los años y que, por ello, debemos entender que la dependencia no implica una subordinación absoluta del empleado. Que el repartidor tenga una cierta libertad de organización no significa que la relación no sea de dependencia. Este tema debe dejar de verse desde una perspectiva clásica, asumiendo el impacto de la tecnología, que han cambiado el desarrollo de la vida cotidiana. Las plataformas gestionan unos algoritmos o métodos matemáticas que permiten regular la relación laboral de forma eficiente. Reconociendo que la flexibilidad que ofrecen las empresas no debe confundirse con el hecho de que no es una relación laboral, bajo la premisa de una falsa libertad, donde se les manipula a su conveniencia.

El avance lento es del que se puede desprender que la forma confusa de este mercado no es una invención de las partes vulneradas, sino un problema grave, resultado de la

¹⁵⁶ **Real Decreto Ley 9/2021 de 11 de mayo Ley “Rider”**. Vigente desde 12 de agosto de 2021. En: Boletín Oficial del Estado. España, BOE, s.a

globalización y las crisis en las que nos hemos visto envueltos en los últimos años, pero que puede permitir cambios en la forma de estructura de la figura del trabajo.

3. Colombia

Si bien Colombia no cuenta con alguna reforma o ley que regule el trabajo a través de las plataformas digitales, lo cierto es que este año iniciaron diálogos en el Congreso para implementar una ley que pueda regular el trabajo a domicilio. Este primer borrador del proyecto de ley propuesto por Gustavo Petro en Colombia, con 77 artículos que abordan distintos asuntos de la reglamentación laboral, siendo que esta propuesta abarca el tema del trabajo digital, como los repartidores como trabajadores.¹⁵⁷

En el artículo 27 se define la plataforma digital de trabajo, que está mal argumentado en el artículo se refiere a los trabajadores que presta un servicio comercial en cumplen todos los requisitos: el servicio sea prestado, o en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web y/o aplicación para dispositivos móviles; el servicio es prestado a petición de un destinatario del servicio; utiliza la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que este se realice en línea y/o en un lugar o área determinad. Toda persona física que realice trabajo en estas plataformas es trabajadora y por tanto amparada por los principios de esta ley.¹⁵⁸

La relación de trabajo se presumirá con la verificación de los indicios de laboralidad previstos en el numeral 13 de la Recomendación 198 de la OIT y con las muestras de control de la ejecución de trabajo cuando la empresa: ejerce sus facultades de dirección, organización o control del trabajo forma directa o indirecta a través de la plataforma digital de trabajo o mediante la gestión algorítmica del trabajo. La plataforma determina la remuneración o establece límites máximo para esta; se le exige a la persona que realiza trabajo en plataformas

¹⁵⁷ **Proyecto de Ley, por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.** Proyecto de ley, Colombia, Congreso de Colombia. Disponible en línea: <<https://ep00.epimg.net/descargables/2023/02/27/b17fbb2c9b45f73adcf5c3bdd43adbc9.pdf>

¹⁵⁸ Loc. Cit.

que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo; supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos; se restringe la libertad, con sanciones, de organizar el trabajo propio, como la discreción de elegir las horas de trabajo o los periodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos; Restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.¹⁵⁹

La Seguridad Social en el proyecto tiene una intención que va más allá de la mención de la misma como derecho inherente de los trabajadores, ya que establece que cuando tengan el carácter de trabajadores autónomos, la plataforma deberá verificar que dichas personas trabajadas estén afiliadas a la seguridad social, en sus subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales y cumplan con sus obligaciones, de no hacerlo, asumirán directamente el pago del 100% de los aportes como si fuesen empleadores, y si se concreta un riesgo protegido por la seguridad social, deben responder como lo haría la entidad de seguridad social .¹⁶⁰

Todas las personas que presenten servicios para una plataforma digital, independientemente de su forma de contratación tendrán las siguientes garantías: Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Se les debe informar a los trabajadores sobre los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones; Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto en las condiciones de trabajo de las decisiones individuales que toman los sistemas automatizados. Evaluando los riesgos, en particular lo que se refiere a riesgos psicosociales, ergonómicos, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; Revisión Humana de decisiones importantes. Las plataformas deben proporcionar acceso a una o varias personas naturales de contacto designadas, para debatir y acabar los hechos, circunstancias y motivos que han conducido a la decisión; las plataformas digitales no trataron ningún dato personal relativo a los trabajadores de

¹⁵⁹ Loc. Cit.

¹⁶⁰ Loc. Cit.

plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador y la plataforma digital de trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello; No pueden ser restringidos, suspendidos o cancelada su cuenta, o retenida su remuneración por el trabajo realizado o afectada de cualquier manera su situación contractual injustificadamente.¹⁶¹

Las plataformas deberán acceder a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas, al Ministerio del Trabajo, y a las autoridades que tengan funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones de la situación laboral, y a los representantes de quienes realizan trabajo. Esta información se compone del nombre e identificación de los trabajadores de plataformas, su situación contractual o laboral y el número efectivo de horas laboradas por cada uno de ellos al mes, incluyendo el tiempo en que estuvieron a disposición de la plataforma, al igual que las condiciones generales y específicas aplicables a esas relaciones contractuales, siempre que dichas condiciones estén determinadas unilateralmente por la plataforma digital de trabajo y se apliquen a un gran número de relaciones contractuales.¹⁶²

El trabajo en plataformas digitales de reparto o entrega tiene tres características: la soberanía del tiempo de trabajo de la persona trabajadora. Es facultad del trabajador decidir los tiempos de conexión en la plataforma, aceptar y rechazar órdenes de trabajo; Coexistencia de vínculos. El trabajador puede celebrar contratos con varias plataformas digitales sin que sea válido el pacto de exclusividad; Mantener la libertad de estipulación salarial contenida en el 132 del Código Sustantivo del Trabajo. La afiliación y cotización a seguridad social será en calidad de dependientes en la modalidad de “tiempo parcial”. Si los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores autónomos, la plataforma digital de trabajo contratante deberá verificar que las personas trabajadoras estén afiliadas a la seguridad social, en sus subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales y cumplan con sus obligaciones de realizar aportes. De lo contrario, deberán asumir directamente el pago del 100% de los aportes como si fuesen empleadores, y en caso de que se concrete un riesgo protegido por la seguridad

¹⁶¹ Loc. Cit.

¹⁶² Loc. Cit.

social, deberán responder por sus consecuencias en los mismos términos en que lo haría la entidad de seguridad social.¹⁶³

4. Estados Unidos.

En EUA, la seguridad social es un programa federal, denominado Seguro de Vejez, Sobrevivientes e Incapacidad (OASDI), dirigido por la administración de la seguridad social (SSA). Los trabajadores pagan en el programa, por medio de la retención de la nómina donde trabajan y los trabajadores autónomos pagan impuestos de seguridad social, cuando presentan sus declaraciones de impuestos federales.¹⁶⁴

El seguro de incapacidad se califica siempre y cuando, se haya trabajado en trabajos cubiertos por la Seguridad Social y la condición médica que cumpla con la estricta definición de discapacidad, a diferencia del Seguro Social en USA funciona con créditos de trabajo, con un máximo de 4 créditos cada año.

Ganas 1 crédito por cada 1640 dólares en salarios o ingresos por trabajo por cuenta propia, si se ganan 6600 dólares, es igual a 4 créditos. El número de créditos para calificar los beneficios por discapacidad depende de su edad, necesitando usualmente 40 créditos, de los cuales 20 deben haberlos ganado en los últimos 10 años que terminan con el año en que comienza su discapacidad.¹⁶⁵

En Nueva York, la ciudad ha establecido un nuevo salario mínimo para los repartidores que contratan con empresas de entrega de comida, aumentó a 17,96 dólares antes de las propinas, después de que los trabajadores ganaban solo 11 dólares por hora de promedio, siendo el primero aumento de este tipo para los repartidores.¹⁶⁶

¹⁶³ Loc. Cit

¹⁶⁴ Connect, Wendy. “**Social Security Explained: How It works, Types of Benefits**”. Disponible en línea: Investopedia. <<https://www.investopedia.com/terms/s/socialsecurity.asp>> (Consulta: Ago. 22, 2023).

¹⁶⁵ Social Security. “**Disability Benefits, How you Qualify**”. Disponible en línea: Social Security <<https://www.ssa.gov/benefits/disability/qualify.html>> (Consulta: ago. 22, 2023).

¹⁶⁶ Loc. Cit.

¹⁶⁷ Jewett, Abraham. “**Food delivery apps tell judge NYC wage hike would destroy gig economy**”. Disponible en línea: Top Class Action <<https://topclassactions.com/es/lawsuit-settlements/employment-labor/new-york-city-sets-historic-minimum-wage-for-food-delivery-employees/>> (Consulta: Ago. 22, 2023).

Las industrias argumentan que esta nueva ley perjudica las oportunidades para algunos trabajadores de entre, y termina pasando los costos a consumidores y restaurantes que pagan una tarifa considerable por usar entrega. Las empresas estarán obligadas a pagar a los trabajadores un salario de 30 centavos por minuto cuando estén “de guardia”, cuando este conectadas a las aplicaciones de entrega mientras esperan un pedido, también recibirán 50 centavos por minuto durante el transcurso de una entrega, con la tarifa programada para aumentar a 53 por minuto en 20223 y 55 centavos en 2025.¹⁶⁸

Aunque el sistema de USA resulta ser muy eficiente y con una regulación laboral superior a lo social, no se puede comparar al sistema, por cómo constantemente buscan mejorar las condiciones de trabajo, sin quedarse atrás ante los avances tecnológicos.

5. Comparación con México

En el caso de México, la postura de las empresas que manejan plataformas como DiDi, Uber Eats y Rappi es clara: “*no van a cambiar el modelo de negocio ni reconocer que se trata de una relación de trabajo*”¹⁶⁹. Por otro lado, cada día aumenta más el número de repartidores inconformes por la falta de reconocimiento de la relación de trabajo, resultado del impacto que genera la ausencia de los beneficios de la formalidad del empleo, en los que se incluye la seguridad social.

Es cierto, que existe el planteamiento para reformar la Ley Federal del Trabajo, que se prevé presentarse ante el Congreso de la Unión antes de que termine el año, resultado de

¹⁶⁸ Loc. Cit

¹⁶⁹ Hernández, Gerardo. **El modelo de Uber, DiDi y Rappi no está pensando para tener empleados, advierten las apps.** Disponible en línea: El Economista < <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-modelo-de-Uber-Didi-y-Rappi-no-esta-pensado-para-tener-empleados-advierten-las-apps-20221123-0122.html>> (Consulta: Agosto 8, 2023).

la inconformidad de medio millón de obras para empresas de plataformas digitales bajo un esquema informal.¹⁷⁰

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Unidad de Trabajo Digno, quieren cubrir todo este panorama con el objetivo de que los trabajadores de las empresas de plataformas digitales obtengan acceso a prestaciones de seguridad social, un aspecto que está siendo analizado de forma conjunta por la Secretaría y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El 15 de julio de 2022, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y de Reparto de México emitió un comunicado sobre la compañía de Uber, exponiendo la irregularidad común la que operan, afectando principalmente a sus trabajadores, al no reconocer la relación laboral que mantienen con sus repartidores, denominándolos socios para evitar dar todos los derechos y prestaciones que cualquier trabajador merece por derecho.

Aunque exista un acuerdo de afiliación, en donde se incorporan a los repartidores y conductores mediante un programa piloto para trabajadores independientes, la directiva de incorporación y recaudación del organismo señaló el debate sobre quien debe pagar el aseguramiento, el cual no pueden esperar que se resuelva para avanzar.

Este esquema implica que los trabajadores paguen por estar asegurados ante el instituto.

“El pago que deberían realizar iría desde una aportación menor de 40 pesos diarios hasta los mil 150 pesos al mes, teniendo acceso los cinco seguros que ofrece el IMSS”.

¹⁷⁰ Herrera, Luis y Zermeno, Rubén. **Regulación a Uber, DiDi y Rappi, la reforma pendiente.** Disponible en línea: Reporte Índigo < <https://www.reporteindigo.com/reportes/regulacion-a-uber-didi-y-rappi-la-reforma-pendiente-condiciones-laborales/>> (Consulta: Agosto 8, 2023)

Si bien, el objetivo con el que presentan este convenio para los repartidores independientes es poco probable, pensar hayan realizado un acuerdo para agregarlos al régimen obligatorio de forma voluntaria, lo cual no es necesario, ya que esta opción se encuentra estipulada en la ley del seguro social, como el régimen voluntario, sin embargo, este no es un debate del cual podamos esperar una solución, mientras dejamos que el problema persista, siendo lo correcto conforme a la ley, el reconocimiento de los repartidores como trabajadores, para poder garantizar su seguridad social.

La inconformidad de las organizaciones sociales rechazó el convenio por la falta de reconocimiento de las responsabilidades de las plataformas, pues las personas trabajadoras son quienes asumen la totalidad del costo de su seguridad social. Alguno de estos mismos colectivos ha creado una propuesta normativa tripartita, donde se encuentran los trabajadores, la empresa y el gobierno trabajando para garantiza la seguridad social.

México necesita resolver este problema de manera eficaz y veloz. Somos uno de los mercados principales en el desarrollo de las empresas de plataformas digitales, teniendo en cuenta la informalidad de miles de mexicanos, sin protección adecuada, que les brinde los mecanismos y herramientas de protección y seguridad social.

B. PANORAMA ACTUAL EN MÉXICO.

En el panorama actual del país, se observa la inquietud de la población por la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, lo cual ha sido tema mediático con diferentes iniciativas, convenios o diálogos para solucionar el conflicto.¹⁷¹ Si bien se lanza la propuesta para que para el procedimiento de aprobación por el poder legislativo ante el Congreso de la Unión antes de que termine el año, debemos mantener un pensamiento positivo pero no ilusionarnos, ya que, con el desarrollo de las presuntas elecciones, podría tratarse de una forma de conseguir votos en estas próximas elecciones o un último recurso de

¹⁷¹ Aguilar, Armando. **De NY a CDMX: los repartidores de comida luchan por sus derechos laborales**. Disponible en línea: Goula, periodismo especializado en la industria alimentaria < <https://goula.lat/de-ny-a-cdmx-los-repartidores-de-comida-luchan-por-sus-derechos-laborales/>> (Consulta: Agosto 8, 2023).

los políticos que se encuentran en aras de dejar su puesto y quieren redimirse. Esto no debe hacer que perdamos de vista, que no resolver el problema podría ocasionar un impacto en el avance del comercio digital, al no enfrentar el trabajo y la economía.

México debe reconocer los aciertos que se ha tomado a nivel internacional, en favor de adaptar la figura del trabajo a la actualidad, considerar los tratados internacionales, convenios y declaraciones que hacen los distintos organismos de protección del trabajo. La OIT ha planteado el panorama entendiendo las ventajas que ofrecen las plataformas para generar ingresos para muchos trabajadores jóvenes. “*Han analizado el panorama actual de este tipo de trabajos, sus ventajas y desventajas y proponen que se establezca un Observatorio de Trabajo para la Economía de las Plataformas*”¹⁷², bajo la administración del Ministerio del Trabajo, el cual contaría con los datos proporcionados por las mismas empresas con el objetivo de garantizar ejercicio de los principios y derechos fundamentales del trabajo, que comprenden el derecho de asociación, la libertad sindical y negociación colectiva, la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como garantizar la no discriminación en el acceso al empleo y al desarrollo profesional.

La OIT también ha apuntado a la obligación de desarrollar el dialogo social ente el gobierno, los empleadores y los trabajadores para conseguir medidas que mejoren las condiciones de trabajo de los repartidores, asegurando su seguridad social. Si bien al momento no existe jurisprudencia sobre el tema, la doctrina es muy general y muy escasa, abordando el tema de la economía informal desde una perspectiva económica, mientras que las relaciones laborales resultado del comercio digital, se estudia desde una perspectiva general basada en opiniones y entrevistas, hace falta un abordamiento desde la postura jurídica especializada en el área laboral, para entender como el modelo capitalista cambia por completo la institución del trabajo y plantea nuevos retos los cuáles deben abordarse desde

¹⁷² OIT, **¿Quiénes son los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Colombia?** Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo < https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832215/lang-es/index.htm > (Consulta: Agosto 8, 2023)

una óptica conciliatoria por todo el problema que significa la formalidad del empleo, pues establecer que una aplicación sea el patrón de los repartidores resultar ser uno de los puntos con los que impregnan la idea de que se trata de una relación comercial.

Aunado a esto, destaco la ratificación del Convenio núm. 102, el cual abarca las 9 ramas de la seguridad social, estableciendo que los estados miembros solamente necesitan ratificar tres de ella, este acuerdo internacional establece los parámetros de cobertura de la seguridad social, ofreciendo flexibilidad en su aplicación a los países que lo han ratificado. Este Convenio se encuentra ratificado por 48 países miembros de la OIT, entre los que se encuentra México, el cual ratificó el convenio el 12 de octubre de 1961, aceptando las partes II, III, V, VI, Y VIII-X. Los cuales se refieren a la asistencia médica, las prestaciones monetarias de enfermedad, las prestaciones de la vejez, las prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, las prestaciones de Maternidad, Invalidez y las prestaciones de sobrevivientes.

La parte VI, establece para los miembros en los que se encuentre en vigor, deberán garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo, respecto a estas pérdidas parciales o permanentes de las capacidades físicas, se debe proporcionar una prestación conveniente por los efectos que genera la pérdida de las facultades físicas. Sin embargo, aunque en México, la garantía de seguridad social por parte de las instituciones gubernamentales no protege a los repartidores de *delivery*, debido a que en México solo existen dos sistemas de seguridad social, uno de los cuales, ósea, el contributivo, solo es posible formar parte, si eres asalariado, lo cual para este sector es algo difuso de conseguir, por la falta de su reconocimiento como relación laboral.¹⁷³

1. Propuesta

La reforma debe impactar tanto a la Ley Federal de trabajo como la Ley del seguro social. Es necesario no solo reformar los preceptos relacionados con el trabajo, sino que se

¹⁷³ OIT. **Ratificaciones México.** Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764> (Consulta: 18 Sep, 2023).

deben incorporar definiciones claras y precisas para evitar problemas de interpretación. La propuesta tiene como objetivo garantizar los derechos del trabajo inherentes a la prestación de las fuerzas de trabajo, atendiendo a la modernización de la vida cotidiana urbana y la correcta protección del trabajador, considerando que el trabajo es una relación desigual que debe equilibrarse en favor del que menos tiene, el trabajador, atendiendo a que se trata de una rama social del derecho.

La problemática tiene un impacto de rebote para la sociedad, pues el hecho de eliminar esta fuente de ingresos para miles de mexicanos, un mercado que está en crecimiento constante y que espera un impacto en el desarrollo de la economía moderna, implica un menor ingreso en la economía nacional y la pérdida de un sustento para miles de mexicanos.

Aun así, el miedo a la afectación de la economía no debe presuponer un impacto que suponga que este mundo tecnológico sea negativo, ya que, así como existen personas que pueden establecer las desventajas de esta pérdida, puedo argumentar los beneficios de reformar el trabajo digital, considerando las posturas del derecho comparado. El objetivo es atender a la formalización del trabajo a través de plataformas digitales para garantizar el derecho a la seguridad social, lo que permitirá a los trabajadores acceder a una vida más digna de contar con un seguro si su sustento económico se afecta o limita, buscando proteger los derechos laborales y evitar el sufrimiento del comercio mediante la economía informal.

Se establece que los elementos del ejercicio laboral de repartidor cumplen con los requisitos para hablar de una relación de trabajo, donde se encuentran el desempeño personal y el pago de un salario. Además, el cambio en la subordinación al reconocer que, aunque existe un aire de libertad, sigue habiendo una dependencia en la relación laboral.

Para abordar este tipo de trabajo, se propone agregar un nuevo capítulo en el título sexto de la ley federal del trabajo denominado “Trabajadores De Empresas De Plataformas Digitales”. Esta definición de la relación laboral debe incluir tanto una descripción de las partes involucradas como de los elementos característicos.

Las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales (Jornaleros Digitales) y las empresas de plataformas digitales de servicios (Aplicaciones) deben formalizar mediante un contrato especial que regula la relación de los jornaleros digital. Se proponen dos subclases de reconocimiento: los Jornaleros Digitales Dependientes y los Jornaleros Digitales Independientes.

El registro de los contratos se registrará bajo los requisitos del centro de conciliación en el registro laboral. Si los trabajadores que quieran ejercer su derecho a formalizarse no se adecuen en un plazo de 6 meses, cuando si no se registra el contrato de trabajo, se sancionará la aplicación con una pena administrativa, y se podría limitar la entrega del servicio en el país.

La ley del seguro social se reformaría para incluir a los jornaleros digitales dentro de los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, estableciendo la fracción V del artículo 12. Esto incluirá los 5 seguros que comprenden el seguro social, protegiendo el jornalero de cualquier riesgo que limite su sustento económico.

Los jornaleros digitales independientes pueden someterse al régimen obligatorio cuando deseen formalizar la relación de trabajo. Pero esto no limita que pueden someterse al régimen voluntario para obtener los beneficios del régimen obligatorio.

Así que esta reforma cubra todos los vacíos establecidos en esta investigación, que pretende ser una barrera de control al sector privado, para evitar el uso de tecnicismos, normativas abusivas y violatorias de derechos humanos, así como se asegura la seguridad social de los repartidores, sin necesidad de cambiar nuestro sistema de justicia actual, solo lo incorporamos con las instituciones ya existentes, definiendo los lineamientos de la economía de los conciertos y su impacto en el comercio digital, otorgándoles un trabajo digno según el derecho.

IV. CONCLUSIÓN

Para finalizar esta investigación, debo iniciar por revisar la evolución del derecho del trabajo, y en consiguiente el derecho a la seguridad social, atendiendo al crecimiento de la economía digital, en donde las aplicaciones de reparto de productos a domicilio han resultado en un modelo comercial que aprovecha los vacíos legales, beneficiándose, a costa de los usuarios que utilizan estas aplicaciones como medio de sustento.

La falta de regulación de la seguridad social y los derechos laborales es un problema latente, pues se pone en peligro la salud y sustento de este sector de trabajadores informales que arriesgan su vida, con el objetivo de crecimiento y mejora en la calidad de vida. Este problema representa un cambio en la transformación de los conceptos de trabajo, como el de las relaciones laborales, las cuales, ahora son entre empresas de aplicaciones digitales (quienes han aprovechado la falta de regulación, para evadir sus obligaciones laborales y de seguridad social) y los jornaleros digitales (quienes como se estableció son de los afectados por esta violación a sus derechos).

La regulación en el ámbito de los medios digitales permite a las empresas una maximizar sus ingresos, a expensas del recorte de costos laborales, que incluye la garantía de los derechos de los trabajadores, además se genera un impacto en la población, ya que puede generar efectos en la competencia, la protección del trabajo digno, los tratados internacionales, nuestra Constitución, inclusive una afectación fiscal.

La investigación propone que la regulación del trabajo digital es esencial para proteger los derechos humanos y garantizar la seguridad social de los trabajadores, lo cual puede permitir tener un marco jurídico sobre los requisitos internacionales y nacionales, que además permita un beneficio colectivo en todo nuestro sistema jurídico. Esta regulación debe abordar el papel de las empresas de aplicaciones como patrones digitales, estableciendo un marco legal que los obligue a cumplir con las normas laborales y así asegurar el derecho a la seguridad social.

El derecho laboral y la seguridad social se ven afectados por los avances de la era digital, sin embargo, esto no representa un problema que no se pueda solucionar con el sistema laboral en México; el cual, si está preparado para acondicionar esta relación laboral, garantizando la dignidad y bienestar de los jornaleros digitales, ante los cambios tecnológicos.

El derecho a la seguridad social es inseparable al del trabajo, relacionado con el derecho a la salud y el derecho a la protección del Estado; La historia ha marcado momentos claves de la evolución de la institución del trabajo bajo una óptica que destaca los avances jurídicos relevantes de la seguridad social, que pueden establecer un panorama causa efecto que desprende el análisis del problema de los jornaleros digitales, una integración al derecho laboral que regule el comercio digital.

El Sistema Laboral en México ha sido reformado, en los últimos años (2019/2022), reformando todo el procedimiento de justicia laboral, integrando el sistema laboral al Poder Judicial, como los Tribunales de Trabajo, siendo una reforma con ajuste a un sistema más imparcial, ágil, formal, he inclusive mejor, integración efectiva, pues la reforma se dividió en tres etapas, siendo la ultima el 02 de octubre del 2022.

La pandemia de COVID-19 y variantes, afectaron la forma de vivir de todos, lo que reflejo una necesidad humana de adaptar la convivencia y la relación entre el Estado, el comercio, el trabajo y la salud, mismas modificaciones que beneficiaron la integración de la reforma del 2019, al igual que el aprendizaje que se tuvo con la anterior reforma del procedimiento penal. Este suceso también cambio las formas del comercio, adaptándose al comercio digital y la solución de problemas básicos, con la facilidad de deslizar en tu teléfono, incrementando los ingresos de estos startups, empresas, o asociaciones que gracias al éxito de un modelo en donde se le da una libertad a los repartidores a cambio de hacer funcionar un sistema, que aunque tiene una funcionabilidad positiva para la población, resulta tener un impacto que estas empresas tengan un crecimiento exponencial a largo plazo si no

se les regula de forma adecuado, atendiendo a que no se les exime del cumplimiento de la normativa laboral, por estipular que no es una relación laboral.

Una vez que las aplicaciones entendieron el aumento de sus ingresos y el mercado que se encuentra en el comercio digital, iniciaron un aumento en los servicios que ofrecen, en los que cuentan con “terceros interesados” para realizar el servicio, sin embargo, aunque se presente un dilema entre los beneficios económicos y los derechos laborales. Aunque se empezó el dialogo sobre una presunta reforma en materia de los trabajadores digitales, debemos de atender al tiempo del proceso legislativo, a la vez del interés mediático para obtener votos para las próximas elecciones.

La reforma debe solucionar esta problemática, tomando en cuenta la forma en que se reformo en España y Chile, donde se adoptó una postura de protección de los derechos laborales, por encima de los beneficios económicos, atendiendo a que como muchas empresas abandonarán la inversión en México, otras se adaptarán, y algunas otras iniciarán bajo este modelo, para el cual nuestro sistema jurídico con la reciente reforma del procedimiento, permite una protección de estas relaciones laborales y sus derechos, bajo un esquema más eficaz y preparado para los problemas actuales. Por lo cual México debe adoptar una postura de protección de los derechos de los trabajadores por encima de los beneficios económicos, atendiendo a que esta regulación traerá más beneficios, que el permitir el comercio informal.

El objetivo principal era poder establecer todos los elementos que componen la ausencia de seguridad social de los jornaleros digital, para poder crear una necesidad de garantía de los derechos humanos, de las relaciones digitales. Al poder definir el impacto de la falta de la seguridad social de los repartidores en México, se analizó la vulneración de los derechos de los jornaleros en caso de un accidente, que ponga en riesgo su fuente de ingresos, resultado de la postura que han tomado las empresas de aplicaciones, ya que al no poder encuadrarlos dentro de la normativa laboral, debe ser necesario establecer que aunque cambien los elementos, siguen estando presentes en estas relaciones comerciales, en donde,

para presentar el panorama de una reforma, que resuelva estas problemáticas modernas, sin la necesidad de afectar las bases del derecho laboral en México.

Ya que el problema se haya adoptado desde una perspectiva resolutoria, que prioriza la necesidad de protección de la clase trabajadora, obligando al cambio de modelo de negocio, para que no generen prácticas desleales contra los competidores, igualando las obligaciones laborales, para el pago de las cuotas de seguridad social, los días de descanso, salario y demás prestaciones que no se les integran a los repartidores.

La idea es la estrategia principal del comercio digital, que abusa de la ignorancia de los usuarios, prometiendo una mejor calidad de vida, sin considerar, que el sistema depende de una meritocracia digital y privada, que la estabilidad en el empleo se sustituye por la incertidumbre de que la relación puede terminar cuando la aplicación determine, para demostrar la falta de una regulación laboral, que impida maquillar las relaciones laborales, como mercantiles.

La investigación estudio los elementos que originaron esta problemática, a través de la evolución del derecho laboral, y cual la relación que lleva con la economía, siendo un derecho que surge como limitante de los abusos capitalista, en donde, el abuso de las fuerzas de trabajo ajenas es el motor principal del modelo económico. La seguridad social, es obtenida por el dinero que el Estado decide utilizar para el pago de los diferentes seguros y pensiones, como el funcionamiento de los organismos que imparten estos servicios que están cubiertos.

En el régimen obligatorio de los jornaleros se aseguraría estabilidad en el empleo, así de resolver el aumento de accidentes de tránsito en los que se involucra una motocicleta, que no solo los medios de comunicación pueden abordar el impacto, si salimos de nuestras casas y empezamos a manejar no pasara más de 2 minutos sin repartidor de alguna aplicación reconocida, a quienes podemos ver poniendo su vida en riesgo a cambio de una calificación de cinco estrellas y el pago del servicio.

Una de las ciudades de Nuevo León es una de las que se percibe el reflejo del modelo capitalista estadounidense, los avances tecnológicos y una vida muy ajetreada, aceptando estos cambios como una oportunidad de mejorar nuestro sistema jurídico más blindado ante la oscuridad o la evolución de la vida moderna, preparados para cualquier conflicto que vulnere los derechos humanos.

La resolución de esta laguna jurídica, permitirá que la economía en México sea más estable beneficiando a todos los estados, incrementando el comercio de las Pymes, que son de los beneficiados de la publicidad que ofrece estas aplicaciones, al igual que asistir a los consumidores a un acceso más sencillo, que el ir al comercio y pedir tú mismo; siendo una propuesta ingeniosa, que resulta aumentar a los consumidores, al ofrecerles la oportunidad de no abandonar su zona de confort, a cambio de cubrir los costos del servicio, compensación a “la flojera de pedirlo desde tu comodidad”, esto es aplicable a los casos en donde la vida en la ciudad, con la saturación de la vialidad, da resultado a un tráfico infernal que puede quitar tiempo, el cual es fundamental, y el consumir un producto fuera puede ser algo menos que placentero.

Que mediante una regulación laboral permite acercarse a una regulación más compleja del comercio digital, donde las aplicaciones que ofrecen servicios por medio de socios repartidores resultan ser más complejo, como lo fue la reforma a la Ley del IVA, integrando él envió a domicilio con una tasa del 15 %, que con el reconocimiento de la relación de trabajo y el aseguramiento de las cuotas obrero-patronal, puede garantizar los derechos del trabajo y de seguridad social de los jornaleros digitales y sus familias, atendiendo a que como existe un grupo interesado en el reconocimiento.

Este es un problema actual que nos debe importar a quienes utilizan este estilo de servicios, o que consumen redes sociales y aplicaciones, pues cada día aumenta más el impacto en nuestra vida cotidiana, y que la falta de regulación de los avances digitales solo permite que las empresas tengan un mayor control de mercado, igual que pueden utilizar

nuestra información para sus propios fines y que se protegen por contratos para la armonía en el mundo virtual, utilizando una estrategia que puede protegerlos frente a algún problema, para crear su sistema legal. Debemos entender que el cambio, como lo fue el de la reforma no aportan perjuicios para la sociedad, solamente transforma lo inútil en algo más acorde a la realidad que siga manteniendo su naturaleza social e imparcial que caracteriza al derecho laboral.

Concluyendo la investigación puedo cerrar con interés en los conflictos de seguridad social, que, aunque suele ser un tema común, deja mucho que desear por la lentitud de su evolución, como la forma en que ofrecen los servicios, dejando en vulneración los derechos de los trabajadores que están o no afiliados al mismo, pero que sin duda es necesario elevar el interés de la sociedad y atender a que no se trata de un desperdicio de dinero público, para pagar pensiones a gente extraña, sino una figura humana que se ha adherido a la vida digna de cada ser humano.

V. BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Aguilar, Armando. **De NY a CDMX: los repartidores de comida luchan por sus derechos laborales**. Disponible en línea: Goula, periodismo especializado en la industria alimentaria < <https://goula.lat/de-ny-a-cdmx-los-repartidores-de-comida-luchan-por-sus-derechos-laborales/>>

AMVO. **Evolución del e-commerce en México: principales estadísticas**. Disponible en línea: AMVO < <https://www.amvo.org.mx/blog/evolucion-del-e-commerce-en-mexico-principales-estadisticas/>> (Consulta ago. 8, 2023).^[1] Iván Joatsay. **A Merced de la muerte y sin derechos laborales, repartidores de aplicación**. Disponible en línea: Portal <https://diarioportal.com/2022/12/07/las-apps-de-delivery-son-motociclistas/> >

Aristóteles. **Ética a Nicómaco**. Costa Rica, editorial digital 2016/2016. Disponible en línea: imprenta nacional < https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/literatura%20universal/etica_a_nicomaco_edincr.pdf>

Ashton, T.S. **La Revolución Industrial**. 5ª ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1948/1970, p.120.

Bupa. **Coronavirus**. Disponible en línea: Bupa <<https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#%C2%BFqu%C3%A9-es-la-covid-19>>

Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho de la seguridad social**. México, Oxford, p.4.
Carrillo Velázquez, Jorge Eduardo. **Nuevo Proceso del Trabajo**. 2ª reimpresión. México, Editorial Flores, p. 28. 2021/2022.

Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Jorge Carlos, Cavazos Galas Jorge Carlos II. **750 preguntas Sobre Temas Laborales**. 6 ed. México, trillas, 2021.

Cesar Velázquez. **En Iztacalco, repartidor muere tras derrapar**. Disponible en línea: Telediario < <https://www.telediario.mx/comunidad/cdmx-repartidor-muere-derraparse-carri-mexibus>> (Consulta: ago. 8, 2023).

Connect, Wendy. **“Social Security Explained: How It works, Types of Benefits”**. Disponible en línea: Investopedia. <<https://www.investopedia.com/terms/s/socialsecurity.asp>>

Del Buen L, Néstor. **Derecho del Trabajo**. 21ª ed. México, Porrúa, 1974/2013. p. 407.

Francisca Segura. **Aumentaron accidentes con moto repartidores.** Disponible en línea: Diario de Querétaro < <https://www.diariodequeretaro.com.mx/local/aumentaron-accidentes-con-moto-repartidores-9435072.html>>

SCJN. **Curso de derechos humanos.** Disponible en PDF: Cap 19/19 México, Tirant, 2022.

Goula. **Entrega de comida ya representa 20% de las ventas de la industria restaurantera.** Disponible en línea: GOULA < <https://goula.lat/enterate/entrega-de-comida-ya-representa-20-de-las-ventas-de-la-industria-restaurantera/>>

Hernández, Gerardo. **El modelo de Uber, DiDi y Rappi no está pensando para tener empleados, advierten las apps.** Disponible en línea: El Economista < <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-modelo-de-Uber-Didi-y-Rappi-no-esta-pensado-para-tener-empleados-advierten-las-apps-20221123-0122.html>>

Herrera, Luis y Zermeño, Rubén. **Regulación a Uber, DiDi y Rappi, la reforma pendiente.** Disponible en línea: Reporte Índigo < <https://www.reporteindigo.com/reporte/regulacion-a-uber-didi-y-rappi-la-reforma-pendiente-condiciones-laborales/>>

Hobbes, Thomas. **Leviatán.** Freeditorial. Disponible en línea: Suneo < <https://www.suneo.mx/literatura/subidas/Thomas%20Hobbes%20Leviatan.pdf>>

IMSS. **Introducción.** Disponible en línea: IMSS < <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20172018/04-introduccion.pdf> >

IMSS. **Los Rostros del IMSS,** México, IMSS, 2017/2017, p, 17. Disponible en línea: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/75aniv/IMSS75-book.pdf>

INEGI. **Valor Agregado Bruto del Comercio Electrónico 2021, Preliminar.** Disponible en línea: < <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/vabcoel/vabcoel2021.pdf> f>

Jewett, Abraham. **“Food delivery apps tell judge NYC wage hike would destroy gig economy”.** Disponible en línea: Top Class Action <<https://topclassactions.com/es/lawsuit-settlements/employment-labor/new-york-city-sets-historic-minimum-wage-for-food-delivery-employees/>>

Juárez, Carlos. **Recibir compras a domicilio, principal motor de incremento del comercio electrónico minorista en México.** Disponible en línea: the logistics world <<https://thelogisticsworld.com/logistica-comercio-electronico/recibir-compras-a-domicilio-principal-motor-de-incremento-del-comercio-electronico-minorista-en-mexico/>>

Lafargue, Paul. **El Derecho a la Pereza**. Francia, Socialismo y Libertad. Disponible en línea: Elsudamericano. <<https://elsudamericano.files.wordpress.com/2016/11/77-paul-lafargue-colecccic3b3n.pdf>>

Latapí, Jaime. **Reflexiones sobre las reformas a los sistemas de salud en las instituciones de seguridad social**. México, Diana, 1997, p. 413. Latinoamericano de la Comunicación Educativa, Biblioteca Digital ILCE. Disponible en línea; ILCE <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/Colecciones/ObrasClasicas/_docs/ContratoSocial.pdf>

Luguri, Jaime Y Strahilevitz, Lior Jacob. **“Shining a Light on Dark Patterns”**. Marzo, 2021. Disponible en línea: Journal of Legal Analysis. Vol 13, Issue 1, p. 43-109. <<https://academic.oup.com/jla/article/13/1/43/6180579?login=false#232222015/>>

Martínez González, Álvaro. “Hipócrates”. Disponible en línea: **UNAM. Revista de la Facultad de Medicina** <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjy0pPD6OeAAxVjOkQIHQRKAQoQFnoECBkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.journals.unam.mx%2Findex.php%2Frfm%2Farticle%2Fdownload%2F74284%2F65661&usg=AOvVaw0mzfNvhdZKLn5wB_BsMiSZ&opi=89978449>

Marx, Karl. **El Capital, Tomo I**. México, Librodot. Disponible en línea: Librodot <<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>>

Montesquieu. **El Espíritu de las Leyes**. México, PRD, 2018/2018.

Moro, Thomas. **Utopía**. 3ª ed. España, Universidad de Murcia, 1964/1971. Disponible en línea: UM <[https://www.um.es/tonosdigital/znum32/secciones/relecturas-1-utopia_tomas_moro_\(escaneada\).pdf](https://www.um.es/tonosdigital/znum32/secciones/relecturas-1-utopia_tomas_moro_(escaneada).pdf)>

Muñoz Fraga, Rafael. **Derecho Económico**. México, Porrúa, 2011, p. 45.

Negocios One. **Por qué la economía de los conciertos llegó para quedarse**. Disponible en línea: NegociosOne <<https://negociosone.com/por-que-la-economia-de-los-conciertos-llego-para-quedarse/#:~:text=Definiendo%20la%20economía%20de%20los%20conciertos&text=La%20gig%20economy%20es%20un,completar%20contratos%20a%20corto%20plazo.>>>

NiUnRepartidorMenos. Disponible en línea: Ni un Repartidor Menos <<https://niunrepartidormenos.org.mx>>

Noguez, Roberto. **Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia**. Disponible en línea: Forbes México <<https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/#:~:text=El%20desempleo%20generado%20por%20la%20pandemia%20durante%202020%20llev%C3%B3%20a,meses%2C%20as%C3%AD%20como%20un%20incremento>>>

Número de usuarios del comercio electrónico en México de 2017 a 2027. Statista Research Department. Jun 27, 2023. Disponible en línea: Statista <<https://es.statista.com/previsiones/1115072/mexico-numero-usuarios-comercio-electronico#:~:text=En%202022%2C%20el%20n%C3%BAmero%20de,poDr%C3%ADa%20alcanzar%20los%2088%20millones.>>>

OIT, ¿Quiénes son los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Colombia? Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832215/lang--es/index.htm>

OIT. Ratificaciones México. Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764> (Consulta: 18 Sep, 2023).

OIT. Trabajo a domicilio: una forma de producción invisible. Disponible en línea: Autor <<https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/working-from-home#invisible>>

Oliver Azuara, Luis Carmona, Catalina Rodríguez. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Disponible en línea: Inter-American Development Bank <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/#:~:text=La%20Ley%201.431%2C%20publicada%20el,de%20plataformas%20digitales%20de%20servicios.>>>

Organización Internacional del Trabajo. **Hechos Concretos Sobre la Seguridad Social.** Disponible en línea: ILO <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf>

Pérez Góngora, Juan Carlos. **Economía Informal.** México, Fiscal Lexis Nexis, p 4. 2006/2006.

Pérez, Marlene. **Rappi, Uber Eats y DiDi Food compiten en el sector de delivery en México.** Descubre quién lidera la batalla por la entrega a domicilio. Disponible en línea: Debate <<https://www.debate.com.mx/viral/Didi-Food-Rappi-y-Uber-Eats-Batalla-por-el-delivery-en-Mexico-20230703-0089.html>>

Platón. **Diálogos IV, La República.** México, Proletarios. Disponible en línea: Proletarios <<https://proletarios.org/books/Platon-Republica.pdf>> p. 102-103. (Consulta: ago. 8, 2023).

Platón. **Diálogos.** México, mexicanos únicos. 2022/2022, p. 8. (Consulta: ago. 8, 2023).

Pratt, Georgia. **“Visión general del sector: Alimentación y bebidas”.** Disponible en línea: Crowcon <<https://www.crowcon.com/es/blog/industry-overview-food-and-beverage/#>>

Ramírez Chavero, Iván. **Derecho de la Seguridad Social**. México, Flores, 2017/2017. p. 54.

Ripani, Laura **Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y que sigue?** Disponible en línea: Inter-American Development Bank <<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>>

Rousseau, Jean-Jacques. **El Contrato Social**. México. ILCE. Instituto Ruíz Moreno, Ángel Guillermo. **Nuevo derecho de la seguridad social**. 14ª ed. México, Porrúa, 199/2015, pp. 36--39.

Smith, Adam. **La riqueza de las naciones**. España, Alianza, 1994/1996.

Social Security. “**Disability Benefits, How you Qualify**”. Disponible en línea: Social Security <<https://www.ssa.gov/benefits/disability/qualify.html>>

Startupeable. Rappi: **Historia y Futuro de la Super App de Latinoamérica**. Disponible en línea: Startupeable <<https://startupeable.com/rappi/#:~:text=Actualmente%2C%20Rappi%20tiene%20presencia%20en,de%20usuarios%20activos%20al%20mes.>>

Términos y Condiciones de Uso de Plataforma Virtual “Rappitendero”. Disponible en línea: Rappi <<https://legal.rappi.com.co/mexico/terminos-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>

Términos y Condiciones de Uso para Socios Repartidores. Disponible en línea: DiDi Food https://privacycenter.didiglobal.com/MX/privacy-notice/49d76939551a381a0c86a97051b8a007/Mexico?location_country=MX&lang=es-MX&timpstamp=1688026069718&dchn=

Términos y Condiciones para Comercios. Disponible en línea: Uber Eats <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=mexico&lang=es>>

Yahoo! Finance. **Global Online Food Delivery Services Market Report 2023: Major Players Include Doordash, Deliveroo, Uber Eats, Zomato and Swiggy**. Disponible en línea: Yahoo! Finance <<https://finance.yahoo.com/news/global-online-food-delivery-services-160800849.html>>

Yarlequé, Kevin. **La importancia de los Términos y Condiciones y Políticas de Privacidad**. Disponible en línea: LinkedIn <<https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-los-términos-y-condiciones-kevin-yarlequé>> (

B. LEGISLACIÓN

a. NACIONAL

Código de Comercio. (P. 0. Oct. 7, 1889/ Mar. 28, 2018).

Código Fiscal de la Federación. (P. 0. dic. 31, 1981/ nov. 12, 2011).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgada Feb. 5, 1917/noviembre 18,2022).

Ley Federal del Trabajo. (P. 0. abr. 01, 1970/dic. 27, 2022).

Ley del Seguro Social. (P. 0. dic. 21, 1995/ abr. 25, 2023).

Boletín Número 116/2021. (P.0. oct. 31, 2021)

b. INTERNACIONAL

Código del Trabajo. Vigente desde el 31 de julio de 2002/ agosto 7, 2023. En: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Chile, Dirección del Trabajo, s.a.

Convenio sobre el trabajo a domicilio. OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 4, 1996. Disponible en línea: OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177> (Consulta: ago. 22, 2023).

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 17, 1964. Disponible en línea: OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266:NO> (Consulta: ago. 22, 2023).

Convenio sobre la Seguridad Social (Normas Mínimas). OIT, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 4, 1952. Disponible en línea: OIT <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312247,es> (Consulta: 18 Sep, 2023).

Proyecto de Ley, por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales. Proyecto de ley, Colombia, Congreso de Colombia. Disponible en línea: <<https://ep00.epimg.net/descargables/2023/02/27/b17fbb2c9b45f73adcf5c3bdd43adbc9.pdf>>

Real Decreto Ley 9/2021 de 11 de mayo Ley “Rider”. Vigente desde 12 de agosto de 2021. En: Boletín Oficial del Estado. España, BOE, s.a

C. JURISPRUDENCIA

COMISION A VENDEDORES CUANDO SON TRABAJADORES. Tesis Aislada. Amparo directo. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 801613 (SJF 6ª época). Disponible en línea: SCJN <https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/2_VpMHYBN_4klb4HObGa/Relación%20Mercantil%20es%20relación%20laboral> (Consulta: 18 Sep., 2023).

COMISIÓN MERCANTIL. NO BASTA PROBAR FORMALMENTE SU EXISTENCIA CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, SINO TAMBIÉN SE REQUIERE DEMOSTRAR LOS ELEMENTOS FÁCTICOS O MATERIALES SI SE TRATA DE NEGOCIOS COMERCIALES EN CADENA. Tesis Aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. XI.1o.A.T.10 L (SJF 10ª época). Disponible en línea: SCJN <https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/API0MHYBN_4klb4HWkxK/Relación%20Mercantil%20es%20relación%20laboral> (Consulta: 18 Sep., 2023).

COMISION MERCANTIL. SU DISTINCION CON EL CONTRATO DE TRABAJO. Tesis Aislada. Amparo directo. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 802271 (SJF 6ª época). Disponible en línea: SCJN <https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/cPV0MHYBN_4klb4Hvnnz/Relación%20Mercantil%20es%20relación%20laboral> (Consulta: 18 Sep., 2023).