

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



EL TRABAJO POR APLICACIONES FRENTE A LAS RELACIONES LABORALES

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALAN BERNARDO CANALES PRADO

ASESOR DE FONDO: MTRO. ANTONIO GUERRA GOMEZ

ASESOR DE FORMA: DR. JOSE FABIAN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.
2021

DICIEMBRE,

Santa Catarina, Nuevo León, a diciembre de 2021

ÍNDICE.

	Página
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULOS	
I. CONCEPTOS LABORALES Y LOS NUEVOS TIPOS DE TRABAJO	6
A. Conceptos laborales	6
B. Ley Federal del Trabajo y Reformas	6
C. Nuevos tipos de trabajo	9
D. Aplicaciones electrónicas	10
II. REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES VÍA APLICACIÓN	19
A. Regulación en la Ley Federal del Trabajo	19
B. Iniciativas de reforma y Seguridad Social	20
C. Reino Unido	25
D. Estados Unidos	27
E. España	43
III. SEGURIDAD SOCIAL	47
A. Concepto	47
B. Derecho mexicano a la seguridad social	48
C. Globalización	49
CONCLUSIONES	50
APÉNDICE	51
BIBLIOGRAFÍA	59

DEDICATORIA

A mis padres, por ser los autores principales de mi vida, por sus consejos, dedicación y porque a pesar de las dificultades que presenta la vida siempre han sabido enseñarme a salir adelante y a no rendirme. Sin su apoyo incondicional en todos los ámbitos no hubiera podido llegar a donde estoy.

A mis abuelos, que después de mis padres fueron las personas que más se preocupaban por mí. Me enseñaron cosas de vital importancia en la vida y por la cual soy ahora.

A mis amigas y amigos, que han sido como hermanas y hermanos para mí, les agradezco el apoyo y sobre todo el privilegio de ser su base en momentos difíciles.

A mis maestras y maestros, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, gracias por transmitirme sus conocimientos y dedicación.

A la Facultad Libre de Derecho de Monterrey por darme la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que me ha brindado son incomparables y antes de todo esto no pensaba que fuera posible algún día toparme con ellas.

Familia, amigos y personas especiales en mi vida, no son nada más y nada menos que un solo conjunto: seres queridos que suponen benefactores de importancia inimaginable en mis circunstancias de humano. No podía sentirme más ajenos

con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su apoyo desde que tengo memoria.

Este logro es gracias a ustedes: he logrado concluir un sueño de vida, por eso dedico mi tesis a ustedes, personas que ofrecen amor, bienestar y los finos deleites de la vida.

Doy gracias a Dios porque en ustedes siento como la vida me acoge, me abraza y me bendice.

RESUMEN

Palabras clave: Servicios por aplicaciones, derechos laborales, sindicatos, relación laboral, legislación laboral, seguridad social.

Resumen: La existencia de transportistas al servicio de plataformas digitales, siendo la disposición de los primeros a la plataforma, ha generado debate sobre si los conductores pueden ser considerados a la luz de la legislación laboral como trabajadores y por ende tener derecho a los conceptos mínimos de la legislación, pues como se verá en este trabajo, existe una discusión muy amplia en el plano nacional e internacional.

Key words: Services for applications, labor rights, trade unions, employment relationship, labor law, social security.

Abstract: The existence of carriers at the service of digital platforms, being the availability of the first to the platform, has generated debate about whether drivers can be considered in the light of labor law as workers and therefore have the right to the minimum labor rights of the labor law, as it will be seen in this work, there is a very broad discussion at the national and international level.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo realizaremos un análisis de la situación, tanto nacional como internacional sobre cómo los modelos actuales de relaciones laborales se enfrentan con una realidad de la globalización, el trabajo por aplicaciones, los cuales han creado un debate amplio en relación a la calidad que tienen los operadores frente a las corporaciones de transporte. Por lo anterior el objetivo de la investigación es comparar y contrastar los efectos del trabajo por plataformas en la legislación laboral nacional e internacional, siendo esta última de mucha relevancia, dado que casos en diversas Cortes Supremas han permitido la existencia de reformas laborales que contemplen este tipo de trabajo

Los objetivos específicos son exponer las maneras en las cuales nace este tipo de trabajo y sus características, observar las diversas regulaciones que se tiene sobre los trabajos en plataformas digitales y analizar la situación de nuestra regulación dentro del ordenamiento jurídico mexicano. Para llevar a cabo el análisis, aplicaremos el método comparativo, el cual nos permitirá exponer los diversos fenómenos, para establecer tanto sus similitudes y sus diferencias con el fin de obtener conclusiones y de ahí establecer diversas maneras futuras para llevar el tema a la práctica.

El tema de investigación es relevante porque a raíz del uso global de dispositivos de comunicación y aparte ante los efectos de la pandemia COVID-19, estas situaciones de derecho en primer lugar, se han vuelto una realidad tanto como medio de transporte y fuente de generación de ingresos, siendo importante resaltar la innovación como cambio en la manera de transportación y distribución

de alimentos y demás productos. Siendo necesario regular por parte de los estados, las maneras en las cuales los transportistas están sujetos a un régimen laboral. Para cumplir con el objetivo, en el capítulo uno se expondrán conceptos básicos de derecho del trabajo y su relación con los nuevos tipos de trabajos, en el siguiente capítulo se hará una comparación entre las diversas maneras de regular el trabajo, tanto en el caso nacional e internacional, por último, se abordará lo relacionado con la seguridad social, derecho exigido en común por los transportistas como elemento fundamental de la relación de trabajo.

Capítulo 1.

CONCEPTOS LABORALES Y LOS NUEVOS TIPOS DE TRABAJO

Dentro del presente capítulo, se hará la exposición de los conceptos que consideramos que serán clave en nuestra investigación, estos en principio son los más generales para entender el fondo de la investigación

A. CONCEPTOS LABORALES

Relación laboral: Dicha relación se crea, de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al existir un trabajador, el cual está subordinado a un empleador, siendo este último obligado a pagar un salario por el trabajo recibido, en la cual existen tres elementos que distinguen a esta relación de las demás que existen en el derecho, sus elementos distintos son 1) Remuneración: la cual versa sobre la contraprestación por el servicio, es decir el salario, 2) Subordinación, en la cual el primero se encuentra en todo momento en disponibilidad de trabajar para el segundo, quien a su vez tiene la obligación de pagar¹ y 3) la prestación personal

¹Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la. Jurisprudencia. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. IV.2o. J/1SJF: 9ª época, T I, mayo de 1995, p. 289.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205158>

del servicio, la cual significa que el empleado debe de prestar el servicio en el establecimiento.

B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y REFORMAS

Ley Federal del Trabajo: Es la ley principal sobre la ley de trabajo en México, especialmente solo las disposiciones de la Constitución Política de la República, en la que se nace el derecho del trabajo en su artículo 123. Es el resultado del desarrollo jurídico evolutivo de las necesidades legales necesarias para regular el trabajo: garantizar la seguridad de los trabajadores, sus derechos y deberes, así como un contexto general y específico de órdenes de cooperación para trabajar en las condiciones requeridas por la república y la democracia. El texto de la ley determina, que es necesario para la existencia las relaciones del empleador y también los procedimientos que deben seguir si alguna de estas partes no cumplió con sus deberes. Su efectividad se limita lógicamente a la materia laboral en los particulares. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 1970, la cual a la fecha de esta investigación es la actual y parecida a la original, dado que ha sufrido pocos cambios.

El libro del cual se compone esta ley de 16 capítulos, los cuales describen cada una de las particularidades del trabajo en la República mexicana, y cuyos títulos temáticos son los siguientes:

1. *Principios generales. Donde se explica el modo general de operar de la ley.*
2. *Las relaciones individuales de trabajo. Donde se detallan dichas relaciones y se las explica al detalle. Posee cinco capítulos.*
3. *Condiciones de trabajo. Donde se regula el marco real y legal en que debe ocurrir el trabajo a grosso modo. Lo integran siete capítulos.*
4. *Derechos y obligaciones de los trabajadores y del patrono. Donde se explica detalladamente lo dicho, en apartados distintos y estructurados. Lo conforman seis capítulos.*
5. *Trabajo de las mujeres. Todo lo relativo al derecho laboral femenino. Posee un "bis" que regula el trabajo de los menores también.*

6. *Trabajos especiales. Se detallan los casos no ordinarios de relación laboral. Lo integran diecisiete capítulos estipulando cada caso de trabajo especial particular.*
7. *Relaciones colectivas del trabajo. Se detalla el marco jurídico de las convenciones y contrataciones colectivas. Posee ocho capítulos.*
8. *Huelgas. Se consagra y define en dos capítulos distintos el derecho a huelga.*
9. *Riesgos de trabajo. Lo relacionado a accidentes laborales.*
10. *Prescripción. La pérdida de los derechos laborales no ejercidos.*
11. *Autoridades del trabajo y servicios sociales. Formas oficiales de control y atención de la condición laboral. Posee trece capítulos.*
12. *Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje. Detalla la estructura legal de resolución de problemas laborales.*
13. *Representantes de los trabajadores y de los patrones. Todo lo referente a la representación sindical y/o gremial en tres distintos capítulos.*
14. *Derecho procesal del trabajo. Establece el marco procesal de las relaciones laborales en veinte capítulos. Es el más extenso del corpus.*
15. *Procedimientos de ejecución. Estipula de qué manera deben llevarse a cabo los procedimientos de esta ley en tres distintos capítulos.*
16. *Responsabilidades y sanciones. Detalla lo dicho tanto para patronos como empleados.²*

En el año de 2012 el presidente Felipe Calderón presentó diversas iniciativas que tenían como objeto hacer reformas profundas en la legislación laboral mexicana, como parte de una serie de reformas realizadas por el Partido Nacional de Acción (PAN) que contempló la noción de "trabajo digno" como una forma de lidiar con las numerosas desigualdades en la sociedad laboral mexicanos y asegurar el cuidado de los derechos humanos y las condiciones morales de los trabajadores.

Después en el año 2017 se hacen reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales nacen de la obligación de compromisos

²Máxima Uriarte, Julia. **"Ley Federal del Trabajo de México"** Para: Caracteristicas.co. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/ley-federal-del-trabajo-de-mexico/>. Consultado: Marzo. 20, 2021.

internacionales hechos por el estado mexicano en relación con el nuevo tratado libre comercio denominado T-MEC. En el 2019 se vuelve a reformar la Ley Federal del Trabajo de vital importancia y trascendencia, la cual es importante mencionar por ser fundamento en nuestra pregunta de investigación, en dicha reforma se incluirá en la legislación laboral cuestiones relativas a nuevas formas de relación laboral, el teletrabajo y el trabajo dual.

C. NUEVOS TIPOS DE TRABAJO

Los métodos de trabajo de las empresas y empleados, viven una transformación en la era digital, en la que las nuevas necesidades y líderes difieren de la manera tradicional de trabajar. El uso de herramientas digitales, nuevas tecnologías y el aumento de las personas conectadas ha generado una tendencia a la economía de colaboración, la selección del personal orientado a la compañía, el trabajo remoto, el uso de grandes datos y el regreso a la economía.

El crecimiento de dispositivos móviles permite que el trabajo se realice fuera del centro de trabajo. Hay más teléfonos móviles que los residentes en América Latina y se estima que 3 de cada 10 empresas de la región tienen la mitad de su fuerza laboral móvil. Estas nuevas formas de trabajo tienen consigo grandes retos para la seguridad social en el país, dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su conferencia denominada *“Retos de la Seguridad Social ante Nuevas Formas de Empleo y la Tecnología”*, por medio de sus especialistas se asegura que los beneficios que son consecuencia de la seguridad social tienen relación al vínculo que existe entre la empresa y el trabajador en un marco de trabajo tradicional, el cual es la relación clásica de empleo de tiempo completo y presencial en la empresa, estas complicaciones nacen a raíz de la existencia de

relaciones de trabajo que son independientes y autónomas, algo que el sistema en la mayoría de los países de la OCDE no está previsto.³

Es importante recalcar que la inclusión de nuevas tecnologías en las relaciones laborales cambia drásticamente el esquema que fue planteado originalmente en la Ley Federal del Trabajo, si bien se reformó como anteriormente se mencionó para incluir un nuevo esquema de relación laboral, la realidad es que el ordenamiento laboral tiene aún una estructura preparada para llevar las relaciones laborales de manera tradicional.

D. APLICACIONES ELECTRÓNICAS

Dicho concepto no tiene una definición que tenga un consenso por algún grupo en específico, pero considero que una manera por decirlo “*general*” de definirlo, sería aquel servicio que sea brindado por un chofer, el cual sea parte de la comunidad que conforma la aplicación al servicio de un usuario particular, es decir un cliente de la aplicación. Las aplicaciones que brindan este tipo de servicios entre las más populares son UBER, DIDI, CABIFY y BEAT, siendo también complementaria a estos servicios de comida a domicilio donde los usuarios de la aplicación ingresan en alguna sección que por lo general se le denomina con el nombre de la empresa, pero al final le agregan el “*food*” o alguna connotación similar como sería DIDI FOOD o UBER EATS, las cuales están en conexión con los restaurantes de la localidad.

En dichas aplicaciones, ya sea prestando servicios de transportación o servicios de comida a domicilio, el chofer es el encargado de poner a disposición de la plataforma un medio de transporte, que en el caso de la transportación es por lo

³ Del Pilar Martínez, María. “*Las nuevas formas de trabajo desafían la seguridad social: secretaria del Trabajo*”. Ciudad de México: agosto 23, 2018: Disponible en línea: [eleconomista.com](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-nuevas-formas-de-trabajo-desafian-la-seguridad-social-Secretaria-del-Trabajo-Federal--20180823-0072.html), Capital Humano <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-nuevas-formas-de-trabajo-desafian-la-seguridad-social-Secretaria-del-Trabajo-Federal--20180823-0072.html> (Consulta: marzo 20, 2021).

general un vehículo de cuatro puertas con una serie de medidas que solicita la compañía, como lo son bolsas de aire en ciertas partes del automóvil, aire acondicionado, seguro de auto y de pasajero, cierto modelo y años mínimos que debe tener el auto entre otras más como mínimo para brindar un servicio básico, aunque bien dentro de las aplicaciones anteriormente mencionadas existen diferentes servicios de transporte como lo son en caso de diversos usuarios en el mismo punto, se implementan secciones en las cuales los vehículos de cumplir con los requisitos mínimos tienen que tener una capacidad de pasajeros mayor, siendo este tipo de secciones más usadas dentro de la misma aplicación se ofrece servicios que se tienden a denominar como “*Black*” en el cual se requiere un vehículo de una gama del mercado conocido como segmento E, Los automóviles de estos segmentos con un cuerpo de sedan generalmente se llaman autos medianos o grandes, mientras que el SUV recibe el nombre de un término medio de mediano o grande.

También se pueden encontrar modelos de vehículos de la subsección tipo SUV o con la estética SUV sin ser. Por lo general, son autos avanzados como Lexus, Jaguar, BMW Serie 5, Mercedes o Audi. Los coches son segmentarios y generalmente resaltan su nivel de equipamiento y lujo. Su compartimento de pasajeros es muy cómodo y adecuado para familias numerosas. Son reconocidos como Lord y elegantes autos. En general, el tipo de comprador de estos vehículos suele ser personas de negocios o ancianos. Por lo tanto, este segmento se conoce como ‘*ejecutivos*’ o ‘*coche largo*’⁴. Los cuerpos que tienen más ventas son un tipo sedante o familiar., en el caso de los repartidores de comida, por lo general se hace uso de motocicletas las cuales en el igual que la descripción anterior son puestas por el operador de la aplicación.

⁴ Renting Finders. “*Segmento E*”. Disponible en línea: Renting Finders: Glosario. <https://rentingfinders.com/glosario/segmento-e/> (Consulta: marzo. 20, 2021).

En muchos casos el chofer es dueño del automóvil pero también se dan los casos en los cuales los conductores por medio de un contrato de arrendamiento se hacen el medio de transporte a cambio de una renta que tiende a ser semanal como en la mayoría de los casos, siendo estos vehículos de un tercero el cual tiene que hacer gestiones por el tipo de uso que se le dará como por ejemplo el uso de un seguro de auto que sea acorde al uso que tendrá, dado lo anterior diversas aseguradoras tienen seguros designados para los vehículos que trabajan en estas aplicaciones, es importante saber el papel que juegan los concesionarias de autos, dada la popularidad de este tipo de servicios, muchas agencias ofrecen atractivos planes de financiamiento sobre los modelos de autos que cumplan las exigencias de las empresas, con lo cual los ofrecen y posteriormente venden a un ritmo más rápido que otro tipo de modelos.

Por lo anterior dicho, los conceptos que fueron explicados nos serán importantes para entender y conectar los puntos clave de nuestra tesis, dado que se busca a luz de la concepción de relación de trabajo, con sus nuevas formas de ser presentada, esta se extiende a los choferes de las aplicaciones por servicio

Dentro del presente capítulo, empezaremos sobre la regulación que se encuentra en la legislación laboral vigente, la cual regula las relaciones entre obreros y trabajadores, siendo esta denominada “relación laboral”, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo,

Artículo 20- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

De lo anterior se expresan los elementos de la relación laboral que tiene que contener una relación para ser considerada de naturaleza laboral, como lo son la subordinación, remuneración y la prestación de un servicio, aparte es necesario la existencia de dos partes para poder generar la relación de trabajo, de un lado un patrón y del otro un trabajador, siendo estos definidos por la Ley Federal del Trabajo como

“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Estos últimos son necesarios para que la relación de la cual formen parte sea considerada como laboral. Ahora bien, es importante También resaltar los criterios jurisprudenciales en cuanto a este tipo de trabajos, el siguiente criterio nos expone qué implicaciones tiene en cuanto al dueño del vehículo con el permisionario del mismo

Registro digital: 251308

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Séptima Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Volumen 139-144, página 188

Tipo: Jurisprudencia

AUTOMOVILES DE ALQUILER. RELACION LABORAL ENTRE EL CHOFER Y EL PROPIETARIO O PERMISIONARIO DEL VEHICULO. *De conformidad con el artículo 256 de la actual Ley Federal del Trabajo, las relaciones entre los choferes, conductores y demás trabajadores que presten servicios en autotransportes de servicio público, son relaciones de*

trabajo, y por lo tanto, cualquier estipulación en contrario es nula; en consecuencia, el criterio sustentado por este tribunal en concordancia con el de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación contenido en la jurisprudencia de número 45, visible a fojas 60 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de los años 1917-1975, ha quedado insubsistente por estar referido a la ley anterior, que no contenía disposición similar a la vigente.⁵

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Registro digital: 255544

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Séptima Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Volumen 66, página 96

Tipo: Jurisprudencia

AUTOMOVILES DE ALQUILER. RELACION LABORAL ENTRE EL CHOFER Y EL PROPIETARIO O PERMISIONARIO DEL VEHICULO. La Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor estableció en las normas que se contienen en el capítulo VI, correspondiente al título sexto que rige los trabajos especiales como lo es el de autotransportes, que son relaciones de trabajo las que se establecen entre los choferes que prestan sus servicios a bordo de automóviles y los propietarios o permisionarios de dichos vehículos, y que no producen efecto legal, ni impiden el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados, las estipulaciones que en cualquier forma desvirtúen lo anterior. Luego, si en el caso no hay duda de que el actor sea chofer de sitio y el demandado propietario del automóvil, se está en la situación de hecho a que se refieren los preceptos legales invocados; sin que en contra de lo expuesto sea aplicable alguno de los criterios sustentados por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación basados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, porque la regulación especial del trabajo de autotransportes no existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se encontraba en vigor cuando el Máximo Tribunal del país estableció tales criterios. Por tanto, el horario de trabajo, la forma de pago, la guarda del vehículo, las facultades del chofer, etcétera, no pueden desvirtuar la relación laboral.⁶

Por último, es importante que se exponga la cuestión relativa a los contratos individuales de trabajo, el cual se tiene que distinguir entre su naturaleza, es decir a qué materia del derecho le compete, en relación con lo anterior, citaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan los contratos,

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

⁵ **Automoviles de alquiler. Relacion laboral entre el chofer y el propietario o permisionario del vehiculo.** Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito (SJF: 7ª época, 1975 p. 188.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/251308>

⁶ **Automoviles de alquiler. Relación laboral entre el chofer y el propietario o permisionario del vehículo.** Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito (SJF: 7ª época, 1975 p. 66.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/255544>

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad."

Siendo los anteriores requisitos los mínimos exigidos por la Ley Laboral vigente, en cuanto a las cláusulas mínimas que deben de tener, ahora bien, en el caso de los conductores de las aplicaciones, tienen ciertos elementos que son característicos del puesto, como citaremos en el siguiente caso, en donde las aplicaciones exigen requisitos en lugar de cláusulas, como en el siguiente caso.

- *No más de 6 años de antigüedad, contando el año actual (por ejemplo, en 2020 solamente se estarán aceptando vehículos 2015 en adelante)*

- *Tener 4 puertas*
- *Contar con cinturones de seguridad para todos los pasajeros*
- *Contar con frenos ABS y bolsas de aire*
- *Aire acondicionado*
- *Radio AM / FM*
- *Estar en buenas condiciones y sin daños estéticos*
- *No tener ningún emblema o calcomanía comercial*
- *Contar con seguro de responsabilidad civil vigente*
- *Tarjeta de circulación*
- *Uber solo acepta placas del Estado de Nuevo León.*
- *Seguro póliza de seguro vigente con cobertura amplia incluyendo:*
- *\$3,000,000 o más en Responsabilidad Civil*
- *3,160 días de salario mínimo ó \$200,000 o más en cobertura al pasajero (RC viajero, RC pasajero, RC ocupantes o Gastos médicos ocupantes)*
- *Robo Total y Daños Materiales con deducible de 10% o menor*

Siendo los anteriores requisitos lo único exigido por las aplicaciones para poder operar al amparo de su operador electrónico, ahora bien, ese es el caso donde el conductor cuenta con un automóvil propio, hay otro caso que igualmente También es muy común, donde el conductor renta un automóvil por medio de un contrato especial donde se regule su uso dentro de la aplicación.

En el caso anterior aparte de la relación existente entre el conductor y la aplicación, se agrega a la relación jurídica, un tercero, el que renta el auto al conductor. Como citaremos en el siguiente contrato usado frecuentemente en los acuerdos de renta. (APÉNDICE A)

De lo anterior es muy útil saber el tipo de acuerdos que se dan en la práctica del transporte, dado que de ahí podemos inferir el tipo de relación que se crea con los mismos y sobre en qué momento la diferencia entre un contrato de prestación de

servicio se convierte en uno de naturaleza laboral, respecto a esto, citaremos el siguiente criterio

Registro digital: 244893

Instancia: Cuarta Sala

Séptima Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Volumen 10, página 52

Tipo: Tesis Aislada

PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE

DE. La relación de trabajo no puede individualizarse en atención a la naturaleza de los servicios que se prestan y por ello ni el trabajo intelectual ni el desarrollado con aplicación de conocimientos científicos pueden quedar, a priori, excluidos de los beneficios del artículo 123. Por consiguiente, cuando exista una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales que se retribuyan con un sueldo y honorario mensual, cualquiera que sea la intensidad, calidad e importancia económica o monetaria del trabajo desarrollado, el profesionista adquiere el carácter de asalariado. Podrá faltar la dirección técnica, dada la naturaleza de los servicios; pero, basta con la posibilidad jurídica de que el patrón pueda en un momento dado disponer de la energía del trabajo, aunque de hecho no se ejerza en la realidad la dirección técnica, para que se configure el contrato de trabajo"⁷

De lo anterior se concluye que el solo nombre puesto al contrato no es la causa de su naturaleza jurídica, si no las condiciones en las cual el profesionista se encuentra subordinado, con un salario y a un tiempo de trabajo, estas son elementales para saber ante qué tipo de contrato estamos presente. Ahora bien, sobre el elemento de la relación laboral, la subordinación, siendo este pilar para demostrar la existencia de la relación laboral como signo distintivo de la relación jurídica entre las partes, como lo expone el siguiente criterio

Registro digital: 222074

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Octava Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, página 65

Tipo: Jurisprudencia

RELACIÓN LABORAL. PRUEBA DE LA Para que se tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un

⁷ Profesionistas, Características de la relación laboral tratandose de. Tesis Aislada. Amparo Directo. Cuarta Sala (SJF: 7ª época, volumen 10 p. 52) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/244893>

*deber de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo 134 fracción III del Código Laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad esta subordinado en todo lo concerniente a la actividad para la cual fue contratado."*⁸

CAPÍTULO 2

REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES VÍA APLICACIÓN

Dentro del presente capítulo se hará un análisis más preciso, sobre los puntos fundamentales de la presente tesis, dicho lo anterior entraremos al estudio de la

⁸ **Relación laboral. Prueba de la.** Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. (SJF: 8ª época, Tomo VIII p. 134) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/222074>

regulación actual, los avances que se han obtenido y se terminará el presente con una parte expositiva a los fallos de tribunales extranjeros en la materia que nos interesa.

A. REGULACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la actualidad, dentro del ordenamiento jurídico mexicano, no existe como tal una reglamentación tan específica en cuanto a la regulación de los conductores de este tipo de plataformas, si bien dentro del ordenamiento jurídico citado existen fórmulas generales para aplicar al caso en concreto, dichas fórmulas no fueron creadas por el legislador mexicano hacia este tipo tan preciso de trabajo, dado que la actual Ley Federal del Trabajo data de 1970.

Por lo anterior, la posibilidad que el legislador que creó la norma laboral actual, buscará por medio de su concepto de relación laboral adecuarla al tipo de trabajo del presente estudio, no sería posible, dado que al momento de publicarse este tipo manifestaciones no existían tal cual las conocemos hoy en día, si bien la figura del contratista independiente es algo que tiene cierto tiempo en la sociedad y en nuestro ordenamiento, esta no pudo ser prevista a como las aplicaciones la llevan a cabo.

Por lo tanto, encontrar algún indicio dentro de la actual Ley Federal del Trabajo que permita aplicar conceptos positivizados al caso en concreto sería ineficiente.

B. INICIATIVAS DE REFORMA Y SEGURIDAD SOCIAL

Actualmente existe hoy en Comisiones dentro del Congreso de la Unión, una iniciativa de reforma a diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo, siendo esta

presentada por el diputado del PRD González Cuevas, La idea presentada por el diputado expone la construcción del capítulo XII Ter en la Ley Federal del Trabajo, el cual reconocería el parentesco gremial entre choferes y repartidores y las aplicaciones virtuales para las que operan, como Uber, Didi, Rappi, Beat, entre otras.

La iniciativa, que ya ha sido turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su revisión, estima que los individuos trabajadores de aplicaciones virtuales van a ser “choferes, transportistas, repartidores, mensajeros” y cualquier otra que haga ocupaciones para una o más organizaciones por medio de herramientas tecnológicas, dicha iniciativa en su exposición de motivos menciona lo siguiente (APÉNDICE B)

De lo anterior es lo único que se está visualizando en el panorama del poder legislativo, siendo esta la propuesta mejor planteada a Ley Federal del Trabajo en cuanto al trabajo de los conductores en plataformas digitales, dado que las bases generales que existen dentro de los criterios del Poder Judicial y en la Ley Laboral plantean reglas muy abstractas las cuales dependen de mucho de la interpretación para aplicarlas al caso en concreto.

Sin embargo, no hay que perder de vista que las obligaciones de los empleadores van a ser: otorgar estabilidad social, encargarse del mantenimiento de los vehículos y herramientas de trabajo y costear los servicios de telecomunicación y combustible. La iniciativa además asegura la probabilidad de que los trabajadores de aplicaciones virtuales se organicen en sindicatos y mandata que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publique una regla oficial para regular la estabilidad y salud de esta forma de trabajo, así como el desempeño correcto de los algoritmos, esto para que no haya un sesgo o discriminación gremial.

La idea presentada en la Cámara de Diputados no es el exclusivo esfuerzo legislativo con el que se ha buscado reconocer la interacción gremial de las aplicaciones con los choferes y repartidores. En el Senado de la República se han presentado propuestas para modificar la actual Ley Federal del Trabajo y blindar los derechos laborales de las personas que trabajan por aplicaciones. La que abrió la discusión pública fue la iniciativa del senador Joel Padilla (PT). En noviembre de 2019 el legislador propuso crear un nuevo capítulo en la legislación laboral, definiendo con claridad la relación, con dos palabras claves: subordinación y dependencia económica.⁹

La idea define a los trabajadores de la economía colaborativa o de aplicaciones digitales de prestación de servicios y entrega de bienes como personas que hacen su actividad con la intermediación de una aplicación. Tal cual, sin que importe si las aplicaciones llaman a los individuos “socios”, la ley los reconocería plenamente como trabajadores y, por consiguiente, tendrían los mismos derechos que cualquier otro empleado subordinado como vacaciones, compensación por despido injustificado, aguinaldo y estabilidad social, entre otros. Además del control que poseen las aplicaciones sobre los pagos y las penalizaciones que puede hacer el algoritmo por rechazar una cierta proporción de viajes, el senador además describió que los trabajadores de las aplicaciones virtuales tienen que llevar a cabo con diferentes requisitos que instituye la compañía como: tiempos de espera, comportamiento con los pasajeros, índice de viajes admitidos y rechazados, entre otros.¹⁰

⁹ Juárez, Blanca y Hernández, Gerardo. **Regular el trabajo en plataformas digitales en la LFT, el próximo desafío en el congreso.** Disponible en línea: Factor Capital Humano <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/regular-el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-la-lft-el-proximo-desafio-del-congreso/2021/04/> (Consulta: septiembre 1, 2021).

¹⁰ Loc. Cit.

El 20 de abril de 2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha otorgado el registro sindical número 7405 a la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y de Reparto de México (UNTA). Dicha asociación es el primer sindicato de esta naturaleza del país dedicado a la defensa de los derechos laborales de empleados de plataformas digitales. Actualmente el sindicato se basa principalmente en repartidores/as y conductores/as, buscará cubrir a todos los trabajos que se desarrollen alrededor de las apps' s.¹¹

En la situación de repartidores, existe un incremento, cada vez más grande de accidentes de tránsito, de asaltos, e inclusive, de muertes a causa del peligro al que se exponen dichos trabajadores en el ámbito urbano. Las aplicaciones tecnológicas someten a sus trabajadores a una secuencia de abusos, como, ejemplificando, la imposición de deudas sin fundamento o gracias a terceros; en dichos casos, los trabajadores no poseen posibilidad de apelar y, en muchas situaciones, deben hacerse cargo de la deuda para lograr avanzar con su tarea.

A esto se suman las bajas arbitrarias que padecen los trabajadores, que, sin justificación a causa de la compañía y sin probabilidad de apelar, tienen la posibilidad de perder su fuente de ingresos de un día para otro. Por si fuera poco, los trabajadores se enfrentan a la constante reducción de las tarifas de entrega o de viaje. El caso gremial de repartidores y conductores se somete a la firma de los términos y condiciones de las aplicaciones, en donde no se reconoce una interacción de dependencia de los trabajadores a las aplicaciones, de esta forma, son considerados trabajadores independientes e, inclusive, aliados. Así, las aplicaciones no reconocen interacción gremial alguna con sus trabajadores,

¹¹ Meléndez, Miguel. **Se crea el primer sindicato para trabajadores de APPS: La UNTA**. Disponible en línea: Revista Consideraciones <https://revistaconsideraciones.com/2021/05/26/se-crea-el-primer-sindicato-para-trabajadores-de-apps-la-unta/> (Consulta: septiembre 1, 2021).

negando de esta forma, la realidad del trabajo subordinado que hacen repartidores y conductores en los hechos

También es importante recalcar el acuerdo entre el Seguro Social y las plataformas Beat, DiDi, Rappi y Uber con el objetivo de que conductores y usuarios repartidores participen en la Prueba piloto para la integración de individuos trabajadoras independientes.¹²

Al participar en la Prueba piloto, tanto usuarios conductores y usuarios repartidores como sus beneficiarios obtendrán cobertura integral de estabilidad social. Las aplicaciones destacan las ventajas de la economía colaborativa e hicieron un llamado a usuarios conductores y usuarios repartidores para participar en la Prueba piloto.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) firmó con las aplicaciones virtuales de servicios de transporte de pasajeros y repartición de alimentos Beat, DiDi, Rappi y Uber acuerdos con el fin de dar a conocer y fomentar la colaboración de usuarios conductores y de usuarios repartidores en la Prueba piloto para la unión voluntaria al Sistema del Seguro Social de individuos trabajadoras independientes.

13

Bajo dicho esquema piloto, los usuarios conductores y usuarios repartidores van a tener ingreso a los 5 seguros del Sistema Forzoso del Seguro Social (Enfermedades y Maternidad; Riesgos laborales; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales) y van a poder registrar a sus beneficiarios legales, como por ejemplo cónyuges, papás e hijos.

¹² Instituto Mexicano del Seguro Social. **IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes.** Disponible en <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432>: Ciudad de Mexico, Mexico, 2021.

¹³ Loc. Cit.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, indicó que los adelantos tecnológicos han brindado independencia a la clase trabajadora y solucionados problemas de la vida diaria de forma instantánea, segura y accesible; por esto, este acuerdo atiende la manera en que el Estado debería defender al trabajador, *“para que nadie se quede fuera”* de la estabilidad social.¹⁴

El mismo instituto recalcó que el presente consenso es el principio de una interacción que se ha mantenido a lo largo de la enfermedad pandémica por coronavirus, que instituye las bases de participación entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y las aplicaciones virtuales, para dar a conocer y fomentar entre repartidores y conductores, la unión voluntaria al Sistema del Seguro Social del Instituto Mexicano del Seguro Social. Se añade que históricamente se han predeterminado criterios insuficientes para el aseguramiento de los individuos que trabajan por su cuenta al hacer de lado la interacción obrero-patronal como la exclusiva forma de comprender el planeta del trabajo y por lo tanto es necesaria una modificación al paradigma con el fin de ser un facilitador de ingreso a la estabilidad social en cada una de estas franjas de trabajadores.¹⁵

Es importante recalcar la invitación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social por medio de la sección de Integración y Recaudación, la cual invitó a las plataformas firmantes a dar a conocer activamente entre sus usuarios conductores y usuarios repartidores que, desde una aportación menor a 40 pesos cotidianos, ellos y sus beneficiarios tienen la posibilidad de disfrutar de todos los privilegios de la estabilidad social, incluyendo ahorro para el retiro, se describió que mucho el individuo trabajadora libre que participe en la Prueba como los miembros de su

¹⁴ Loc. Cit.

¹⁵ Loc. Cit.

núcleo familiar contarán con custodia total de estabilidad social, lo cual les dejará entrar a servicios doctores, hospitalarios y medicamentos.¹⁶

Dichos acuerdos representan el principio de una participación entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y las aplicaciones virtuales para juntar un mecanismo flexible de estabilidad social a los individuos que se autoemplean mediante aplicaciones tecnológicas. Durante el acto, los diversos representantes de las plataformas firmantes sobresalieron los beneficios de los esquemas de movilidad, envíos o entrega de alimentos, en beneficio de quienes las usan y de la economía de México en su grupo.

C. REINO UNIDO

Ahora bien, en el caso de conflictos planteados como en el presente trabajo, el Reino Unido por medio de su Corte Suprema se ha pronunciado en cuanto a la calidad que tienen los conductores de aplicaciones en relación con la empresa. La Corte Suprema decidió que los actores, un grupo de conductores de Uber deben considerarse autónomos y no emprendedores. De esta manera, la Corte rechazó el llamado a Uber contra las resoluciones dictadas por los tribunales de primera instancia. Según la legislación inglesa, la categoría de "Trabajador" es una forma de auto emplearse, pero garantiza los derechos laborales mínimos, como el salario mínimo, las vacaciones pagadas y la protección contra la discriminación. De manera similar, esta categoría de trabajo también abre la puerta a los derechos sindicales básicos.¹⁷

El Tribunal concluyó que ningún tipo de lenguaje contractual en el que los conductores se describen como "contratistas independientes" deben socavar el

¹⁶ Loc. Cit.

¹⁷ Subasinghe, Ruwan. *"El giro de Uber en Reino Unido: el modelo laboral explotador de las plataformas digitales no está muerto"*. En: Equal Times, Bruselas, Belgica, abril 1, 2021, Trabajo.

objetivo de la legislación laboral, que consiste en proteger a los trabajadores vulnerables deficiencia o con poca capacidad de negociación antes de la antigüedad que ejerce el control sobre su trabajo. Además, ratificó que esta legislación impide que los empleadores trabajen en una posición de negociación más fuerte que estén exentos de tales obligaciones a través de los contratos.

La reacción inicial de Uber, cuando se dictó el veredicto, se esperaba. A su consideración le preocupa que esté influenciado por un "grupo pequeño de conductores", aunque miles de ellos esperaban que un juicio cediera a los tribunales. Sin embargo, tres semanas después, anunció que trataría a todos los pilotos y trabajadores británicos y que pagaría los salarios nacionales y los días festivos nacionales. La Corte Suprema había determinado que los pagaban constantemente, que estaban asociados con la solicitud y estaban disponibles para reservas. Sin embargo, solo los pagarán si aceptan un viaje que algunos de ellos construyen entre el 40 y el 50% de lo que deben percibir.

En el Reino Unido, la categoría de "trabajadores" da acceso a los derechos sindicales que abren la forma del conductor de participar en la negociación colectiva. Dada la cuestión antes mencionada a los sindicatos independientes, es un paso importante. Ahora, el derecho a poder asociarse y procesos disciplinarios en los conductores, así como la protección regulada en el caso de una queja de irregularidades. Además, recibirá protección legal en caso de un accidente. Aunque se ha gastado durante varios años, los intentos de evitar la responsabilidad de la aplicación de estos derechos fundamentales, su repentina rotación en el Reino Unido tiene consecuencias que van más allá de las islas británicas.

Si bien el fallo de la Corte Suprema forzó a Uber a cambiar su modelo de negocio en el Reino Unido, no existe una garantía de los mismos.

D. ESTADOS UNIDOS

El 30 de abril de 2018, la Corte Suprema de California emitió un fallo histórico en el caso *Dynamex Operations West, Inc. contra la Corte Superior de Los Ángeles*. En la decisión, la Corte Suprema de California reinterpreta y finalmente rechazó el estándar de *Borello* para determinar si los trabajadores deberían clasificarse como empleados o contratistas independientes.¹⁸

En particular, el tribunal adoptó un parámetro regular que asume que todos los trabajadores son empleados en lugar de contratistas, y asigna la responsabilidad a cualquier entidad que clasifique a alguien como contratista independiente, para demostrar que esta clasificación fue adoptada por el estándar de pruebas "ABC". *Dynamex* es un servicio exprés de transporte que a nivel nacional brinda servicios de entrega y envió para empresas y el público. Antes de 2004, la empresa clasificaba a sus conductores de California como empleados. Sin embargo, a partir de 2004, *Dynamex* convirtió a todos sus conductores en contratistas independientes para ahorrar costos.¹⁹

En enero de 2005, un empleado de la misma celebró con *Dynamex* un contrato de contratista independiente por escrito para proporcionar servicios de entrega a la empresa. Solo tres meses después de dejar su puesto de trabajo, el actor demandó a *Dynamex*, alegando que la compañía lo clasificó erróneamente a como

¹⁸ Kim, Timothy. **La decisión *Dynamex*: La Corte Suprema de California restringe el uso de contratistas independientes.** Disponible en línea: Autor <https://www.laboremploymentlawblog.com/2018/05/articles/class-actions/dynamex-decision-independent-contractors> (Consulta: agosto 20, 2021).

¹⁹ Loc. Cit.

un contratista independiente y que la misma clasificación fue en contravención de la Orden de salario n. ° 9, aplicable al estado, la cual que rige la industria del transporte por carretera. Por lo tanto, Dynamex incurrió en prácticas comerciales desleales, siendo una infracción al artículo 17200 de la Ley de Negocios y Profesiones, la cual era la norma aplicable al momento de regular las presentes relaciones laborales.

Después de que la sentencia de primera instancia de la Corte denegara la certificación de clase expuesta por el actor, dicha determinación fue revocada por la Corte de Apelaciones. La Corte de primera instancia finalmente certificó la base de la acción, basándose en las tres definiciones alternativas de "empleado" y "empleador" establecidas en la orden de salario aplicable y como se discutió en la decisión de la Corte Suprema en *Martínez v. Combs*.²⁰

En *Martínez*, la Suprema Corte de California sostuvo que "emplear" tiene tres definiciones alternativas: (1) ejercer control sobre las horas, salarios o condiciones de trabajo, (2) sufrir o permitir trabajar, o (3) contratar. En particular, la definición de "sufrir o permitir trabajar" se derivó de los estatutos que regulan y prohíben las leyes de trabajo infantil y que imponían responsabilidad simplemente *"sobre la base de que el acusado no ejerció un cuidado razonable para evitar que ocurra el trabajo infantil"*. *Martínez* siendo un caso de 1958. En *Martínez*, sin embargo, el caso sólo implicó un análisis conjunto del empleador, que es conceptualmente distinto de la cuestión planteada en el caso *Dynamex*, en la cual la Litis deriva de si el actor es un empleado o un contratista independiente.

En respuesta a lo anterior, la empresa presentó una petición en el Tribunal de Apelaciones, sosteniendo que las definiciones (2) y (3) no se aplican al análisis

²⁰ Loc. Cit.

motivo del litigio. En particular, se argumentó que las definiciones (2) y (3) según las interpreta el caso Martínez definen quién es el patrón en cuando este no se pueda definir y que la prueba creada por *SG Borello & Sons, Inc. v Departamento de Relaciones Industriales*, ("*Borello*"), es la adecuada al caso en concreto, dado que esta busca saber si una persona es un empleado o un contratista independiente.

En el caso Borello, la Corte Suprema sostuvo que el "*derecho a controlar*" los medios y la manera en que un trabajador realiza el trabajo es el más importante de los factores al evaluar un análisis de clasificación, incluidos factores secundarios como la propiedad del equipo, oportunidad de ganancias y pérdidas, y la creencia de las partes. Esta prueba es más flexible porque equilibra los diferentes factores para llegar a una clasificación basada en las circunstancias individuales de cada caso. De lo anterior se permite contar un criterio para determinar bajo qué supuestos se considerará a una persona como empleado o contratista independiente.

El Tribunal de Apelación rechazó el argumento sustentado por Dynamex y concluyó que el caso Martínez no se limita al contexto del empleador conjunto, sino que también se aplica al análisis de clasificación anteriormente mencionado. En consecuencia, la Corte Suprema de California otorgó una revisión para aclarar el estándar apropiado para determinar la condición de empleado o contratista en el contexto de la orden salarial.

Siguiendo con este orden argumentativo, el tribunal hace una clasificación errónea de los contratistas independientes, la cual tiene consecuencias para los trabajadores, los competidores honestos y el público en general. La Corte proporcionó un análisis extenso, profundo y específico del caso relevante,

analizando cuidadosamente el caso *Borello*. Al hacerlo, el Tribunal comprendió cada uno de estos casos y sus respectivos fundamentos, para llegar a una conclusión favorable a los trabajadores.

El Tribunal también sostuvo que el caso *Ayala*, en relación a los reclamos de salarios y horas al tiempo, no resuelve la cuestión de si es aplicable a reclamos relacionados con el salario, porque si existiera un acuerdo entre las partes existiría de antemano, un consentimiento sobre el salario que se debería de recibir por la actividad, independientemente si cambiara la calidad que tuviera la persona reclamante.

Por lo anterior, la Corte rechazó lo contestado por Dynamex, sobre la regla del caso *Martínez* se limita solamente a cuestiones de empleo en conjunto y que la prueba determinada en *Borello* es fundamental para resolver lo planteado. De lo anterior, tomando en cuenta al caso *Martínez*, un trabajador tiene esa calidad si es contratado por un "empleador", y se ha establecido como: (a) para ejercer control sobre los salarios, horas o condiciones de trabajo, o (b) sufrir o permitir trabajar, o (c) comprometerse, creando así una relación laboral. Por lo tanto, si la persona recae en alguno de los supuestos anteriormente mencionados, la persona es un empleado y no un contratista independiente.

Sin embargo, el Tribunal admitió que el estándar general conocido como "*sufrir o permitir trabajar*" es un aplicable a la técnica de trabajo, el cual no puede interpretarse en el de una manera literal porque permitiría abarcar a aquellos trabajadores que sin duda alguna son contratistas independientes, como lo son abogados, médicos y demás profesiones independientes y que además destruirían la diferencia establecida en la práctica entre empleados y contratistas

independientes. Por lo tanto, la Corte limitó el estándar general de “*sufrir o permitir trabajar*” al adoptar la conocida como “*prueba ABC*”.

Conforme con la prueba ABC, se considerará que un trabajador a “*sufrido o autorizado laborar*” y, por consiguiente, se le considerará como un empleado para objeto de salario, a menos que el patrón pueda demostrar:

(A) que el trabajador está libre de cualquier control y de la dirección del patrón en relación con el trabajo;

(B) que el trabajador realiza labores que están fuera del objeto social del negocio;

(C) que el trabajador se dedica preponderantemente a un comercio, oficio o negocio establecido independientemente de la misma naturaleza que el trabajo realizado.

Tenga presente que dichos requisitos deberán cumplirse para que se logre objetar la presunción de que un trabajador es un empleado y para que un tribunal acepte que un trabajador fue clasificado de manera correcta como contratista,

La cuestión de si un trabajador personal debería clasificarse como empleado o contratista sin dependencia tiene una trascendencia notable para los trabajadores, las organizaciones y el público generalmente. Si una persona está clasificada como empleado, el empleador tiene la responsabilidad de hacer gastos como lo son el Seguro Social y los impuestos sobre la nómina, los impuestos del seguro de desempleo y los impuestos del Estado sobre el trabajo, proveer un seguro de indemnización para trabajadores y establecer los salarios, las horas y las condiciones laborales de los empleados.

Por cierto, muchas organizaciones, en especial las que operan en la en la industria de los conciertos, se basan en la utilización de contratistas independientes. A la luz de esta situación, cualquier comercio que opere en California y trate a los

trabajadores como contratistas independientes debería primeramente ver las labores asignadas a la luz de la *“prueba ABC”* y posteriormente decidir si alguno o todos los trabajadores tienen que ser reclasificados.

Ejemplificando, el punto B de la prueba ABC es especialmente problemática para cualquier organización que use contratistas independientes para dar sus servicios. Al utilizar la prueba ABC contra Dynamex, el Tribunal indicó que una clase de conductores de reparto podría certificarse bajo la punta B pues la cuestión de si los conductores de reparto se estaban desempeñando fuera del curso común de los negocios de la empresa, evidentemente podría resolverse en toda la clase. Por cierto, los servicios de entrega, que son proporcionados por los conductores de entrega, son el objeto social de comercio del patrón.

Al final, aún no queda claro si la prueba ABC se aplica a los reclamos salariales. Como ejemplo, un reclamo de reembolso por costos comerciales como combustible y peajes que no se rigen por una orden de todavía puede estar controlado por la prueba de Borello. Por cierto, este ha sido el problema en la Corte de Apelaciones en Dynamex.

Del anterior caso es necesario remarcar su importancia dentro del marco legislativo estadounidense, el tribunal requirió que muchos empleadores que hacen negocios en California reclasifican a sus trabajadores como empleados en lugar de contratistas independientes siendo el caso anteriormente citado motivo de la exposición de motivos plasmada por el legislador de California, siendo en septiembre del 2019 cuando el Órgano Legislativo de California fortaleció esta decisión a través de un proyecto de ley, el AB-5, dicha iniciativa se aprobó con el fin de combatir la clasificación errónea de trabajadores. AB-5 adopta la prueba "ABC" que ha sido utilizada por tribunales y agencias gubernamentales para

determinar el estado de los empleados. Según esta prueba, los trabajadores solo tienen la posibilidad de clasificarse como contratistas independientes una vez que el patrón demuestre que los trabajadores

- A. Están libres de control y dirección por parte de la empresa contratante;*
- B. Realizar trabajos fuera del curso habitual de los negocios de la entidad contratante; y*
- C. Están establecidos de forma independiente en ese oficio, ocupación o negocio.*

Los trabajadores que no cumplan con estas 3 condiciones tienen que ser clasificados como empleados a los efectos de las protecciones del Estado de salarios y horas. AB-5 tiene como fin a generar estabilidad y asegurar que los trabajadores de California que hacen el trabajo primordial bajo el control de la organización en vez de organizaciones independientes tengan ingreso a las protecciones laborales y laborales primordiales y a las ventajas que se les niegan a los contratistas independientes, integrado el sueldo mínimo y protecciones de horas adicionales, días de patología pagados, beneficios de indemnización para trabajadores y desempleo.

Además, la legislación protegerá a las organizaciones que clasifican correctamente a los trabajadores, de las organizaciones que buscan disminuir los precios clasificando incorrectamente a los trabajadores. Por lo tanto, AB-5 creará que sea más complejo para las empresas evadir costear su parte del Seguro Social, los impuestos del seguro de desempleo y evadir conceder un seguro estatal de indemnización para trabajadores.

La categorización equivocada de los trabajadores como contratistas independientes es un inconveniente grave y persistente a lo largo de California. Por un estudio realizado a principios de los años 2000 se encontró que entre el 10% y el 30% de los empleadores auditados clasificaron incorrectamente a los

trabajadores y que hasta el 95% de los trabajadores que aseguraron haber sido clasificados incorrectamente como contratistas independientes fueron reclasificados como empleados luego de la revisión.²¹

La manera en que se califica a un trabajador tiene serias repercusiones. Entonces, una vez que un patrón cataloga de manera errónea a un trabajador como contratista libre, el empleador le quita a aquel trabajador las protecciones simples destinadas a servir como conceptos básicos para todos los trabajadores. Por ejemplo, un trabajador clasificado de manera errónea pierde la entrada a un sueldo mínimo y al pago de horas adicionales, y por el momento no está salvaguardado contra la discriminación y el acoso sexual.

Tanto los estados, así como la federación, pierden una vez que se cataloga de manera errónea a los trabajadores. Como se mencionó, las organizaciones que clasifican de manera errónea a los trabajadores evitan costear su parte justa de los impuestos del Seguro Social, del seguro de desempleo y evitan proveer un seguro estatal de indemnización para trabajadores. Actualmente se estima que el estado de California, pierde por concepto de ingresos fiscales estatales la suma de 7 mil millones de dólares.²²

De lo anterior es importante volver a traer a colación del presente estudio al caso, Dynamex Operations West, Inc., el cual aclaró que la prueba "ABC" debería usarse para decidir si un trabajador es un empleado o un contratista sin dependencia bajo la ley de California. AB-5 codifica lo establecido en Dynamex y adopta la prueba "ABC", con varias excepciones, integrados los agentes de

²¹ Planmatics, Inc., *Contratistas independientes: prevalencia e implicaciones para los programas de seguro de desempleo*. Informe preparado para la Administración de Capacitación y Empleo del Departamento de Trabajo de EE. UU., Febrero de 2000.

²² Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California, "Worker Misclassification " (página web), consultado en agosto de 2021.

seguros con licencia, los pescadores comerciales y los titulares de licencias de bienes raíces. La prueba es un sencillo test qué parte de la presunción de que una persona es un empleado a menos que el empleador pueda demostrar que las tres partes de la prueba no se aplican al arreglo de trabajo.

Si bien parte importante del debate alrededor de AB5 se centró en su aplicación a organizaciones de aplicaciones virtuales / conciertos, el estándar se aplica a todos los sectores de trabajo en California. Esto quiere decir que AB5 dificultará que las organizaciones clasifiquen de manera errónea a los conserjes, los trabajadores de la obra, los asistentes de salud en casa y los trabajadores de hoteles y hostelería como contratistas independientes.²³

Organizaciones como Uber, Lyft, DoorDash, Postmates e Instacart como empresas digitales al principio se opusieron a la entrada en vigencia de la ley comentada pero después se comprometieron a gastar 110 millones de dólares en una idea electoral que las eximirá de las regulaciones AB5²⁴

Por lo anterior se presentó ante el órgano legislativo de California una iniciativa de ley, la cual se le nombró como *“Ley de Protección de Conductores y Servicios basados en Aplicaciones”*. Con la cual se busca de eximir a los trabajadores de la AB-5, la iniciativa incluye un acuerdo entre las diversas aplicaciones prestadoras de servicios y demás empresas que necesitan contratar trabajadores a prestaciones laborales mínimas como un sueldo mínimo, subsidios de salud consistentes con las contribuciones del empleador para los conductores que trabajan 15 horas o más por semana. Estas organizaciones evitan una responsabilidad significativa bajo la ley y en su sitio crean estándares para los

²³ McNicholas y Powdack, Ob Cit., 32.

²⁴ Hiltzik, Michael. **Gig Firm Instacart, enfrenta la revuelta de sus trabajadores, se une a la campaña de Uber para reducir el salario.**, Los Angeles Times <https://www.latimes.com/business/story/2019-11-04/instacart-worker-rebellion>, (Consulta: Agosto 29, 2021).

trabajadores de aplicaciones virtuales. Si bien dentro de lo anterior se podría considerar suficiente en cuanto a los conceptos laborales, llegar a un estándar mínimo, esta iniciativa tiende a generar un menoscabo de los derechos adquiridos por la AB-5, siendo esta más garantista de derechos laborales, dado que incluye conceptos como pago por horas extra, seguro de desempleo, compensación de trabajadores, días de enfermedad, licencia familiar y protección contra discriminación o acoso, siendo estos conceptos garantizados por la AB-5.

Un punto de los opositores a la ley AB-5 es en relación que sería flexible a los empleados, no obstante, los trabajadores clasificados como empleados disfrutaban de flexibilidad bajo la ley presente. Ejemplificando, Conforme con la ley de hoy, los empleadores tienen la posibilidad de permitir que sus trabajadores varíen el principio o el desenlace de sus días laborales, inclusive de manera ad-hoc.

Los empresarios además tienen la posibilidad de optar por permitir que los empleados programen 4 días de 10 horas con un día de trabajo independiente, u acomodar días de trabajo de 9 horas con un día de tiempo libre cada 2 semanas. Dichas modificaciones son permitidas para los empleados cubiertos por las leyes vigentes. Los trabajadores pueden gozar de jornadas laborales flexibles sin privarlos de las protecciones básicas del trabajo.

Después de la promulgación de la ley AB-5, requiere que las empresas clasifiquen a todos los trabajadores como empleados a menos que los patrones logren probar que los trabajadores, no permanecen dirigidos ni controlados por la compañía a lo largo de su tiempo de trabajo, y su trabajo no es el giro principal de la compañía, y el trabajador tiene su propio comercio realizando aquel tipo de trabajo.

Lyft y Uber se negaron a consumir con esta ley y manifestaron su intención de conservar a los conductores clasificados como contratistas independientes. Por lo tanto, en el año 2020 se llevó a cabo la votación de la Proposición 22 del estado de California, dicha Proposición 22 designaría a los conductores de transporte compartido y reparto basados en aplicaciones como independientes contratistas, en lugar de empleados. La medida eximirá a los conductores de AB-5, que tiene un fin totalmente contrario a la Proposición 22, siendo el objetivo de la primera clasificar a estos trabajadores como empleados. Eximiendo así a los empleadores de proporcionar el conjunto completo de beneficios obligatorios para los empleados que incluyen tiempo y medio por horas extraordinarias, tiempo pagado por enfermedad, atención médica proporcionada por el empleador, derechos de negociación y seguro de desempleo.

La exclusión entre empleados y contratistas independientes es categórica, pues los empleados poseen derecho a diversos derechos y protecciones conforme con la ley estatal que los contratistas no gozan. Dichos beneficios integran un sueldo mínimo garantizado, pago de horas extra, seguro de desempleo e invalidez, licencia por patología y licencia familiar, y kilometraje del transporte y reembolso de mantenimiento. Por otro lado, la interacción entre empleadores y contratistas independientes permanecen menos regulados.

Cuando se les maneja bajo la modalidad contratistas independientes, los trabajadores tienen una relación diferente con la empresa y por lo tanto no son elegibles para varios beneficios a los que tendría derecho un empleado de pleno derecho. Los empleadores no son responsables de los precios de los empleadores, integrados en el seguro médico, el seguro de desempleo, el Seguro Social, los días de enfermedad pagados y las horas extras. Una vez que se labora para organizaciones de transporte privado, se espera que los conductores

contratados suministran y mantienen su propio gas; Uber y Lyft no pagan las reparaciones del carro de los trabajadores, la gasolina o costos semejantes.

Organizaciones de transporte y entrega vía aplicaciones (como Uber, Lyft, Instacart y DoorDash) se han contrariado enérgicamente a esta nueva política pues amenaza de manera directa sus modelos de comercio, que están sujetas a una mano de obra flexible y de precio subjetivamente bajo. Uber y Lyft han dirigido esta resistencia y ahora se han unificado a otros medios de transporte y empresas de mensajería para patrocinar la Proposición 22.

El tribunal de California ordenó a Uber y Lyft que cumplieran con la ley. Dichas organizaciones amenazaron que cerrarían sus operaciones en California si los conductores tuvieran que transformarse en empleados. El día límite, las empresas solicitaron una prórroga. El tribunal otorgó una expansión, con la condición de que los directores ejecutivos de Uber y Lyft brinden una declaración jurada confirmando su proyecto para llevar a cabo con AB-5 dentro de sus compañías. Las compañías indicaron que no lo harían, por lo tanto, las empresas de transporte, junto con DoorDash e Instacart, secundaron la propuesta 22 para la votación de la boleta electoral.

Los residentes de California han tenido la posibilidad de dar cuerpo al futuro de la economía de los conciertos en USA botando sobre la iniciativa 22. Uber, Lyft y DoorDash gastaron una campaña denominada "*Sí a los 22*", lo cual la convierte en el tamaño electoral más caro en la crónica de California, en nombre de derogar un elemento clave de las leyes laborales del estado.

La Proposición 22 establecería que los controladores basados en aplicaciones son contratistas independientes, en vez de empleados, de acuerdo con la ley

estatal, y añadiría otras posiciones para mejorar moderadamente las condiciones de trabajo. La ley requería que las organizaciones utilizan una "prueba ABC" para clasificar a sus trabajadores, lo cual supone que los trabajadores solo tienen la posibilidad de ser clasificados como contratistas independientes si estuvieran: A) libres del control de la organización; B) hacer trabajos que no eran clave para el comercio de la organización; y C) conservar su propio comercio sin dependencia en la misma industria. Esto propuso un problema crítico para las organizaciones de transporte privado previamente mencionadas y numerosas otras empresas que habían construido sus modelos comerciales sobre la hipótesis de que sus trabajadores eran tratados como contratistas independientes.

Por lo anterior, requeriría que las organizaciones vía aplicaciones, brinden ciertos beneficios a sus conductores, también se genera la obligación hacia las empresas. Se requeriría que las organizaciones:

- 1. Limita el horario de los conductores a las 12 en un período de 24 horas.*
- 2. Pagar algunos costos por los conductores que se lastiman en el trabajo.*
- 3. Pague a los conductores el 120 por ciento del salario mínimo local por cada hora de conducción.*
- 4. Proporcionar un estipendio de seguro médico para los conductores que trabajen más de 15 horas a la semana.*

La Proposición 22 eximirá a las aplicaciones de transporte compartido y de entrega de alimentos de proporcionar beneficios a los empleados. Las empresas probablemente lograrán mayores ganancias y los costos de estos servicios seguirán siendo más bajos para los consumidores. Los consumidores podrían entonces patrocinar estos servicios basados en aplicaciones con más frecuencia, lo que, a su vez, aumentar ligeramente los ingresos de los conductores.

Aun cuando su denominación como contratistas no cambiará conforme con la Proposición 22, la nueva ley garantizará nuevos beneficios para quienes trabajan para organizaciones de transporte compartido. Se implementará un sueldo mínimo para asegurar que los conductores reciban por lo menos el 120% del sueldo mínimo local o estatal, junto con otros beneficios limitados, como seguro de coche y subsidios de salud, consistentes con las contribuciones del empleador bajo la Ley de Cuidado de Salud Asequible para conductores que trabajan 15 años o más.²⁵

Por último, es importante resaltar los efectos que la legislación de California pueda tener en otros legisladores del estado y locales de todo el territorio consideraron a AB-5 como un modelo para transportar a los contratistas independientes a los empleados de la compañía, con sus derechos y beneficios asociados.²⁶

Lo establecido en la proposición 22 puede generar un conflicto entre las diversas nuevas regulaciones que afecten a los contratistas independientes, aunque también podrían ser más atractivas para los legisladores de otros estados y municipios. Uno de los más importantes impulsores de AB-5 ha sido dar a los trabajadores ingreso a beneficios de atención médica. Con dichos derechos bajo la propuesta 22, y ya acordados por las compañías de transporte compartido y de reparto, puede haber un camino más simple para brindar beneficios si los legisladores reflejan las posiciones de la Propuesta 22 en sus estados. Con diversas organizaciones ya involucradas en dar incentivos a dichos trabajadores en California, las organizaciones tienen la posibilidad de ver una legislación semejante a lo largo del territorio.²⁷

²⁵ Loc. Cit.

²⁶ O'Donnell, Riia. "Que significa la proposición 22 de California para la ley AB-5" Disponible en línea: Workest <https://www.zenefits.com/workest/what-does-californias-prop-22-mean-for-the-ab5-law/> (Consulta: agosto 31, 2021).

²⁷ Loc. Cit.

También es importante señalar dentro del presente apartado, relativo al caso estadounidense, la situación actual de Nueva York, el cual aprobó unos varios cambios legislativos, en los cuales se reconoce un salario mínimo y otros derechos a los repartidores a domicilio de comida que trabajan para aplicaciones móviles, y que son las piezas c de un negocio que se disparó con la pandemia de Covid-19.²⁸

La ley, aprobada por el Concejo de Nueva York, obliga a las aplicaciones de reparto en la ciudad, como Grubhub, DoorDash o Uber Eats, que garanticen unas condiciones mínimas a los trabajadores a domicilio, varios de los cuales son inmigrantes de procedencia latinoamericano. La nueva regla no posibilita que estas organizaciones cobren a los transportistas, como se les conoce en la sociedad latina, una tasa para cobrar sus salarios, o que les obliguen a correr con los costos de los recipientes isotérmicos.

Además, asegura que los repartidores tengan ingreso a los sanitarios de los restaurantes donde recogen la comida que van a dar y ordena a las compañías para las que trabajan que informen sobre su política de propinas. La nueva ley además posibilita a dichos trabajadores que establezcan ciertas limitaciones de distancia o evadir regiones de reparto en sus itinerarios, sin que por esto logren padecer represalias.

E. ESPAÑA

²⁸ Escobar, Angelica. "Nueva York obligará a empresas a dar derechos laborales a repartidores de comida". Septiembre, 2021. Disponible en línea: **Forbes Mexico.** 2021. <https://www.forbes.com.mx/mundo-nueva-york-obligara-empresas-derechos-laborales-repartidores-comida/#:~:text=%2D%20La%20ciudad%20de%20Nueva%20York,la%20pandemia%20de%20Covid%2D19>. (Consulta: agosto 31, 2021).

A continuación, desarrollaremos el caso España, el cual siguió un camino parecido al de los Estados Unidos de América, en el 2017, el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo recibe un recurso de casación interpuesto por la compañía Glovo, el cual su giro principal es la compra, entrega y recolección de pedidos a través de su sistema por aplicación celular, dedicada tras una sentencia del Tribunal Preeminente de Justicia de Cataluña (TSJC) de marzo de este año.²⁹

En el presente fallo expuesto, el TSJC consideró como falso contratista a un ex repartidor de la empresa despedido en 2017 tras tener una relación laboral de dos años de servicio y condenó a la empresa a readmitir o indemnizar conforme a la legislación laboral española. Para el tribunal, Glovo no es *"una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores"*, sino una organización que presta servicios de recolección y mensajería fijando las condiciones fundamentales para la prestación del servicio.³⁰

Según el Alto Tribunal Español, la empresa Glovo es *"titular de los activos esenciales"* para realizar la actividad, es decir de los repartidores. Dichos trabajadores no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, sino que prestan su servicio *"insertados"* en la organización de trabajo del empleador. Por consiguiente, el Tribunal Supremo ha rechazado elevar la cuestión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.³¹

Glovo insiste en que el debate sigue abierto, porque varias sentencias han validado su modelo de negocio por aplicaciones, la última precisamente del TJUE,

²⁹ León, Alberto. *"El supremo reconoce la relación laboral entre Glovo y un repartidor: Son falsos autónomos"*. Barcelona: septiembre 23, 2020. Disponible en línea: **RTVE.COM**, Economía <https://www.rtve.es/noticias/20200923/supremo-reconoce-relacion-laboral-entre-glovo-repartidor-son-falsos-autonomos/2042849.shtml> (Consulta: agosto 31, 2021).

³⁰ Loc. Cit,

³¹ Loc. Cit.

mientras que en España han sido contrarias a los precedentes del sistema de justicia europeo.

Por su lado, el Sindicato Unión General de Trabajadores ha celebrado la "gran noticia", que garantiza el motivo a los sindicatos *"Es una gran noticia para los trabajadores y trabajadoras de este país y en especial para todos aquellos que trabajan a través de plataformas digitales. Es una enorme noticia además para la Estabilidad Social, a la que estas organizaciones van a tener que cotizar por sus trabajadores"*, Sobre lo anterior se hace mención en la nota que garantiza las compañías de esta forma se ahorran 10 millones de euros al año en cotizaciones.

En septiembre de 2020, el Tribunal Supremo sentenció que los repartidores no eran autónomos, sino trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, es ahora una vez que la ley reconoce esta presunción de laboralidad de los repartidores como fruto del consenso que alcanzaron el pasado mes de marzo el Ministerio de Trabajo y Economía Social, CC. OO. y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme.³²

Por lo tanto, desde hoy las empresas españolas deben de informar los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial en los que se basan y de qué manera afectan a la toma de decisiones y que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. La anterior ley no fue bien recibida por la Asociación de Plataformas de Servicios (APS), que señaló sobre el conflicto que dicha norma enfrenta ante el desarrollo de un sector que aporta más de 700 millones de euros al PIB de España. Sin embargo, su entrada

³² León, Alberto. "Entra en vigor la Ley Rider: Los repartidores dejarán de ser autónomos". Barcelona: agosto 12, 2021. Disponible en línea: RTVE.COM, Economía <https://www.rtve.es/noticias/20210812/entra-vigor-ley-rider-repartidores-dejaran-ser-autonomos/2157080.shtml> (Consulta: agosto 31, 2021).

en vigor no afecta únicamente a las empresas de reparto de comida a domicilio como Glovo, Uber Eats y Deliveroo, sino también a las relaciones laborales entre cualquier tipo de plataformas dedicadas al reparto o distribución de cualquier producto o mercancía y sus trabajadores.

De las cuatro grandes plataformas de reparto de comida a domicilio que operan en el territorio español, Glovo y Ubereats. Glovo anunció el lanzamiento de un nuevo modelo de independiente en España y la contratación de 2.000 trabajadores antes para adaptarse a la normativa actualmente en vigencia.

Sin embargo, Comisiones Obreras ha presentado dos denuncias ante la autoridad laboral contra la plataforma de reparto, acusándola de incumplir las normas laborales de sus trabajadores y de desafiar la Ley Rider abiertamente sin hacer el intento de adaptarse a la normativa. El fin de las denuncias realizadas tienen como fin se produzca el reconocimiento de los trabajadores autónomos como asalariados y terminar con el intento de estas empresas de dar cobertura a su estructura sin la laboralización efectiva, ya sea con la subcontratación.³³

Ubereats, ha anunciado que dejará los contratos autónomos y subcontratará a los repartidores a través de empresas especializadas en reparto o como es común conocido como outsourcing. Es de importancia señalar que la plataforma de reparto de comida a domicilio Just Eat se encuentra negociando con UGT y CCOO, sindicatos para este tipo de transportistas, el primer contrato colectivo del sector en España. El objetivo de este acuerdo, que estará basado en la Ley Rider, es ayudar a organizar las relaciones laborales de la economía de plataformas en el reparto de comida a domicilio.

³³ Loc. Cit.

Capítulo 3.

SEGURIDAD SOCIAL

Dentro del presente capítulo analizaremos una cuestión importante en relación al motivo de porque se están dando situaciones de derecho en los cuales los operadores buscan formar parte de una relación laboral, la seguridad social, el beneficio principal que se genera en la existencia de trabajo.

Se expondrá desde los conceptos básicos y cómo estos se encuentran dentro de nuestro sistema jurídico, constitucional y laboral mexicano. Finalizamos sobre cómo estos conceptos varían en el entorno de la globalización.

A. CONCEPTO

Dentro del concepto a estudiar, existe una doble noción dentro del mismo, tanto por la palabra de “*Seguridad*” así como “*Social*”, dentro del cual forma el concepto presente, de lo anterior consideramos importantes para el estudio las siguientes definiciones doctrinarias. Miguel Cordini, jurista argentino, entiende el concepto como “*Conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regula los sistemas y las instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad biomédica determinados por contingencias sociales*”.³⁴ Ahora bien, su nacional, Dino Jarach expone que debe entenderse como “*conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo rédito a*

³⁴ Cordini, Miguel A. **Derecho a la seguridad social**, Eudeba, Buenos Aires, 1966, p.9.

*toda persona, cuando la interrupción o pérdida de su capacidad de trabajo le impiden conseguirla por sus propios medios.*³⁵

De los anteriores conceptos, se señala que el objeto de la seguridad social es la prevención, así como los el control de los riesgos comunes de la vida, con el fin de cubrir necesidades básicas del ser humano y también tiene como objetivo la protección de la colectividad en la que se encuentre, dado que se protege a la vida cultural, social y del hogar³⁶

B. DERECHO MEXICANO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Dicha seguridad social no es ajena al sistema jurídico mexicano, en el cual se manifiesta de diversas maneras como se expondrá a continuación. La manera más común de ver reflejada a la seguridad social es por medio del derecho del trabajo, el cual tiene en común de buscar la justicia social, siendo la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del 123 de la Constitución, apartado B; la reglamentación encontrada en los artículos 11 fracción 1, 12 fracción, 50, 56, 60, 62, 65 fracción III, 111, 275 entre otros más dentro de la legislación laboral vigente. También existe esta protección al trabajador en tratados internacionales, el más notorio, la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas en 1948, si bien es importante resaltar, que al ser una declaración carece de vinculación para el estado mexicano, esta misma tiende a ser un criterio orientador en la materia.³⁷

Es importante señalar que, los tratados internacionales que estén de acuerdo con la Constitución, celebrados por el presidente y aprobados por el Senado, serán

³⁵ Jarach, Dino. **Problemas económicos-financieros de la seguridad social**, Buenos Aires, p. 196.

³⁶ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho a la seguridad social**. Oxford, México, p.13.

³⁷ Sánchez León, Gregorio. **Derecho Mexicano a la Seguridad Social**. México. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1987. P. 12.

aplicables a las relaciones de seguridad social, en todo lo que beneficie al trabajador a partir de la fecha de su vigencia. Así como también tenemos el Convenio Internacional Sobre Seguridad Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959.³⁸

También es necesario señalar la relevancia de los convenios entre trabajadores y empresas, en su manifestación conocida como contratos ley o contratos colectivos de trabajo, en los cuales se les da facultad a las partes de contratar seguros adicionales con el Instituto Mexicano Seguro Social (IMSS) y facultan a las partes a que se creen prestaciones extralegales superiores a las de la Ley del Seguro Social en favor de los empleados.³⁹

C. GLOBALIZACIÓN

Dentro del actual contexto globalizado en el que vivimos y nos desarrollamos profesionalmente, como los fenómenos globales que son consecuencia de la época tecnológica y cibernética, como el teletrabajo y la prestación de servicios a través de plataformas digitales, han generado un conflicto y exponer a una debilitada seguridad social de la época contemporánea.⁴⁰

Tanto como la ausencia de una planificación y trabajo legislativo que vaya en el sentido de los tiempos laborales que actualmente se viven, siendo el legislador rebasado por la realidad tanto que las relaciones laborales como son conocidas en la Ley Federal del Trabajo, se queda obsoleta ante la globalización y la presencia de diversos elementos que la componen.⁴¹

³⁸ Loc. Cit.

³⁹ Loc. Cit.

⁴⁰ Carrasco Fernández, Felipe y García Flores, Jacinto. **El derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Globalización**. México. Porrúa, 2011. p. 4.

⁴¹ Loc. Cit.

De lo anterior, es evidente que los patrones, empleados o el gobierno pueden resolver en un momento inmediato la situación actual, si bien vemos en otras partes del mundo que las Cortes Supremas y posteriormente legislativos, van a adaptando sus legislaciones laborales ante el actual panorama mundial, si bien varios elementos que en común tuvieron que darse para que otros países llevaran la práctica del servicio por aplicaciones a su legislación laboral, el sistema jurídico aún le falta solidificar los propios para así poder dar paso a este tipo de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIÓN

En el transcurso de la investigación, al explorar a profundidad el tema en cuestión, se hace primeramente un trabajo en el cual, se expone de manera general que son los servicios por aplicaciones y su manera de operar, posteriormente tocamos base en cuánto de qué manera se encuentra legislado las relaciones de trabajo actualmente y si el actual modelo general es suficiente para encuadrar a los servicios por aplicaciones.

Posteriormente se continuó con un ejercicio de derecho comparado, donde hicimos contraste de los diversos caminos tomados por otros estados para crear normativa que fuera suficiente para garantizar derechos laborales mínimos a los conductores de las aplicaciones y finalmente se estudia que integra la seguridad social y como esta ha cambiado a causa de la globalización.

De lo anterior un aprendizaje que considero fundamental en primer lugar, el exponer cómo el concepto de relación laboral puede ser ajustado a situaciones de derecho en las cuales originalmente no fueron planteadas, es decir que podemos ubicar dentro del término casos concretos que no fueron pensados por el legislador al momento de definir el concepto.

En segundo lugar, entender que el tema de la globalización nos obliga a moldear y cambiar conceptos que creíamos como inmutables, hacia una relativización del concepto para dar cabida a nuevos supuestos jurídicos.

Uno de los problemas más constantes en la realización del presente documento fue la búsqueda de información en cuestión legislativa y doctrinaria, dado que al ser este un evento relativamente nuevo, solamente existen casos muy concretos y particulares en otros países, entre los cuales el nuestro quiere dar pasos

parecidos, pero sin tener propiamente un esquema jurídico que permita ser investigado.

También por lo anterior existe una doctrina muy escasa en cuanto a las implicaciones que tienen estos modelos de negocio y la ley laboral que los rige, dado como es mencionado, son fenómenos de reciente creación y que con el pasar del tiempo permitirá hacer reflexiones más extensas del mismo.

Por lo tanto, es necesario ver que implicaciones en el ámbito del derecho laboral mexicano se tendrán a futuro y cómo estas pueden cambiar el modelo establecido, dado que primero, existen iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo para regular este tipo de operaciones, ya existe un sindicato para los conductores de las plataformas, teniendo este convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Lo anterior es importante preguntarnos cómo cambiaría la manera en la que se paguen conceptos laborales mínimos, como la intromisión de este tipo de trabajo cambiarán las formas en las que se contabilizan las jornadas labores o como puede incluso cambiar el tema de demostrar la relación laboral, estas incógnitas deberán ser planteadas al momento que se empiecen a ver los primeros cambios en el paradigma.

Para finalizar el presente trabajo es necesario a mi criterio replantearnos, más allá del concepto legal, que es una relación laboral, dado que existe un modelo tradicional de la misma, la cual es materializada a través de la norma en concreto, prolongando a la misma y excluyendo otro tipo de manifestaciones jurídicas que podrían entrar dentro del concepto.

Si nos adentramos en lo que originó el derecho laboral contemporáneo en si, regresamos a hechos históricos como lo son, la publicación del Manifiesto Comunista, de Marx y Engels, en el cual sientan las bases mínimas en cuanto a la explotación que se hace al que no cuente con los medios de producción

Siendo ejemplo de lo anterior la revolución industrial en la cual se establecen conceptos mínimos, como lo son el salario y la jornada laboral, siendo el punto de inflexión, los Mártires de Chicago, revuelta donde se consigue establecer una jornada máximo de 8 horas, como lo es actualmente.

De los anteriores hechos históricos, se ha creado el concepto tradicional sobre lo que debe entenderse como una relación laboral, pero es necesario que viendo el momento histórico que nos encontramos, globalización, volvemos a ver sobre qué bases actuales el concepto se sustenta, dado que los hechos de la sociedad superan a las hipótesis jurídicas, haciendo a estas últimas arcaicas en su sentido social.

Por lo anterior se debe generar un entorno, para ampliar el catálogo de supuestos que son considerados como relación de trabajo, con el fin de garantizar una mayor protección hacia las personas que realizan una determinada actividad en la sociedad.

APÉNDICE A

CONTRATO DE RENTA AUTOMOVIL

1. La persona natural, mayor de edad, que suscribe el presente CONTRATO mediante medios

electrónicos como arrendador (en adelante "EL ARRENDADOR"); y

2. La persona natural, mayor de edad, que suscribe el presente CONTRATO mediante medios electrónicos como arrendatario (en adelante "EL ARRENDATARIO" y en conjunto con EL ARRENDADOR las "PARTES"), han decidido celebrar el presente contrato privado de arrendamiento de vehículo con conductor (el "CONTRATO"), previa las siguientes:

CONSIDERACIONES

(i) Que, EL ARRENDADOR es propietario y/o cuenta con derechos suficientes conforme a la ley para arrendar o subarrendar el vehículo identificado con las placas, marca, modelo y color que constan en la petición de arrendamiento de vehículo con conductor en el portal de contacto para arriendo de vehículos con conductor utilizado por las PARTES (el "Vehículo").

(ir) Que, EL ARRENDATARIO es una persona natural que tiene la intención de contratar el uso y goce del control operativo del Vehículo dentro de su ámbito de actividades exclusivas durante un tiempo determinado.

(iii) Que, las PARTES tienen la intención que EL ARRENDADOR funja como conductor del Vehículo dado en arriendo a EL ARRENDATARIO.

(iv) Que, EL ARRENDADOR y EL ARRENDATARIO se relacionaron a través del portal de contacto para arriendo de vehículos con conductor, mediante el cual concretaron la petición de arrendamiento del Vehículo y convinieron la suscripción de los términos y condiciones detallados en este CONTRATO.

Con base en lo anterior, las PARTES han decidido suscribir el presente CONTRATO, el cual se registrará por lo establecido en el Código de Comercio, los artículos 1973 y siguientes del Código Civil, las demás normas concordantes del derecho privado y las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Objeto y alcance.

EL ARRENDADOR entrega a título de arrendamiento, y EL ARRENDATARIO recibe al mismo título, el uso y goce del Vehículo, de manera temporal, en los términos y condiciones aquí contenidos. Las PARTES podrán acordar que el arrendamiento del Vehículo incluya un conductor provisto por parte de EL ARRENDADOR en favor de EL ARRENDATARIO, en conformidad con lo indicado en la Cláusula Sexta del CONTRATO.

EL ARRENDADOR se obliga a entregar a EL ARRENDATARIO el Vehículo con todos sus accesorios, en estado operativo y provisto de los documentos necesarios, y a proveer oportunamente todas las reparaciones debidas a fuerza mayor o a deterioro por el uso normal del Vehículo, según el empleo convenido.

A su vez, EL ARRENDADOR declara y garantiza que el Vehículo (a) tiene al día y vigentes de conformidad con la ley aplicable, todos los permisos, obligaciones legales y licencias requeridos, incluido, entre otros, el Seguro Obligatorio (SOAT), tarjeta de propiedad, revisión técnico-mecánica y de emisión de gases; y (b) se encuentra a paz y salvo por concepto de impuestos, multas o comparendos, así como en todos los registros de tránsito.

SEGUNDA: Plazo.

El plazo del CONTRATO está determinado por el tiempo de uso y goce que determine EL ARRENDATARIO, de acuerdo con lo establecido en este CONTRATO.

Cualquiera de las PARTES podrá dar por terminado el presente CONTRATO de forma unilateral dando un aviso previo escrito o verbal, de manera inmediata durante el plazo del arrendamiento, a la otra PARTE. En caso de terminación anticipada de este CONTRATO, EL ARRENDATARIO le pagará a EL ARRENDADOR los valores que correspondan a la ejecución efectiva del CONTRATO.

TERCERA: Entrega y Control operativo.

EL ARRENDADOR hará la entrega material del Vehículo para que el ARRENDATARIO ejerza control operativo sobre el mismo según lo convenido por las PARTES en el presente CONTRATO.

El Vehículo deberá ser devuelto a EL ARRENDADOR por EL ARRENDATARIO en el mismo estado en que fue recibido, salvo el desgaste natural y sólo se entenderá efectuada la restitución cuando EL ARRENDATARIO lo tenga físicamente en el lugar convenido para el efecto, el mismo que podrá ser el lugar en el que se ubique el Vehículo al momento de terminación del Plazo del presente CONTRATO.

CUARTA. Precio y gastos.

EL ARRENDATARIO pagará el precio acordado a EL ARRENDADOR por la entrega a título de arrendamiento del Vehículo y la ejecución de las actividades de conductor del Vehículo por parte de EL ARRENDADOR ("Precio").

El precio del arrendamiento del Vehículo será determinado considerando las características del Vehículo, el tiempo de uso y goce por EL ARRENDATARIO y otras características y factores adicionales que podrán acordar las PARTES.

Cualquier gasto o erogación de cualquier tipo en que debiera incurrir EL ARRENDATARIO en el desempeño y/o ejecución del presente CONTRATO y/o en la ejecución de actividades adicionales, será a cargo únicamente de EL ARRENDATARIO.

PARÁGRAFO: Reembolsos o pagos compensatorios. En caso de que se cause, EL ARRENDATARIO deberá reembolsar/pagar los siguientes gastos, los cuales no se encuentran incluidos en el Precio según las siguientes consideraciones:

(i) No presentación: Significa la no comparecencia de EL ARRENDATARIO para el uso y goce del Vehículo en el lugar y momento convenidos por las PARTES. En este caso será cobrado por EL ARRENDADOR una suma equivalente a COP\$2.700 u otra suma variable acordada oportunamente.

(ii) Grúa: En los casos en que EL ARRENDADOR tenga que utilizar el servicio de grúa para restituir el Vehículo a un taller, por causas imputables a EL ARRENDATARIO, dicho costo tendrá que ser pagado por EL ARRENDATARIO.

(iii) Liberación del Vehículo: Si el Vehículo fuera retenido por las autoridades competentes como consecuencia de un incidente por causas imputables a EL ARRENDATARIO, y se requiera del pago de gastos necesarios para la liberación del mismo, estos deben ser pagados por EL ARRENDATARIO, previo a la presentación del soporte correspondiente por parte de EL ARRENDADOR.

(iv) Infracciones de tránsito: En caso de presentarse infracciones de tránsito durante la vigencia del CONTRATO por causas imputables a EL ARRENDATARIO, y estas sean pagadas por EL ARRENDADOR;

(v) Daños imputables al ARRENDATARIO por responsabilidad civil extracontractual.

(vi) Tanqueo: El Vehículo es puesto a disposición de EL ARRENDATARIO con combustible suficiente para el desarrollo del objeto de este CONTRATO. El precio pagado por EL ARRENDATARIO incluye el costo por combustible.

QUINTA. Forma de pago.

El Precio será pagado, por EL ARRENDATARIO a través de alguna de las siguientes opciones a discreción de EL ARRENDATARIO:

(i) Transacción bancaria y/o financiera a favor de la cuenta que indique EL ARRENDADOR con cargo a tarjetas de crédito, débito u otros medios digitales y/o electrónicos de EL ARRENDATARIO, una vez finalizado el plazo de este CONTRATO o la fracción de este.

(ii) En efectivo directamente a EL ARRENDADOR una vez finalizado el plazo de este CONTRATO o la fracción de éste.

SEXTA. Servicio de Conductor.

Adicional a la entrega del Vehículo, las PARTES acuerdan que el arrendamiento del Vehículo incluirá un conductor provisto por parte de EL ARRENDADOR, que puede ser incluso este mismo, en favor de EL ARRENDATARIO. Sin perjuicio de ello, LAS PARTES reconocen que la inclusión de un conductor no limitará el control operativo del Vehículo por EL ARRENDATARIO durante el Plazo del CONTRATO. EL ARRENDADOR garantiza que el conductor posee los conocimientos y la experiencia necesaria para conducir el Vehículo, así como que cuenta con su licencia de conducción correspondiente que le permite cumplir íntegramente con las obligaciones del CONTRATO.

Para todos los efectos descritos en este Contrato, EL ARRENDATARIO tendrá el control de la operación de desplazamiento del Vehículo y el conductor recibirá las instrucciones operativas por parte del ARRENDATARIO.

SÉPTIMA. Obligaciones de EL ARRENDATARIO.

Sin perjuicio de las demás obligaciones asumidas en el presente CONTRATO, EL ARRENDATARIO se obliga para con EL ARRENDADOR a:

(i) Pagar el Precio acordado en la forma prevista en el CONTRATO.

(ii) Suministrar toda la información y documentación que requiera EL ARRENDADOR para la ejecución del objeto de este CONTRATO.

(iii) Velar por el buen estado del Vehículo durante todo el tiempo que éste se utilice.

(iv) De ser aplicable, velar porque sus acompañantes hagan un buen uso del Vehículo.

(v) Devolver el Vehículo en el momento y lugar acordado con EL ARRENDADOR.

(vi) Utilizar el Vehículo únicamente para su ámbito de actividades exclusivas durante el tiempo determinado en este CONTRATO.

(vii) No efectuar reparación y/o transformación alguna al Vehículo ni ordenarla sin la previa y expresa autorización de EL ARRENDADOR.

(viii) No utilizar el Vehículo para actos indebidos o ilícitos, ni para el transporte de mercancías peligrosas, inflamables, de contrabando o de origen ilegal.

(ix) Dar confianza e independencia a EL ARRENDADOR para la prestación de su servicio como conductor. No obstante, cualquier sugerencia o recomendación que EL ARRENDATARIO haga a EL ARRENDADOR, éste último las tendrá en cuenta para beneficio de los objetivos del CONTRATO.

(x) Responsabilizarse no sólo de su propia culpa sino de las de su(s) acompañante(s) en el

Vehículo.

(xi) Cumplir con las demás obligaciones que establezca la ley aplicable.

OCTAVA. Obligaciones de EL ARRENDADOR.

Sin perjuicio de las demás obligaciones asumidas en el presente CONTRATO, EL ARRENDADOR se obliga para con EL ARRENDATARIO a:

(i) Otorgar el Vehículo a EL ARRENDATARIO, para uso y goce temporal de acuerdo con lo convenido en este CONTRATO, en perfecto estado mecánico, físico y en perfectas condiciones de funcionamiento y seguridad, con todos los documentos y equipos exigidos por la ley.

(ii) Otorgar a EL ARRENDATARIO el Vehículo en el momento y lugar acordados.

(iii) Aportar todo el conocimiento y experiencia en desarrollo del objeto del CONTRATO.

(iv) Librar a EL ARRENDATARIO de toda turbación en el goce del Vehículo.

(v) Cumplir con las obligaciones legales que le resulten aplicables.

NOVENA. Terminación

El arrendamiento del Vehículo expira por las siguientes causales:

(i) Por la destrucción total del Vehículo.

(ii) Por la expiración del tiempo estipulado para la duración del arriendo.

(iii) Cuando el Vehículo sea devuelto en el momento y lugar acordados en virtud al presente

CONTRATO.

(iv) Por sentencia de juez o de prefecto en los casos que la ley ha previsto.

(v) Cuando ocurra un siniestro con el Vehículo.

(vi) Por uso inadecuado o mal uso del Vehículo.

(vii) Por detención del Vehículo por una autoridad competente.

(viii) Por decisión unilateral de cualquiera de las PARTES en los términos señalados en la Cláusula

Segunda de este Contrato.

(ix) Por terminación anticipada de acuerdo a las políticas de cancelación oportunamente informadas

y/o acordadas.

DÉCIMA. Responsabilidad.

En virtud del principio de primacía de la voluntad de las PARTES, EL ARRENDADOR deberá responder por el tiempo en que EL ARRENDATARIO tenga el uso y goce del Vehículo, por cualquier daño o pérdida de alguna pieza, parte u objeto que haga parte del Vehículo, así como responsabilizarse por los daños, reclamos, demandas, acciones, pretensiones y/o gastos en general (incluyendo costas y costos procesales y gastos de abogados) ocurridos durante la tenencia del Vehículo por parte del ARRENDATARIO.

Por su parte, EL ARRENDADOR no se hace responsable de la pérdida de objetos personales depositados o guardados en el Vehículo por EL ARRENDATARIO, por acciones u omisiones propias de este, y no se hace responsable de cualquier perjuicio o daño que se produzca en el Vehículo durante el tiempo que ésta esté en poder y uso de EL ARRENDATARIO.

DÉCIMA PRIMERA. Naturaleza contractual.

El presente CONTRATO es un contrato de arrendamiento en los términos del Código de Comercio y Código Civil colombianos y, en consecuencia, las PARTES de común acuerdo manifiestan que en ningún caso al CONTRATO se le asignarán obligaciones y/o derechos de cualquier otro negocio jurídico.

Para el desarrollo del presente CONTRATO, EL ARRENDADOR actúa en forma independiente, con autonomía técnica y administrativa y, en consecuencia, sin que exista relación laboral o de subordinación alguna entre EL ARRENDATARIO y EL ARRENDADOR. Por lo anterior, EL ARRENDADOR no está sometido a reglamentos de cualquier naturaleza de EL ARRENDATARIO, como quiera que EL ARRENDADOR no tienen la calidad de empleado de EL ARRENDATARIO y, por tanto, el presente CONTRATO no es de naturaleza laboral, ni implica ningún tipo de responsabilidad laboral para EL ARRENDADOR.

Queda expresamente estipulado que no se establece, por fuerza del presente CONTRATO, ningún vínculo laboral o de responsabilidad, por parte EL ARRENDADOR en relación con el arrendamiento del Vehículo, siendo EL ARRENDADOR el único responsable por todas sus eventuales obligaciones laborales y pagos que correspondan, según la legislación vigente.

DÉCIMA SEGUNDA. Ley aplicable y jurisdicción competente.

El presente Contrato estará regido y será interpretado de acuerdo con las leyes de la República de Colombia.

Excepto por el cobro ejecutivo de obligaciones, toda controversia o diferencia relativa a este Contrato, se resolverá por la justicia ordinaria.

DÉCIMA TERCERA. Acuerdo Integral.

El CONTRATO constituye el acuerdo integral entre las PARTES con respecto al objeto, obligaciones y compromisos aquí contemplados, y por tanto reemplaza y deja sin efecto legal alguno cualquier acuerdo, contrato o entendimiento previo, escrito o verbal, que las PARTES hubieran tenido sobre este particular.

DÉCIMA CUARTA. Protección de datos.

EL ARRENDATARIO por este medio autoriza de manera previa, expresa e informada a EL ARRENDADOR para que realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia, transmisión y, en general, cualquier operación o conjunto de operaciones en y sobre los datos personales de EL ARRENDATARIO (los "Datos Personales"). Los Datos Personales incluyen, pero no se limitan a, datos de identificación, información de contacto, información financiera e información profesional de EL ARRENDATARIO, o de las personas vinculadas a este. La presente autorización se otorga exclusivamente para el cumplimiento de los fines del CONTRATO, que incluyen, pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de las PARTES; la debida ejecución de la relación contractual con EL ARRENDADOR; la verificación del cumplimiento de las obligaciones de EL ARRENDATARIO; gestionar y consolidar registros de clientes; realizar campañas de actualización de datos; realizar estudios de seguridad, para la prevención de fraudes, lavado de activos y financiación del terrorismo, entre otros; realizar y organizar actividades promocionales; la administración de sus sistemas de información y comunicaciones; el reporte de información a las autoridades competentes, y la consolidación de bases de datos, así como las otras finalidades que sean informadas por EL ARRENDADOR. EL ARRENDATARIO acepta y conoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de titular de los Datos Personales, entre los que se encuentran el derecho a presentar a solicitudes de información, actualización, supresión y/o rectificación sobre los Datos Personales.

DÉCIMA QUINTA. Nulidad Parcial.

Si cualquier disposición de este CONTRATO fuese prohibida, resultare nula, ineficaz o no pudiese hacerse exigible de conformidad con las leyes de la República de Colombia, o

decisión de una autoridad gubernamental competente, las demás estipulaciones del CONTRATO le sobrevivirán con sus plenos efectos vinculantes y obligatorios para las PARTES, a menos que la disposición prohibida, nula, ineficaz o inexigible fuese esencial al CONTRATO de manera que la interpretación o cumplimiento del mismo en ausencia de tal disposición no fuese posible. Al hacerse tal determinación, las PARTES negociarán de buena fe para modificar este CONTRATO de tal manera que logre reflejar la intención original de las PARTES, tan fielmente como sea posible, de una manera aceptable para ambas partes, y para que las transacciones previstas en este CONTRATO sean consumadas como se previeron originalmente en la medida más completa posible.

DÉCIMA SEXTA. Cesionarios y Sucesores.

Las estipulaciones del presente CONTRATO sólo producen efectos en relación con las PARTES y con sus cesionarios y sucesores, en el entendido que el presente CONTRATO y las obligaciones y derechos en él contenidos no podrán cederse, transferirse ni delegarse (total o parcialmente) a cualquier persona sin el consentimiento previo y expreso de la otra parte.

DÉCIMA SÉPTIMA. Buena Fe.

Ninguna de las PARTES desarrollará actividad alguna, ejecutará acto alguno o celebrará contrato o acuerdo alguno que incluya términos que estén diseñados con el propósito de derrotar o atentar contra la intención de las PARTES, conforme ha quedado plasmado en este CONTRATO.

En prueba de conformidad, las PARTES suscriben el presente CONTRATO en conocimiento y aprobación de las cláusulas y a un solo efecto.

El CONTRATO se entiende celebrado y suscrito para todos sus efectos, en la fecha en que el ARRENDADOR y el ARRENDATARIO manifiesten su aceptación electrónica al presente CONTRATO.

APÉNDICE B

INICIATIVA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Plantea iniciativa reconocer a los trabajadores de plataformas digitales

Se busca otorgarles garantías de seguridad social, protección frente a despido y derechos: diputado González Cuevas (PRI)

Boletín No. 6136

Plantea iniciativa reconocer a los trabajadores de plataformas digitales

• Se busca otorgarles garantías de seguridad social, protección frente a despido y derechos: diputado González Cuevas (PRI)

• Estas plataformas ofrecen oportunidades a quienes presentan dificultades para insertarse en el mercado tradicional

El diputado Isaías González Cuevas (PRI) planteó adicionar un Capítulo XII Ter a la Ley Federal del Trabajo

, con el propósito de reconocer a los trabajadores de plataformas digitales y que éstos cuenten con un piso básico de garantías de seguridad social, además de nuevos derechos conforme a su materia de encargo.

A través de una iniciativa, remitida para su análisis a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, busca incluir, entre otros, la garantía de seguridad social, protección frente al despido, el derecho a organizarse, la protección de datos personales y la prohibición de discriminación.

La iniciativa prevé considerar el trabajo en plataformas digitales como aquel que se realiza mediante sistemas de infraestructura virtual a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles para servicios de traslado, reparto de pedidos y otros afines, mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Precisa que son trabajadores de plataformas digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, y cualquier otro que, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales, realicen actividades para uno o varios empleadores. Además, los trabajadores gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política.

Las propinas, menciona, serán ingresos adicionales al salario de las personas trabajadoras digitales y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán entregadas al trabajador de la forma y tiempo en que éste lo convenga con la plataforma digital.

Además, las personas trabajadoras de las plataformas digitales podrán organizarse en sindicatos para la mejor defensa de sus derechos laborales, y podrán celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con las plataformas digitales.

En los considerandos, expone que, en la actualidad, en la gran mayoría de los países, las personas trabajadoras de las plataformas digitales no están cubiertas por el marco normativo laboral y no tienen acceso a los beneficios y protecciones que éste debe garantizarles. Por ello, es urgente lograr una regulación laboral para este sector y evitar con ello que se sumen al grupo de trabajadores informales.

Refiere que dentro de las modalidades de “trabajo atípico”, se encuentran los trabajadores de plataformas digitales, quienes con un clic en una aplicación aceptan trabajos a pedido, por hora o por tarea, en diversos sectores de actividad económica. De hecho, en el mundo ya se habla de la “plataformización” de las relaciones laborales, un fenómeno que, aunque es reciente, tiene el potencial de aumentar exponencialmente en un futuro próximo.

Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las plataformas digitales tienen el potencial de impactar positivamente a 540 millones de individuos en el mundo y aumentar los ingresos en 2.7 billones de dólares para 2025. Detrás de estas cifras alentadoras hay una promesa de mayor participación laboral, más trabajo a medio tiempo y menos desempleo, así como ganancias en eficiencia y productividad, precisa.

Menciona que las nuevas generaciones de trabajadores (de los llamados millennials en adelante) ha sido el sector, aunque no el único, que más se ha acomodado a una concepción del trabajo diferente: valoran la flexibilidad, la personalización y conciben “el trabajo con sentido”, esto es con metas sociales y/o medioambientales.

Además, las plataformas digitales ofrecen oportunidades de trabajo a personas que tradicionalmente presentan dificultades para insertarse en el mercado laboral tradicional, es decir, estudiantes, mujeres y hombres con responsabilidades familiares y desempleados de larga duración, ya que la única condición es contar con un teléfono “inteligente”, una computadora o una tableta y conexión a internet para trabajar, e incluso los migrantes han encontrado una oportunidad en dicha labor.

Con esta propuesta, afirma el diputado del PRI, se hace eco de las diversas manifestaciones que ya han realizado diversos colectivos de trabajadores de plataformas digitales por el reconocimiento de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

A. Doctrina

Briceño Ruiz, Alberto. Derecho a la seguridad social. Oxford, México, p.13.

Carrasco Fernández, Felipe y García Flores, Jacinto. El derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Globalización. México. Porrúa, 2011. p. 4.

Cordini, Miguel A. Derecho a la seguridad social, Eudeba, Buenos Aires, 1966, p.9.

Del Pilar Martínez, María. “Las nuevas formas de trabajo desafían la seguridad social: secretaria del Trabajo”. Ciudad de México: agosto 23, 2018: Disponible en línea: [eleconomista.com, Capital Humano](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-nuevas-formas-de-trabajo-desafian-la-seguridad-social-Secretaria-del-Trabajo-Federal-20180823-0072.html)
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-nuevas-formas-de-trabajo-desafian-la-seguridad-social-Secretaria-del-Trabajo-Federal-20180823-0072.html> (Consulta: marzo 20, 2021).

Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California, “Worker Misclassification” (página web), consultado en agosto de 2021.

Eisenbey, Ross. Y McNicholas, Celine. Carta al Comité de Educación y Fuerza Laboral de la Cámara de Representantes de los EE. UU. Sobre la Ley de Flexibilidad para las Familias Trabajadoras (HR 1180). Disponible en línea: [Economic Policy Institute](https://www.epi.org/publication/letter-to-the-u-s-house-education-and-the-workforce)
<https://www.epi.org/publication/letter-to-the-u-s-house-education-and-the-workforce>

-committee-on-the-working-families-flexibility-act-h-r-1180/ (Consulta: agosto 29, 2021).

Escobar, Angelica. "Nueva York obligará a empresas a dar derechos laborales a repartidores de comida". Septiembre, 2021. Disponible en línea: Forbes México. 2021.

<https://www.forbes.com.mx/mundo-nueva-york-obligara-empresas-derechos-laborales-repartidores-comida/#:~:text=%2D%20La%20ciudad%20de%20Nueva%20York,la%20pandemia%20de%20Covid%2D19>. (Consulta: agosto 31, 2021).

Hiltzik, Michael. Gig Firm Instacart, enfrenta la revuelta de sus trabajadores, se une a la campaña de Uber para reducir el salario., Los Angeles Times <https://www.latimes.com/business/story/2019-11-04/instacart-worker-rebellion>, (Consulta: agosto 29, 2021).

Instituto Mexicano del Seguro Social. IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes. Disponible en <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432>: Ciudad de México, México, 2021.

Jarach, Dino. Problemas económicos-financieros de la seguridad social, Buenos Aires, p. 196.

Juárez, Blanca y Hernández, Gerardo. Regular el trabajo en plataformas digitales en la LFT, el próximo desafío en el congreso. Disponible en línea: Factor Capital Humano

<https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/regular-el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-la-lft-el-proximo-desafio-del-congreso/2021/04/> (Consulta: septiembre 1, 2021).

Kim, Timothy. La decisión Dynamex: La Corte Suprema de California restringe el uso de contratistas independientes. Disponible en línea: Autor <https://www.laboremploymentlawblog.com/2018/05/articles/class-actions/dynamex-decision-independent-contractors> (Consulta: agosto 20, 2021).

León, Alberto. "El supremo reconoce la relación laboral entre Glovo y un repartidor: Son falsos autónomos". Barcelona: septiembre 23, 2020. Disponible en línea: RTVE.COM, Economía

<https://www.rtve.es/noticias/20200923/supremo-reconoce-relacion-laboral-entre-glovo-repartidor-son-falsos-autonomos/2042849.shtml> (Consulta: agosto 31, 2021).

León, Alberto. "Entra en vigor la Ley Rider: Los repartidores dejaron de ser autónomos". Barcelona: agosto 12, 2021. Disponible en línea: RTVE.COM, Economía

<https://www.rtve.es/noticias/20210812/entra-vigor-ley-rider-repartidores-dejaran-ser-autonomos/2157080.shtml> (Consulta: agosto 31, 2021).

Máxima Uriarte, Julia. "Ley Federal del Trabajo de México" Para: Caracteristicas.co. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/ley-federal-del-trabajo-de-mexico/>. Consultado: Marzo. 20, 2021.

McNicholas, Céline. Y Poydock, Margaret. Como el AB5 de California protege a los trabajadores de la clasificación errónea. Disponible en línea: Economic Policy Institute <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/> (Consulta: agosto 29, 2021).

Meléndez, Miguel. Se crea el primer sindicato para trabajadores de APPS: La UNTA. Disponible en línea: Revista Consideraciones <https://revistaconsideraciones.com/2021/05/26/se-crea-el-primer-sindicato-para-trabajadores-de-apps-la-unta/> (Consulta: septiembre 1, 2021).

O'Donnell, Riia. "Que significa la proposición 22 de California para la ley AB-5" Disponible en línea: Workest <https://www.zenefits.com/workest/what-does-californias-prop-22-mean-for-the-ab5-law/> (Consulta: agosto 31, 2021).

Planmatics, Inc., Contratistas independientes: prevalencia e implicaciones para los programas de seguro de desempleo. Informe preparado para la Administración de Capacitación y Empleo del Departamento de Trabajo de EE. UU., febrero de 2000.

Renting Finders. "Segmento E". Disponible en línea: Renting Finders: Glosario. <https://rentingfinders.com/glosario/segmento-e/> (Consulta: Marzo. 20, 2021).

Sánchez León, Gregorio. Derecho Mexicano a la Seguridad Social. México. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1987. P. 12.

Subasinghe, Ruwan. "El giro de Uber en Reino Unido: el modelo laboral explotador de las plataformas digitales no está muerto". En: Equal Times, Bruselas, Bélgica, abril 1, 2021, Trabajo.

Tran, Nathan. Proposition 22. Driver classification for app-based companies. Disponible en línea: Rose Institute of state and local government https://s10294.pcdn.co/wp-content/uploads/2020/10/VV20-Prop-22_Final.pdf (Consulta: Agosto 30, 2021).

B. Legislación

Ley Federal del Trabajo. (P.O. abril 1, 1970/ Julio 31, 2021).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O. Feb. 5, 1917/mayo 28,2021).

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (España). B.O.E. May. 12, 2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> (Consulta: octubre 6, 2021).

C. Jurisprudencia

Automóviles de alquiler. Relación laboral entre el chofer y el propietario o permisionario del vehículo. Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito (SJF: 7ª época, 1975 p. 188.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/251308>

Automóviles de alquiler. Relación laboral entre el chofer y el propietario o permisionario del vehículo. Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito (SJF: 7ª época, 1975 p. 66.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/255544>

Profesionistas, Características de la relación laboral tratándose de. Tesis Aislada. Amparo Directo. Cuarta Sala (SJF: 7ª época, volumen 10 p. 52) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/244893>

Profesionistas, Características de la relación laboral tratándose de. Jurisprudencia. Amparo Directo. Cuarta Sala (SJF: 7ª época, volumen 163-168 p. 65) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/244893>

Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la. Jurisprudencia. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. IV.2o. J/1SJF: 9ª época, T I, mayo de 1995, p. 289.) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205158>

Relación laboral. Prueba de la. Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. (SJF: 8ª época, Tomo VIII p. 134) Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/222074>

