

**LA LABORALIZACIÓN EN CALIFORNIA DE LOS
TRANSPORTISTAS AL SERVICIO DE PLATAFORMAS
DIGITALES. EL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT* (2018)***

[*THE CLASSIFICATION AS EMPLOYEES IN CALIFORNIA OF THE
DRIVERS SERVING TO ONLINE PLATFORMS. THE CASE DYNAMEX
v. SUPERIOR COURT (2018)*]

Alberto Arufe Varela

Fecha de recepción: 13 noviembre 2019

Fecha de aceptación: 11 diciembre 2019

Sumario: I. LOS ANTECEDENTES DEL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- II. LA DECISIÓN DEL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- III. LAS CONSECUENCIAS DEL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

Contents: I. THE BACKGROUND OF THE CASE *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- II. THE DECISION OF THE CASE *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- III. THE CONSEQUENCES OF THE CASE *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*.- CITED BIBLIOGRAPHY.

Resumen: Este trabajo analiza la doctrina y las consecuencias del caso *Dynamex*, decidido por la Corte Suprema de California en 2018. Este caso se refiere a repartidores al servicio de una plataforma telemática de mensajería instantánea. Según él, hay que presumir que todo el que presta servicios retribuido a otro es trabajador asalariado de ese otro, salvo que la entidad contratante demuestre que es un trabajador independiente, aplicando el llamado test ABC.

Abstract: *This work analyzes the doctrine and consequences of the case Dynamex, decided by the Supreme Court of California in 2018. This case deals with drivers serving to an online same-*

* Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

day delivery platform. According to it, every individual who works for remuneration for another individual is presumed to be employee of the latter, unless the hiring entity shows that he is an independent contractor, by application of the so-called ABC test.

Palabras clave: California, Derecho individual del Trabajo, Plataformas digitales, Trabajadores asalariados, Trabajadores autónomos

Keywords: *California, Employment law, Online Platforms, Employees, Independent contractors*

* * *

I. LOS ANTECEDENTES DEL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*

1. Aunque quizá no resulte del todo evidente en Europa, California no es uno más (o si se prefiere, uno cualquiera) de los cincuenta Estados federados que componen, de momento, los Estados Unidos. En efecto, cabe recordar —desde un punto de vista meramente histórico— cuando se incorporó como trigésimo primer Estado, en 1850, desequilibró decisivamente en contra de los confederados esclavistas —al tratarse de un Estado anti-esclavista— el peso de los Estados entonces partidarios de la Unión, con su lógico impacto en la guerra de secesión declarada sólo una década después y, por supuesto, en la Constitución federal de los Estados Unidos¹. Es, además, el Estado federado norteamericano más poblado (alrededor de cuarenta millones de habitantes) y más rico, poseyendo un producto interior bruto muy superior al de países como Francia o Italia, y que casi triplica el de España². Es, en fin, un Estado icono en los Estados Unidos, al que se encuentran vinculadas marcas e industrias típicamente yankees y de renombre mundial, desde los pantalones vaqueros (patentados por Levi Strauss en 1873)³, pasando por la industria del cine (asentada en Hollywood desde 1911) y por toda la radicada en el llamado «Valle del Silicio», tan popular a nivel planetario (Apple, eBay, Facebook, Netflix, Paypal, Tesla, Twitter, etc.), sin la cual resultaría incomprensible el fenómeno de las plataformas digitales de transporte de cosas o personas, del tipo Uber o similares. Precisamente una de estas plataformas digitales de transporte de cosas (o más coloquialmente, de mensajería), creo que poco conocida para el público europeo en general, acabó provocando un auténtico terremoto (otra realidad, por lo demás, también muy típicamente californiana), aunque jurídico, al perder el pleito que dio lugar al protagonista estelar de este trabajo, que es el caso *Dynamex v. Superior Court*, resuelto por la Corte Suprema de California el 30 abril 2018⁴.

¹ Cfr. su XIII Enmienda, de 1865, sobre abolición de la esclavitud.

² Véase <https://apps.bea.gov/itable/iTable.cfm?ReqID=70&step=1&acrdn=1>.

³ Al respecto, véase R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, *La gestión de recursos humanos en una gran empresa textil norteamericana. Análisis comparatista del vigente convenio colectivo de Levi Strauss & Co., y traducción castellana*, Tesis Doctoral inédita (A Coruña, 2012), 286 págs.

⁴ Referencia oficial 416 P.3d 1 (Cal. 2018).

2. Según consta probado en la resultancia fáctica del caso, Dynamex es una empresa de reparto que opera no sólo en California, sino también en todo el territorio de los Estados Unidos (literalmente, «Dynamex es un servicio de entrega y reparto instantáneo de ámbito nacional, que gestiona diversos centros de negocio en California»)⁵. Evidentemente, se trata de una plataforma digital, aunque el caso —quizá por causa de la intensa informatización de California a todos los niveles, desde hace ya muchos años— prescinde de relatar todos los tostones informático-algorítmicos a que los tribunales laborales europeos (a los que, en este concreto punto, se les ve «el pelo de la dehesa») nos tienen acostumbrados cuando abordan asuntos ligados a dicho tipo de plataformas, limitándose a indicar que los repartidores al servicio de Dynamex debían contratar un concreto tipo de teléfono móvil inteligente, que les conectase con la plataforma digital (literalmente, «se exige a los repartidores que desarrollan trabajo a demanda que obtengan y paguen un teléfono móvil Nextel, a través del cual los repartidores mantienen contacto con Dynamex»)⁶. En fin, consta también probado un hecho trascendental, más que meramente relevante, ocurrido catorce años antes de la decisión del caso, que este último relata así: 1) «antes de 2004, Dynamex clasificaba a sus repartidores californianos como trabajadores, y les pagaba aplicando las leyes sobre jornada y salarios de ese Estado»⁷; 2) «en 2004, Dynamex convirtió a todos sus repartidores en trabajadores autónomos, tras haber concluido la dirección que dicha conversión generaría ahorros económicos para la empresa»⁸; y 3) «según la práctica actual, todos los repartidores son tratados como trabajadores autónomos, y se les exige que aporten sus propios vehículos y que paguen todos sus gastos de transporte, incluidos gasolina, peajes, mantenimiento del vehículo y seguro de responsabilidad del vehículo, así como todos los impuestos y el seguro de accidente de trabajo»⁹.

⁵ Pág. 8. Textualmente, «*Dynamex is a nationwide same-day courier and delivery service that operates a number of business centers in California*».

⁶ *Ibidem*. Textualmente, «*drivers performing on-demand work are required to obtain and pay for a Nextel cellular telephone through which the drivers maintain contact with Dynamex*».

⁷ *Ibidem*. Textualmente, «*prior to 2004, Dynamex classified its California drivers as employees and compensated them pursuant to this state's wage and hour laws*».

⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*in 2004, Dynamex converted all of its drivers to independent contractors after management concluded that such a conversion would generate economic savings for the company*».

⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*under the current policy, all drivers are treated as independent contractors and are required to provide their own vehicles and pay for all of*»

3. Precisamente con la finalidad de revertir esa práctica, un repartidor al servicio de Dynamex demandó a la empresa, ante una Corte de primera instancia del condado de Los Angeles (la *Superior Court*, en cuanto que parte recurrida, que completa la denominación oficial del caso), ejercitando «en su propio nombre y en nombre de repartidores de Dynamex parecidamente situados»¹⁰ la llamada «acción de clase [*class action*]». Esta última es un mecanismo procesal típicamente norteamericano, que permite accionar a alguien en nombre de otros muchos, cuando —por causa del crecido número de sujetos afectados— la técnica de la acumulación subjetiva de acciones (o litisconsorcio) resulta impracticable¹¹. A partir de este momento (esto es, del 15 abril 2005) el litigio se prolongó durante más de doce años, cabiendo distinguir en este largo período de tiempo dos fases distintas. En la primera —que concluyó en 2008—, una Corte de apelaciones californiana acabó confirmando que resultaba viable el ejercicio de dicho tipo de acción, por lo que revocó la decisión contraria de la Corte de primera instancia, con devolución de los autos a la misma, para que resolviese el fondo del asunto¹². Y en la segunda fase, en la que la *Superior Court* de primera instancia estimó las pretensiones de los trabajadores (certificando que constituían una «clase» de verdaderos asalariados, integrada por «184» repartidores, aunque todo ello tras múltiples incidencias procesales), se rechazaron las pretensiones contrarias de la empresa, tanto en apelación (en 2014)¹³ como ante la Corte Suprema de California, que fue quien definitivamente puso el punto y final a este caso (recuérdese, el 30 abril 2018).

II. LA DECISIÓN DEL CASO *DYNAMEX* v. *SUPERIOR COURT*

their transportation expenses, including fuel, tolls, vehicle maintenance, and vehicle liability insurance, as well as all taxes and workers' compensation insurance».

¹⁰ Pág. 9. Textualmente, «*on his own behalf and on behalf of similarly situated Dynamex drivers*».

¹¹ Sobre el tema, véase O. RAZZOLINI, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un'analisi comparata*, FrancoAngeli (Milán, 2018), págs. 62 y ss.

¹² Cfr. págs. 9 y ss.

¹³ Cfr. págs. 12-13.

4. Como resultaba previsible, la fundamentación jurídica del caso *Dynamex* se apoya en un estudio exhaustivo de los precedentes judiciales sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos, confirmándose en ese repaso que la decisión «trascendental» era el caso *Borello*, decidido por la propia Corte Suprema de California en 1989¹⁴. Respecto de esta decisión, la Corte Suprema californiana puso de relieve ahora lo siguiente: 1) que se trataba de un caso relativo a trabajadores agrícolas («trabajadores de granja contratados por un plantador para recolectar pepinos»)¹⁵; 2) que se trataba, además, de un caso relativo a indemnización por accidente de trabajo («si ... eran trabajadores autónomos o asalariados, a efectos de la leyes de accidente de trabajo de California»)¹⁶; y 3) en fin, que se trataba igualmente de un caso que se limitaba a aplicar indicios favorables o contrarios a la existencia de contrato de trabajo, habiendo subrayado —por causa de su aplicación en las Cortes de otros Estados federados— la importancia del llamado «test de los seis factores»¹⁷. Pues bien, respecto de este test sobre los detalles o circunstancias concretas de la prestación de servicios, la Corte Suprema de California expresó ahora su relativa insatisfacción con el mismo, por razones de seguridad jurídica, pues «dificulta tanto a la empresa contratante como a los trabajadores determinar con anticipación cómo se clasificará una concreta categoría de trabajadores, dejando frecuentemente la determinación definitiva de si es asalariado o trabajador autónomo a una posterior y a menudo considerablemente retrasada decisión judicial»¹⁸, de manera que «en la práctica, la falta de un criterio fácilmente y consistentemente aplicado deja tanto a la empresa como a los trabajadores en la oscuridad, con respecto a cuestiones básicas, relativas a salarios y a las condiciones de trabajo, que se plantean regularmente sobre la base del día a día»¹⁹.

¹⁴ Se trata del caso *Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*, decidido el 23 marzo 1989 (referencia oficial 769 P.2d 399).

¹⁵ Pág. 15. Textualmente, «*farmworkers hired by a grower to harvest cucumbers*».

¹⁶ *Ibidem*. Textualmente, «*whether ... were independent contractors or employees for purposes of the California workers' compensation statutes*».

¹⁷ Pág. 18. Textualmente, «*the six-factor test*».

¹⁸ Pág. 33. Textualmente, «*makes it difficult for both hiring businesses and workers to determine in advance how a particular category of workers will be classified, frequently leaving the ultimate employee or independent contractor determination to a subsequent and often considerably delayed judicial decision*».

¹⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*in practice, the lack of an easily and consistently applied standard often leaves both businesses and workers in the dark with respect to basic questions relating to wages and working conditions that arise regularly, on a day-to-day basis*».

5. Para reforzar su convicción de que resultaba imperativo ofrecer seguridad jurídica a empresarios, trabajadores asalariados y trabajadores autónomos, la Corte Suprema de California realizó en *Dynamex* un fenomenal estudio de doctrina científica norteamericana, destacando especialmente en el recorrido doctrinal por ella efectuado un artículo muy reciente del Profesor V.B. DUBAL, publicado en la prestigiosa revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de California, Berkeley²⁰. En este artículo científico, se realizaba una sistematización de los criterios aplicados por las cortes federales y estatales norteamericanas, a efectos de precisar si en un caso concreto existía trabajo asalariado o, por el contrario, trabajo autónomo. Como afirma la Corte Suprema de California, en dicho trabajo doctrinal se clasificaban todos esos criterios en «tres categorías amplias», que eran las siguientes: 1) el «criterio de Derecho común [*common law standard*]», que pone el acento en el «derecho del contratante a controlar los detalles del trabajo»²¹, listándose a este efecto hasta «20 factores secundarios [*20 secondary factors*]» distintos, comprendidos en el mismo; 2) el «criterio de la “realidad económica” (o de las “realidades económicas”) [*“economic reality” (or “economic realities”) standard*]», que puede tener en cuenta hasta cinco factores diferenciados, aunque se orienta principalmente a «tratar como asalariados a aquellos trabajadores que, como cuestión de realidad económica, son económicamente dependientes de la empresa contratante»²²; y 3) el «criterio ABC [*ABC standard*]», cuyo objetivo «es crear un test más simple y más claro para determinar si el trabajador es un asalariado o un trabajador autónomo»²³, teniendo en cuenta que «presume que el trabajador contratado por una entidad es un trabajador, y desplaza al contratante la carga de probar que el trabajador es un trabajador autónomo»²⁴.

²⁰ Se trata de V.B. DUBAL, «Wage slave or entrepreneur?: Contesting the dualism of legal worker identities», *California Law Review*, núm. 105 (2017), págs. 65 y ss.

²¹ Pág 30 y nota 20. Textualmente, «*the hirer's right to control the details of the work*».

²² Pág. 31 y nota 20. Textualmente, «*to treat as employees those workers who, as a matter of economic reality, are economically dependent upon the hiring business*».

²³ *Ibidem*. Textualmente, «*is to create a simpler, clearer test for determining whether the worker is an employee or an independent contractor*».

²⁴ *Ibidem*. Textualmente, «*presumes a worker hired by an entity is an employee and places the burden on the hirer to establish that the worker is an independent contractor*».

6. El siguiente paso lógico dado por la Corte Suprema de California fue pasar estas tres clasificaciones doctrinales por el filtro citado del principio de seguridad jurídica, pareciéndole evidente que el más ventajoso era el «criterio ABC», a cuyo efecto apoyaba esta conclusión con la cita de mucha más doctrina científica²⁵. Consecuentemente, estableció una presunción general —que denomina, teniendo en cuenta la letra de la legislación californiana sobre salarios, la «regla de padecer o permitir el trabajo [*suffer or permit to work standard*]—, de acuerdo con la cual hay que presumir que todo el que trabaja para otro es trabajador de ese otro, pues el receptor de los servicios «claramente padece o permite ese trabajo negándose a impedirlo, aunque tiene el poder para hacerlo»²⁶. Ahora bien, se trataba de una mera presunción *iuris tantum*, debiendo interpretarse en el sentido, de un lado, «de desplazar a la entidad contratante la carga de probar que el trabajador es un trabajador autónomo»²⁷; y de otro lado, «de exigir a la entidad contratante, en orden a cumplir con esta carga, probar *cada uno* de los tres factores incluidos en el test ABC»²⁸, esto es, los siguientes: «(A) que el trabajador no está sujeto al control y dirección de la entidad contratante en conexión con el desarrollo del trabajo, tanto al amparo del contrato para el desarrollo del trabajo como de hecho; y (B) que el trabajador desarrolla trabajo que está fuera de la actividad usual del negocio de la entidad contratante; y (C) que el trabajador actúa usualmente en un oficio, ocupación o negocio autónomamente establecidos de la misma naturaleza que el trabajo desarrollado»²⁹. Lo ejemplificaba la Corte

²⁵ Textualmente, «(See, e.g., *Middleton*, *Contingent Workers in a Changing Economy: Endure, Adapt, or Organize?* (1997) 22 *N.Y.U. Rev. L. & Soc. Change* 557, 568-569 [“[]he legal test for determining employee/independent contractor status is a complex and manipulable multifactor test which invites employers to structure their relationships with employees in whatever manner best evades liability”]; *Befort*, *Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment* (2002) 43 *B.C. L.Rev.* 351, 419; *Carlson*, *Why the Law Still Can’t Tell an Employee When It Sees One and How It Ought to Stop Trying* (2001) 22 *Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 295, 335-338.)» (pág. 34).

²⁶ Pág. 33. Textualmente, «*clearly suffers or permits that work by failing to prevent it, while having the power to do so*».

²⁷ Pág. 35. Textualmente, «*placing the burden on the hiring entity to establish that the worker is an independent contractor*».

²⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*requiring the hiring entity, in order to meet this burden, to establish each of the three factors embodied in the ABC test*».

²⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*(A) that the worker is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact; and (B) that the worker performs work that is*

Suprema de California, relatando que «cuando unos grandes almacenes contratan a un fontanero externo para reparar una filtración en un cuarto de baño de sus instalaciones, o contrata a un electricista externo para instalar una nueva línea eléctrica, los servicios del fontanero o del electricista no son parte de la actividad usual del negocio, y razonablemente no se vería a los almacenes como habiendo padecido o permitido al fontanero o electricista prestarle servicios como un asalariado»³⁰. Evidentemente, éste no era el caso de los repartidores recurridos, pues «todo el negocio de Dynamex es el del servicio de reparto»³¹.

III. LAS CONSECUENCIAS DEL CASO *DYNAMEX v. SUPERIOR COURT*

7. Como cabe imaginar, el impacto de este caso en la doctrina científica norteamericana fue prácticamente inmediato, cabiendo mencionar hasta siete artículos de revista sobre el mismo publicados en 2018 y 2019, alguno de ellos de carácter marcadamente elogioso, hasta el punto incluso de cuestionarse de si debía o no darse eficacia retroactiva a la doctrina de *Dynamex*³². Ahora bien, el impacto de este caso no fue sólo meramente doctrinal, pues el legislador de California procedió a enlatar la prudencia

outside the usual course of the hiring entity's business; and (C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed».

³⁰ Pág. 37. Textualmente, «*when a retail store hires an outside plumber to repair a leak in a bathroom on its premises or hires an outside electrician to install a new electrical line, the services of the plumber or electrician are not part of the store's usual course of business and the store would not reasonably be seen as having suffered or permitted the plumber or electrician to provide services to it as an employee».*

³¹ Pág. 41. Textualmente, «*Dynamex's entire business is that of a delivery service».*

³² Véase T.M. KURTZMAN, «Deconstructing Dynamex», *Los Angeles Lawyer*, núm. 41 (2018), págs. 28 y ss.; T.A. McQUEEN, «Dynamex is not "armageddon" ... even though it may feel like it», *Orange County Lawyer*, núm. 60 (2018), págs. 51 y ss.; W.B. GOULD IV, «Dynamex is dynamite, but *Epic Systems* is its foil – *Chamber of Commerce*: the sleeper in the trilogy», *Missouri Law Review*, núm. 83 (2018), págs. 989 y ss.; B. BURDICK, «Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, núm. 40 (2019), págs. 169 y ss.; H.M. THORNE, «Retroactive application of Dynamex», *Los Angeles Lawyer*, núm. 42 (2019), págs. 19 y ss.; A. BILLINGHAM, «Driving the industry crazy: classifying ride-share drivers following Dynamex», *Rutgers University Law Review*, núm. 72 (2019), págs. 189 y ss.; y S.A. GENTRY, «Dynamex to Vazquez and the uncertainties they unleashed», *Orange County Lawyer*, núm. 61 (2019), págs. 46 y ss.

jurídica fresca contenida en el mismo, realizando las oportunas y puntuales modificaciones del código de leyes laborales del Estado de California, allí llamado *Labor Code*, así como del código de leyes reguladoras del seguro de desempleo del propio Estado, allí denominado *Unemployment Insurance Code*. El proyecto de ley de enmienda de ambos códigos se tramitó con relativa rapidez, habiendo sido promulgada la ley modificadora por el Gobernador del Estado de California el 18 septiembre 2019³³. En el preámbulo del proyecto, quedaba claro cuál había sido la intención del legislador al tramitar parlamentariamente el mismo. En efecto, de un lado, se reconocía que el «Derecho existente [*existing law*]» había sido «establecido en el caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018)»³⁴; y de otro lado, se proclamaba que «este proyecto formalizaría la intención del legislador de codificar la decisión del caso *Dynamex*, y de clarificar su aplicación»³⁵, teniendo en cuenta —sobre la base de que tanto el *Labor Code* como el *Unemployment Insurance Code* consideraban delito del empresario incumplir ciertos precepto legales, respecto del trabajador— que «al ampliarse la definición de trabajador a efectos de estas disposiciones, el proyecto ampliaría la definición del delito»³⁶.

8. La ley promulgada consta de siete secciones (*sections*), a clasificar en dos grandes apartados. El primero se refiere a los preceptos que podrían denominarse de configuración o estructuración de la ley, dado que no procedían a practicar enmiendas en el Derecho existente. Se trata de los tres siguientes preceptos: 1) su sección 1, en la que se afirma —tras citar la decisión «unánime [*unanimous*]» de la Corte Suprema de California, en el caso *Dynamex*³⁷— que era «intención del legislador, al promulgar esta ley asegurar a los trabajadores que actualmente son explotados al estar mal clasificados como trabajadores autónomos, en vez de ser reconocidos como

³³ Toda la información relativa a la misma, en el sitio oficial en Internet sobre información legislativa californiana, ubicado en <https://leginfo.legislature.ca.gov/> (más en concreto, entrando de manera directa a través del siguiente enlace, esto es, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billHistoryClient.xhtml?bill_id=201920200AB5).

³⁴ Pág. 1. Textualmente, «*established in the case of Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018)».

³⁵ *Ibidem*. Textualmente, «*this bill would state the intent of the Legislature to codify the decision in the Dynamex case and clarify its application*».

³⁶ Pág. 2. Textualmente, «*by expanding the definition of an employee for purposes of these provisions, the bill would expand the definition of a crime*».

³⁷ Cfr. apartado (a).

trabajadores asalariados, que tengan las protecciones y derechos básicos que merecen al amparo de la ley, incluido un salario mínimo, indemnizaciones por accidentes de trabajo si se lesionan en el puesto de trabajo, seguro de desempleo, subsidio de incapacidad temporal y subsidio de protección de la familia»³⁸, siendo plenamente consciente el legislador de que esta medida podía afectar a «varios millones de trabajadores [*several million workers*]]»³⁹; 2) su sección 6, muy breve, en la que se ordenaba que «ninguna disposición de esta norma permitirá al empresario reclasificar como trabajador autónomo a una persona que era trabajador asalariado el 1 enero 2019, por causa de la promulgación de esta norma»⁴⁰; y 3) su sección 7, un poco menos breve, relativa a los costes públicos derivados de la promulgación de la norma, que se declaran inexistentes, «porque los únicos costes en que pueden incurrir una agencia local o distrito escolar se causarán por causa del hecho de que esta ley crea un nuevo delito o infracción, elimina un delito o infracción o cambia la pena por un delito o infracción, en el sentido del artículo 17556 del Código del Gobierno, o cambia la definición de un delito en el sentido de la sección 6 del artículo XIII B de la Constitución de California»⁴¹.

9. El segundo apartado se refiere a las secciones 2, 3, 4 y 5 de la ley, que operan concretas enmiendas en el *Labor Code*, en el *Unemployment Insurance Code*, así como en las «ordenanzas salariales de la Comisión de Bienestar Industrial». De estos cuatro preceptos, el más importante —con mucho— es la sección 2, que procede a añadir una nueva sección 2750.3 al *Labor Code*. El precepto añadido —que fija su entrada en vigor el día 1

³⁸ Cfr. apartado (e), inciso primero. Textualmente, «*the intent of the Legislature in enacting this act to ensure workers who are currently exploited by being misclassified as independent contractors instead of recognized as employees have the basic rights and protections they deserve under the law, including a minimum wage, workers' compensation if they are injured on the job, unemployment insurance, paid sick leave, and paid family leave*».

³⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

⁴⁰ Textualmente, «*no provision of this measure shall permit an employer to reclassify an individual who was an employee on January 1, 2019, to an independent contractor due to this measure's enactment*».

⁴¹ Textualmente, «*because the only costs that may be incurred by a local agency or school district will be incurred because this act creates a new crime or infraction, eliminates a crime or infraction, or changes the penalty for a crime or infraction, within the meaning of Section 17556 of the Government Code, or changes the definition of a crime within the meaning of Section 6 of Article XIII B of the California Constitution*».

enero 2020⁴²— es una norma gigantesca, aunque su núcleo esencial aparece contenido en los subapartados (a) y (b) de la misma. En el primero de estos dos subapartados, se afirma —codificando la doctrina de *Dynamex*— que «a efectos de las disposiciones de esta Código y del Código del Seguro de Desempleo, y de las ordenanzas salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, una persona que preste trabajo o servicios retribuidos será considerada trabajador asalariado, en vez de trabajador autónomo, salvo que la entidad contratante demuestre que todas las siguientes condiciones se cumplen»⁴³, resultando que estas condiciones eran las tres ya conocidas y antes citadas, a saber: «(A) la persona no está sujeta al control y dirección de la entidad contratante en conexión con el desarrollo del trabajo, tanto al amparo del contrato para el desarrollo del trabajo como de hecho. (B) la persona desarrolla trabajo que está fuera de la actividad usual del negocio de la entidad contratante. (C) la persona actúa usualmente en un oficio, ocupación o negocio autónomamente establecidos de la misma naturaleza que el trabajo desarrollado»⁴⁴. Por su parte, en el segundo de los subapartados aludidos, lo que hace la norma es declarar que continúa vigente el Derecho anterior al caso *Dynamex*, respecto de una serie de «ocupaciones [*occupations*]» pormenorizadamente mencionadas en dicho subapartado, entre las cuales se incluyen, por ejemplo, la de «médico y cirujano, dentista, podólogo, psicólogo o veterinario, autorizados por el Estado de California»⁴⁵, así como «una persona que tenga una autorización en vigor del Estado de California y que esté practicando alguna de las

⁴² Literalmente, «las disposiciones de esta sección del *Labor Code* se aplicará al trabajo desarrollado el, o después del, 1 enero 2020 [*the provisions of this section of the Labor Code shall apply to work performed on or after January 1, 2020*]» [cfr. Sección 2750.3, apartado (i)(3)].

⁴³ Subapartado (1). Textualmente, «*for purposes of the provisions of this code and the Unemployment Insurance Code, and for the wage orders of the Industrial Welfare Commission, a person providing labor or services or remuneration shall be considered an employee rather than an independent contractor unless the hiring entity demonstrates that all of the following conditions are satisfied*».

⁴⁴ *Ibidem*. Textualmente, «(A) *The person is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact. (B) The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business. (C) The person is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed*».

⁴⁵ Subapartado (2). Textualmente, «*a physician and surgeon, dentist, podiatrist, psychologist, or veterinarian licensed by the State of California*».

siguientes profesiones reconocidas: abogado, arquitecto, ingeniero, investigador privado o contable»⁴⁶.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— A. BILLINGHAM, «Driving the industry crazy: classifying ride-share drivers following *Dynamex*», *Rutgers University Law Review*, núm. 72 (2019).

— B. BURDICK, «*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, núm. 40 (2019).

— V.B. DUBAL, «Wage slave or entrepreneur?: Contesting the dualism of legal worker identities», *California Law Review*, núm. 105 (2017).

— S.A. GENTRY, «*Dynamex to Vazquez and the uncertainties they unleashed*», *Orange County Lawyer*, núm. 61 (2019).

— W.B. GOULD IV, «*Dynamex is dynamite, but Epic Systems is its foil – Chamber of Commerce: the sleeper in the trilogy*», *Missouri Law Review*, núm. 83 (2018).

— T.M. KURTZMAN, «*Deconstructing Dynamex*», *Los Angeles Lawyer*, núm. 41 (2018).

— R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, *La gestión de recursos humanos en una gran empresa textil norteamericana. Análisis comparatista del vigente convenio colectivo de Levi Strauss & Co., y traducción castellana*, Tesis Doctoral inédita (A Coruña, 2012).

— T.A. McQUEEN, «*Dynamex is not “armageddon” ... even though it may feel like it*», *Orange County Lawyer*, núm. 60 (2018).

— O. RAZZOLINI, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un’analisi comparata*, FrancoAngeli (Milán, 2018).

⁴⁶ Subapartado (3). Textualmente, «*an individual who holds an active license from the State of California and is practicing one of the following recognized professions: lawyer, architect, engineer, private investigator, or accountant*».

Alberto Arufe Varela, «La laborización en California de los transportistas al servicio de plataformas digitales. El caso *Dynamex v. Superior Court* (2018)»

— H.M. THORNE, «Retroactive application of *Dynamex*», *Los Angeles Lawyer*, núm. 42 (2019).