

ALERTA LABORAL: LA ECONOMÍA COLABORATIVA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Las economías colaborativas corresponden a un modelo conceptual evocado por primera vez por Gansky y Botsman y Rogers el año 2010 y que hacía referencia a la cantidad de aplicaciones digitales que surgieron durante ese año que permitían conectar a dos personas con fines no lucrativos. Sin embargo, y con el devenir del tiempo, surgieron nuevas aplicaciones que funcionaban bajo el mismo paradigma de la “economía colaborativa” pero con fines lucrativos, tales como Uber, Globo y Airbnb. De este modo, hoy en día, este modelo lo podemos definir como aquel fenómeno que: “se fundamenta en crear espacios de encuentro, normalmente digitales, donde gente con intereses comunes o necesidades complementarias realizan intercambio de valor o colabora para un objetivo común”¹. Así, resulta necesario dos elementos copulativos para encontrarnos frente a una economía colaborativa: (i) el uso de una plataforma digital y (ii) el uso de la internet para la transacción del servicio y/o del activo.

Cabe destacar que dentro de este nuevo modelo es posible distinguir tres sub-sistemas: (i) la economía colaborativa propiamente tal: aquella en que la plataforma se configura como una base de datos y un mero matching entre usuarios, por ejemplo, BlaBlacar o Airbnb; (ii) la economía bajo demanda: aquella en que la plataforma digital actúa como intermediaria entre un profesional y un consumidor estableciendo condiciones comerciales de transacción, por ejemplo, Uber o Rappi; y (iii) la economía de acceso: aquella en que la plataforma digital provee el servicio subyacente, por ejemplo, Lime o Scoote.

Pues bien, a propósito de esta tipología, ha surgido la pregunta en la economía bajo demanda, sobre cómo debe ser regulado este modelo conceptual a la luz del Derecho del Trabajo, apareciendo la interrogante de si en modelos como Globo, Uber, UberEats, o Rappi existe, efectivamente, una relación de trabajo. En lo particular, es posible observar cuatro respuestas en el ámbito comparado.

Una primera aproximación la hizo el español Luis Pérez Capitán que ha señalado que en estos modelos lo que se debe hacer es hacer aplicable el Derecho del Trabajo “en bloque” haciendo extensible a los diversos socios de estas aplicaciones la completa regulación laboral sobre jornada, remuneración, accidentes del trabajo, seguridad social, entre otros. En lo particular, la principal razón que da este autor para apoyar su posición es el hecho que el Derecho del Trabajo se erige como la herramienta jurídica más apropiada para proteger a los trabajadores².

Un segundo criterio lo ha tomado el profesor Adrián Todolí quien ha argumentado que en estas aplicaciones virtuales, si bien existe una relación de trabajo, ésta debe ser regulada por medio de una regulación especial que permitiría: independencia técnica para el ejercicio de la prestación, libertad de horarios y de jornada, libertad para trabajar en varias plataformas, responsabilidad por daños de parte de los trabajadores, salario mínimo por el tiempo que prestan servicios, y compensación de los gastos incurridos por el usuario³.

En tercer lugar, se ha señalado por otros autores como Jesús Mercader, que en estos casos se debería utilizar una suerte de “tercera vía” utilizando figuras intermedias para este tipo de casos como el TRADE de España; el parasubordinato italiano; el dependent contractor inglés; o la figura ad-hoc francesa⁴.

En cuarto lugar, la posición más liberal ha optado por señalar que en estos casos, derechamente, no existiría una relación de trabajo no haciéndoles aplicables a las personas que utilizan este tipo de plataformas el Derecho del Trabajo.

Sin perjuicio de sus evidentes diferencias, a mi juicio, lo problemático de las posiciones señaladas precedentemente es que intentan abarcar el problema como “un todo” cuando existen diferencias evidentes en aplicaciones como Uber y Globo. De este modo, en conjunto con Luis Lizama, hemos optado por una posición ecléctica donde distinguimos dos mercados, por una parte, el mercado de transporte de personas (Uber, Cabify, Lyft) y, por otra parte, el mercado de distribución de alimentos (Globo, Uber Eats, y Rappi) donde se ha argüido que, prima facie, solamente en los segundos existe una relación de trabajo, y no en los primeros. Ello, por una razón muy simple: existen indicios de subordinación y dependencia en los casos de Globo y Rappi, siendo ello mucho menor en los casos de Uber y Cabify⁵.

¹ Plaza, Juan José, David Patiño y Rosario Gómez-Álvarez. “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataforma y liberalismo económico”, en *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (Pamplona: Thomson Reuters, 2018): 37-58. p. 44.

² Pérez Capitán, Luis. *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales.* (Pamplona: Thomson Reuters, 2019). pp.199 y siguientes.

³ Todolí, Adrián. *El trabajo en la era de la economía colaborativa.* (Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2017). pp. 147 y siguientes.

⁴ Mercader, Jesús, “La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad”, en *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado.* (Pamplona: Thomson Reuters, 2018): 155-176.

⁵ Lizama, Luis y Lizama, Diego. “El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa” en *Derecho & Sociedad* N°53 (2019): 207-219.

