

Naturaleza jurídica de la relación entre los conductores que ofrecen servicios de traslados de personas a través de plataformas digitales y éstas.

Milciades Benítez¹

Resumen

Relaciones jurídicas contractuales que generan las aplicaciones de movilidad con los conductores. Naturaleza jurídica. ¿Es aplicable el derecho laboral vigente en el Paraguay? Antecedente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Desafíos legislativos en la materia.

Desarrollo

Las plataformas digitales se han convertido en el medio más utilizado en el mundo contemporáneo para unir oferta y demanda en varios sectores de la economía. El mercado que otrora tenía manifestaciones más físicas se ha *virtualizado*. Quienes demandamos hospedajes temporales, traslados de cosas o de personas, por ejemplo, anteriormente recurriamos a los negocios o servicios conocidos ya sea por marketing o por imposición regulatoria. Hoteles, taxis, remises.

Surgieron las aplicaciones. Entre ellas varias con una idea muy simple: existe una demanda de movilidad y podría existir una oferta adicional en ese servicio, la que ofertan los particulares. Esa es una oferta bastante peculiar, porque el oferente del servicio es un individuo no organizado en una matriz empresarial, lo realiza a su cuenta y riesgo y sin una estructura o regulación al estilo del transporte público.

¹ Abogado por la Universidad Nacional de Asunción y Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá (Madrid).

Las aplicaciones se convirtieron en un instrumento de unir una determinada demanda con una oferta específica a esa demanda. En Paraguay desembarcaron Uber, primero, Bolt, luego Muv, una iniciativa local que dio sus primeros pasos que podríamos considerar exitosa.

Aquella tarea de unir oferta y demanda tiene un costo: la comisión de la intermediación.

Entonces, si Amazon es una aplicación virtual que pretende vincular demanda y oferta de productos (libros, electrónica, etc.), Arbnb es una aplicación virtual que pretende vincular la demanda de un hospedaje y la oferta particular de este, aquellas plataformas de movilidad citadas pretenden unir la demanda de un traslado con la oferta que un particular ofrece.

Como el derecho regularmente aborda fenómenos preexistentes, no pocos países o estados, entendieron que la regulación vigente era insuficiente para abordar la relación entre las plataformas y los sujetos que ofrecen sus servicios a través de ellas. Aquí inicia el espacio de la *política legislativa*. El legislador a veces se decantó por no inmiscuirse en una estructura moderna y útil para las partes que confluyen en aquellos negocios, otras veces sancionó normas para otorgar notas propias del derecho laboral al vínculo entre el oferente de servicios y las aplicaciones en cuyo espacio virtual se ofrecen estos servicios. El desorden legislativo tampoco está ausente, en el Reino de España por ejemplo el poder central delegó en las Comunidades Autónomas el abordaje del asunto, reconociendo a este tipo de movilidad como del tipo VTC (vehículo de transporte con conductor), en éstas últimas, por ej. la Comunidad Autónoma de Cataluña posee una legislación bastante más restrictiva que la de la Comunidad Autónoma de Madrid. En Brasil, el abordaje inicial de la disputa se dio en el ámbito judicial.

Paraguay tiene una normativa laboral cuyas bases originales tienen fuerte influencia de la legislación española de la década del 40 y 50 del siglo pasado. El Código de Trabajo de 1961, cuyo borrador fue redactado en el ámbito de una comisión de codificación, contó con la notable influencia de un conocido profesor español llamado Eugenio Pérez Botija, que como asesor de la Organización Internacional del Trabajo, trabajó durante todos los meses necesarios para entregar aquel primer borrador de Código, que además de unificar distintas normas del Derecho del Trabajo en un solo cuerpo legislativo tenía una finalidad adicional (y casi de mayor importancia): reconocer la autonomía de esta rama del derecho frente a la legislación común, de la cual se desprendía.

Bien. Solamente por seguir aquel hilo de inspiración de nuestro código original, en el ámbito puramente académico vale la pena auscultar si la relación entre quien oferta servicios a través de una plataforma y ésta existe una relación de dependencia, que es la nota característica para determinar si estamos bajo el régimen del Derecho Laboral o del Derecho Civil.

Manuel Alonso Olea, catedrático de universidades de Madrid, entre ellas la Universidad Complutense, publicó en la década de los 70 y 80 del siglo pasado al menos una decena de ediciones, anualmente revisadas y actualizadas de su obra “Derecho del Trabajo” un manual con fines didácticos y profesionales, que era un material base de estudio de la materia Derecho del Trabajo en el Reino de España.

Como todo manual arranca con aspectos preliminares, de orden histórico y terminológico, para a continuación precisar cuál es el *objeto* del estudio. En este caso el Derecho del Trabajo. Aprovecho este párrafo para lamentar que en la década de los 60, la Comisión Redactora paraguaya, no haya vislumbrado la importancia del trabajo libre, productivo y por cuenta propia.

El Código Laboral paraguayo, el original y el que “*democratizó*” y actualizó sus disposiciones, se centra en el *trabajo por cuenta ajena*², los elementos de distinción de este y las condiciones mínimas aplicables a esta relación.

Para seguir aquel hilo inspirador para conceptualizar el *trabajo por cuenta ajena*, citemos a Alonso Olea:

Del trabajo productivo del hombre resultan unos ciertos frutos que son su ‘recompensa natural’, que ‘en el estado original de las cosas’ pertenecería al ejecutor del trabajo. Y, sin embargo, el Derecho del Trabajo toma como base justamente la contraria, esto es, una realidad social en la cual los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta a quien ha ejecutado el trabajo. La atribución ocurre en virtud de una singular relación entre el trabajador y el adquirente de sus frutos, la relación de ajenidad, estructurada jurídicamente de formas muy diversas y peculiares, que preexisten a la ejecución del trabajo.

*Se opone el trabajo por cuenta ajena al trabajo autónomo o por cuenta propia, en que quien trabaja retiene la titularidad inicial de los frutos de su trabajo, sin perjuicio de que a posteriori pueda disponer de ellos también por títulos jurídicos varios*³.

² Artículo 2º, de la Ley 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”.

³ ALONSO OLEA, M. “Derecho del Trabajo”, Universidad Complutense de Madrid – Facultad de Derecho, Madrid, 1985, págs. 29 y 30.

Quedémonos por un momento en esta cuestión. Quién recoge el *fruto* del ejecutor del trabajo: ¿La aplicación de intermediación o el propio ejecutor del servicio que paga una comisión por usar aquella aplicación? En mi opinión parece evidente que la respuesta es la segunda opción.

Por tanto, en el orden de la pertenencia del fruto del servicio prestado no se encuentra la nota característica de una relación por cuenta ajena.

Sigamos con Alonso Olea. Este detalla cuáles son los caracteres derivados del *trabajo productivo, libre y por cuenta ajena*: a) *remuneración del trabajo y onerosidad del pacto de cesión*. b) *Limitación en el tiempo de la cesión*. c) *Limitación de la subordinación o dependencia*.

Sin perjuicio de solicitar al lector responda la pregunta de quién paga por la prestación del servicio recibido, me gustaría detenerme en el inciso c expuesto por Alonso Olea, la cuestión de la subordinación o dependencia.

Dice: (...) *el ajeno que recibe los frutos y los remunera tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado dentro de ésta, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad, de los frutos cuya titularidad le corresponde. Tiene en suma un ‘poder de dirección’, que se plasma en órdenes sobre el objeto de contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas*⁴.

El poder de dirección es otra de las notas características de una relación laboral en dependencia. Probablemente existan en el mercado diversos tipos de vínculos que se generan a partir de estas tecnologías y aplicaciones, pero en el caso de aquellas que se caracterizan por crear un espacio virtual para unir demanda y oferta, que cobra una comisión por esa tarea, y no impone obligaciones en cuanto a horas de trabajo, lugares de servicio, características de prestaciones, etc. Parece evidente que la vigente normativa laboral no cubre aquel supuesto como propio de una relación de trabajo en subordinación.

En el año 2020 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea debió pronunciarse sobre la relación de dependencia de los *riders* (deliverys), y lo hizo de manera determinante, al decir: “La persona que tiene discreción para valerse de sustitutos para la realización del servicio en cuestión; aceptar, rechazar o establecer un número máximo de tareas a realizar; prestar sus servicios sin exclusividad; y fijar, distribuir y adaptar su tiempo de trabajo

⁴ ALONSO OLEA, M., op. cit., pág. 33.

(franjas) a conveniencia personal, se encuentra excluida del marco normativo de la indicada directiva y, por ende, su relación no puede ser considerada laboral (salvo independencia ficticia y ausencia de subordinación)”⁵.

Nótese que esta falta de “cobertura” de la legislación laboral para estos nuevos supuestos no es solo en propio de la legislación paraguaya. Así, donde el legislador decidió ocuparse de sancionar nuevas normas para incorporar estos supuestos a la legislación del trabajo lo hizo justamente porque las legislaciones vigentes no encajaban en la nueva realidad del trabajo que estas plataformas generan.

Conclusión

Mi opinión. Es equivocado querer abordar con normas inspiradas en la era de la expansión industrial de occidente a estas nuevas modalidades de prestaciones de servicio que claramente tienen mayor nota de *autonomía o independencia*. En todo caso, para la legislación vigente mi opinión es que no es aplicable el Código del Trabajo a estas relaciones.

Digamos también que las críticas a la falta de cobertura de seguridad social o condiciones mínimas de prestación del servicio a los que ofertan estos servicios de traslados a través de plataformas son críticas aplicables en general a todos los trabajadores autónomos en nuestro país.

Dejo en salvaguarda, por supuesto, el poder republicano que otorgamos al legislador para *innovar* en la materia.



⁵ Asunto C-692/2019. Tribunal de Justicia de la Unión Europea.