



# **TRABAJO FINAL DE GRADUACION**

**NOTA A FALLO**

## **RELACIONES LABORALES Y PLATAFORMAS DIGITALES**

**Caso Difícil: ¿Dependencia o Autonomía?**

Carrera: ABOGACIA

Nombre: NICOLAS EDUARDO CAMIA TREFS

DNI: 29.836.475

Legajo: VABG82457

Tutora: SOFIA DIAZ PUCHETA

Institución: UNIVERSIDAD SIGLO 21

**FALLO:** “Kadabra SAS c/ Ministerio de Trabajo s/Apelación de Resolución administrativa”.

**TRIBUNAL:** Tribunal de Trabajo de la Plata – Sala IV – Buenos Aires - 09/11/2021 - Expte. Nro. MJ-JU-M-134454-AR | MJJ134454.

**PARTES:** Kadabra SAS y Ministerio de Trabajo de La Plata.

**JURADO:** Rodolfo Francisco Martiarena, Federico Javier Escobares y Vanesa Prado.

**Sumario:** I. Introducción. II. Premisa fáctica e historia procesal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Legislación, Doctrina y Jurisprudencia relevante al caso de estudio. V. Definiciones necesarias. VI. Análisis crítico del fallo: 1) *Afección del Silogismo*. 2) *Superposición Normativa*. 3) *Caso Difícil*. VII. Propuesta para casos difíciles e Interés General. VIII. Conclusiones. IX. Referencias.

## **i.- Introducción**

El siglo XXI comenzó con importantes cambios sociales que tiene su origen principal en la democratización de la tecnología y en el acceso masificado a internet. Esta hiperconectividad logro moldear el comportamiento humano afectando drásticamente sus formas de consumo y comunicación. Una consecuencia inmediata de este fenómeno se evidencia en profundas transformaciones de las relaciones jurídicas y, en particular, en las relaciones laborales.

Las plataformas digitales llevan adelante su actividad económica desarrollando un modelo negocios que se basa en economías colaborativas. Este concepto es de suma relevancia para poder comprender el fenómeno bajo análisis.

Vassilis Hatzopoulos (2018) argumenta que existe un consenso respecto de elementos claves que diferencian a este modelo de negocios que viene en expansión: se trata de empresas que proveen una plataforma digital en la cual se genera un mercado auto regulado donde los usuarios intercambian el uso de bienes y servicios, aprovechando la capacidad ociosa. La empresa no participa como proveedora de los servicios sino como facilitadora de un canal de comunicación entre los diversos actores del mercado.

Desde la perspectiva del derecho laboral surge la duda de la calificación que se le debe dar a la relación jurídica que existe entre las plataformas y los usuarios prestadores de servicios y su calificación como trabajadores autónomos o empleados. Según Golcman (2020) las nuevas

formas de contratación que se alejan de la noción tradicional del trabajo en relación de dependencia se pueden dividir en tres grandes grupos:

- Contratos que eluden el derecho laboral por incumplimiento de la normativa.
- Relaciones en las que hay incertidumbre sobre su naturaleza de los servicios.
- Trabajadores autónomos en condiciones de dependencia.

En este trabajo se analiza particularmente el fallo caratulado “**Kadrabra SAS c/Ministerio de Trabajo s/Recurso de Apelación**” donde la actora es propietaria de la app “**Glovo**” que funciona como intermediaria entre comerciantes, cadetes y consumidores. En el mismo se plantean en forma principal dos cuestiones jurídicas:

En primer lugar, se discutió si era procedente el recurso de queja interpuesto por la empresa contra la resolución que le denegaba la posibilidad de apelar una decisión administrativa por no pagar previamente una multa.

En segundo lugar, se analizó la posibilidad de hacer lugar a un recurso de apelación con el que se impugnó la resolución administrativa N°2021-1855 del Ministerio de Trabajo de La Plata, que resolvía determinando la existencia de una “relación laboral” entre la empresa y los cadetes. Esta nota se concentra en este último punto.

La cuestión zanjó el debate entre el derecho de los trabajadores a seguridad social, salario mínimo y vacaciones; amparados por el artículo 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y el Principio Protectorio en otros; y por otro lado, los institutos de Industria Lícita, Libertad de Comercio, Libertad de Contratación y Razonabilidad que protegen la legitimidad del reclamo de la empresa, además del Principio de Interés General y los derechos del consumidor. Todo lo cual llevó al tribunal a pronunciarse respecto a si, la relación jurídica existente entre la actora y los cadetes correspondía ser catalogada como una relación laboral o comercial.

Debido a las características particulares de la empresa, debemos mencionar que nos encontramos frente a una actividad novedosa, sin regulación específica vigente a la fecha y no prohibida por ley, lo que hace necesario determinar si la presunción del art. 23) de la ley 20.744 es aplicable al caso. El problema se vuelve complejo cuando a la ecuación añadimos el hecho de que la plataforma fáctica no es clara. En primer lugar, por tratarse de una empresa que explota el modelo de negocios no tradicional a través de la utilización de un algoritmo y en segundo lugar por irregularidades en las actas labradas por el organismo de control.

La dificultad de determinar el tipo de relación jurídica entre las mencionadas partes provoca varios inconvenientes a la hora de decidir que norma aplicar al caso concreto. A saber:

- Laguna de Conocimiento: Al ser una actividad novedosa cuya descripción depende exclusivamente de la comprensión del funcionamiento de un algoritmo, existe la posibilidad que las pruebas se valoren incorrectamente alterando la plataforma fáctica y llegando a una conclusión errónea por afección de unos de los componentes del silogismo.
- Laguna Normativa: Al no existir una norma específica para el modelo de negocios que desarrolla la empresa podría aplicarse tanto la Ley 20.744 como así también la Ley 24.653 art. 4) inc. h). Esta última excluye específicamente la aplicación de la LCT en el caso de fleteros autónomos.
- Laguna Axiológica: al configurarse un caso difícil es necesaria la aplicación de principios y presunciones que pueden derivar en contradicciones. En el caso puede observarse que existe un conflicto entre el principio de protección y los principios de primacía de la realidad, interés general, buena fe y razonabilidad.

La importancia jurídica de este análisis radica en resaltar la necesidad de un marco normativo que contemple esta nueva realidad económica y social de manera específica. La normativa actual data de 1974 y fue desarrollada para resolver problemas puntuales de una realidad muy diferente a la que hoy en día se concibe. Los principios y presunciones que rigen el derecho laboral tradicional parecen no tener aplicabilidad directa en este tipo de circunstancias sin que su utilización genere, al menos, conflicto con otros principios fundamentales. Trabajar en el desarrollo de seguridad jurídica en la materia tendrá resultados más efectivos que un sin número de fallos intentando aclarar cada caso particular.

Por último, este caso resalta su relevancia debido a que las soluciones que apliquen los tribunales Argentinos para este tipo de problemas traerán aparejado consecuencias para la sociedad y no solo para las partes involucradas. El Parlamento Europeo (2017) deja en claro en su “Informe sobre Economía Colaborativa” que el impacto de este modelo de negocios no es para desestimar. Entre sus conclusiones podemos encontrar que:

- Experimentaron un rápido crecimiento en los últimos años y replantea la forma en que se suministran los productos y se prestan los servicios.
- Reportan grandes beneficios sociales para los ciudadanos de la Unión Europea.

- Ofrecen a los jóvenes, a los migrantes, a los trabajadores a tiempo parcial y a los ciudadanos de edad avanzada la posibilidad de acceder al mercado laboral.
- Los consumidores son beneficiados debido a una mayor competencia con servicios personalizados y precios más bajos; subraya que el crecimiento del sector está impulsado por los consumidores quienes ejercen un papel activo.
- Se reconoce la necesidad de que las empresas crezcan eliminando trabas.
- Se marca la necesidad de instar a los Estados miembros a que proporcionen seguridad jurídica y no consideren la economía colaborativa como una amenaza para la economía tradicional.

En este último punto sería óptimo tener presente la propuesta Martínez Cinca (2014) quien se pregunta si, para los casos difíciles, es necesario que el juez tenga en cuenta las consecuencias sociales y económicas derivadas de sus decisiones judiciales, en pos de obtener el mayor beneficio posible para el mayor número de personas por sobre el caso concreto.

## **ii.- Premisa fáctica, historia procesal y la decisión del Tribunal.**

El caso bajo análisis pone el foco en la polémica que se genera cuando se discute sobre la existencia o no de una relación de trabajo entre las plataformas digitales con modelos de negocios basados en economías colaborativas y sus respectivos usuarios como así también las consecuencias que se derivan del encuadre de la misma en el ámbito laboral.

En Junio de 2021 el Subsecretario Técnico, Administrativo y Legal del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires emitió la resolución N°1885-2021 mediante la cual impuso a Kadabra SAS, propietaria de la marca Glovo, una multa por infracciones a la normativa vigente en materia laboral. En la misma se concluyó que la mencionada resultó ser empleadora de cadetes en los términos de la LCT según las deducciones de las actas labradas en diversos procedimientos realizados en varias ciudades de la provincia de Buenos Aires.

Kadabra SAS apeló la resolución pidiendo la nulidad o reducción de la sanción alegando que los hechos mencionados no constan en las actas labradas y que la resolución analizó a su manera la existencia de un vínculo laboral entre los repartidores y Glovo, omitiendo considerar los demás usuarios de la plataforma y arribando a conclusiones arbitrarias. El Subsecretario declaró inadmisibile esta apelación por el incumplimiento del depósito previo de la multa impuesta en la anterior resolución.

Como consecuencia, en Agosto de 2021, la afectada interpuso un recurso de queja ante el Tribunal de Trabajo de La Plata solicitando que: 1) Se declare la inconstitucionalidad del art. 15 de la ley 10.149 en cuanto impone la obligación de un depósito previo de la multa a los fines de la concesión del recurso de apelación; 2) Que una vez aceptada la queja, se trate la apelación intentada en primer lugar sobre la resolución N°1885-2021, dejándose sin efecto la sanción o eventualmente se reduzca la misma.

Finalmente, el 9 de Septiembre de 2021 el Tribunal compuesto por los jueces Rodolfo Francisco Martiarena, Federico Javier Escobares y Vanesa Prado, resolvió la cuestión de manera unánime. Por un lado se pronunció a favor de hacer lugar al recurso de queja interpuesto y, por otro, se decidió rechazar la apelación de la quejosa confirmando, de esta manera, la existencia de una relación laboral entre Kadraba SAS y sus repartidores.

### **iii.- Análisis de la Ratio Decidendi**

En primer lugar, el tribunal hizo lugar a la queja interpuesta por Kadraba SAS. Analizando el planteo de inconstitucionalidad, se afirmó que el art. 15 de la ley 10.149 es un recaudo que tiene como finalidad restringir la posibilidad de recurrir indiscriminadamente pero no puede considerarse como un intento de impedir la defensa en juicio protegidos por el Art. 18 de la CN y el art. 8.2 h de la Convención Americana de Derechos Humanos. Tampoco consideró que la misma exceda los límites impuestos por el art 28 de la CN. Apoyándose en jurisprudencia de una cuestión análoga analizada por la Suprema Corte Provincial en el caso L117684 “Cladd Industria Textil Argentina S.A”; hizo mención al voto de la Dra Krogan quien sostuvo “que solo es posible atenuar el rigorismo del principio del solve et repete ante los supuesto de excepción que involucren situaciones concretas y probadas por los obligados”. En suma, al haberse acreditado la imposibilidad de pago por parte de Kadabra SAS debido a un embargo previo por mil millones de pesos quedó confirmada la excepción y con ello la inconstitucionalidad del mencionado artículo para el caso en concreto. Dando así lugar a la queja y abriendo la posibilidad de analizar la decisión administrativa impugnada.

En segundo lugar, el tribunal se avocó a resolver la cuestión planteada mediante el recurso, esto es, determinar la existencia o no de una relación laboral entre Kadabra SAS y los repartidores que utilizan su plataforma. Adelantando su conclusión, el jurado afirmó unánimemente estar de acuerdo con lo resuelto por el Ministerio de Trabajo. Esto es, no hacer lugar a la apelación, confirmando en el caso la existencia de una relación de dependencia entre los repartidores y la empresa encubierta bajo la figura de un trabajador autónomo inscripto en

el régimen de monotributo. Todo esto dentro de la órbita de los arts. 4, 5, 6, 14 y 21 a 23 de la LCT y la aplicación de los principios Protectorios del Trabajador y de Primacía de la Realidad.

Como primera medida el Tribunal rechazó el ofrecimiento probatorio de la quejosa por considerar que el mismo está dirigida a desvirtuar la veracidad de lo actuado por los funcionarios públicos y mencionó que “la realidad subyacente en el expediente administrativo no parece controversial en lo medular y que la actividad probatoria sería inoficiosa y meramente dilatoria”.

Seguidamente el Tribunal analizó varios argumentos facticos obtenidos y deducidos de las actas labradas por los oficiales públicos para arribar a su conclusión. Entre ellos, el tribunal consideró que la actividad no es otra que el tradicional servicio de transporte de mercaderías por personas físicas organizado por una plataforma digital que explota una marca con beneficio económico.

Según sus propias palabras: “los repartidores involucrados se integran mediante una plataforma digital a una organización ajena, la empresa Kadabra SAS, con el nombre de fantasía de GLOVO, que a través de una plataforma digital les asigna los viajes en función de cuya realización aquellos reciben una contraprestación dineraria de cuantía impuesta por la empresa. También queda claro que Kadabra SAS prioriza, valora y precia, la rapidez de entrega y el buen comportamiento de los repartidores a quienes puede o no encomendar viajes, variar la intensidad de asignación de los mismos, incluso bloquearlos o cancelarlos, arbitrariamente”.

A raíz de los mencionados argumentos, teniendo en cuenta los Principios Generales del Derecho del Trabajo y las presunciones del art. 23 de la LCT, el tribunal determinó que la actividad se enmarca en la definición de trabajo según el art. 4 de la LCT. Los magistrados entendieron que Kadabra actuó como empresa organizando los medios personales, materiales e inmateriales de los repartidores para alcanzar sus fines económicos de acuerdo al art. 5 de la LCT. Se presumió además, la existencia de fraude laboral según el art. 6 de la LTC al encubrir la relación laboral con un contrato privado entre la empresa y un monotribustista. Dedujeron de todo ello, la existencia de una relación de trabajo en los términos del art. 22 de la LCT pues consideraron que existe dependencia jurídica, económica y técnica por parte de los repartidores.

Entre los argumentos utilizados, podemos mencionar los siguientes:

- Que la operatoria es un servicio de transporte de mercadería que se realiza por personas físicas, bajo medios de transporte propios y a cambio de una contraprestación.

- Que la actividad está organizada en torno a una plataforma digital. La misma provee y explota con beneficio económico la marca Glovo, misma marca con la que se encuentran diferenciados los repartidores.
- Que el precio que reciben los repartidores es impuesto por Kadabra sin que estos puedan negociarlo.
- Que la plataforma califica a los repartidores según su rendimiento y comportamiento. Y, en base a ello, pueden ser excluidos de la plataforma y/o recibir menor cantidad de solicitudes.
- Que la plataforma “capta, organiza y distribuye” el trabajo.
- Que las empresas para quienes se distribuye son clientes de Kadabra y no del repartidor.
- Que los repartidores no tienen libre albedrío para elegir donde y cuando trabajar ya que la elección se encuentra condicionada concretamente a percibir menor remuneración o ser excluido de la plataforma.

Por otro lado, el tribunal hizo alusión al fenómeno de las plataformas digitales mencionando doctrina. En sus conclusiones negaron que Kadabra tenga una plataforma de trabajo conceptualmente novedosa y afirmaron que la misma no ha dado “un salto futurista inabordable desde la normativa vigente”. Justificando así, la aplicación lisa y llana de la LCT. También, entre sus dichos, desvirtuaron la óptica argumentativa de la libre empresa capitalista señalando que este tipo de organizaciones son utilizadas para “quebrantar ingeniosamente” la asociación de protecciones y de derechos a la condición del trabajador, como así también que un algoritmo organiza y dirige la empresa “desvaneciendo la figura del patrón”. Señalaron claramente que la “finalidad de este tipo de empresas es sortear obstáculos” que no son ni más ni menos que la protección social de los trabajadores.

Por último, sostuvieron su decisión apoyándose en jurisprudencia nacional e internacional. En dichos fallos varios tribunales se expresan a favor de la existencia de una relación laboral entre empresas con modelos de negocios de economías colaborativas y algún sector de sus usuarios. Como son los famosos casos de “Y. Aslam y J. Farrar vs. Uber BV, Uber London LTD y Uber Briannia Ltd”, “Rojas Luis Roger y otros c/Rappi Arg SA s/medida cautelar” y Sentencia N° 374 de 4 de Marzo de 2020 de TSJ de Castilla y León.



#### **iv.- Legislación, Doctrina y Jurisprudencia.**

La Constitución Nacional, mediante el art. 14 bis asegura la protección de los derechos y garantías de los trabajadores. A esto se suman diversos tratados internacionales receptados por el art. 75 inc. 22 de la ley suprema. De ello se derivan los principios que rigen el derecho laboral entre los cuales se destacan el Principio Protectorio, Primacía de la Realidad y Buena Fe. Con esta batería normativa, mas la legislación especial, los trabajadores están cubiertos ante cualquier intento de abuso de su condición por parte de las empresas.

Uno de los caracteres a distinguir en el Derecho Laboral es el de especialidad. Esto es, que las normas del derecho de trabajo se aplican por sobre las del derecho civil, las cuales se aplican con carácter supletorio en cuanto no estén en puja con el principio protectorio (Grisolia, 2016). Es por ello, que en una situación como la planteada, donde se presume la existencia de una relación de dependencia, el tribunal debe aplicar las normas laborales a menos que los hechos demuestren lo contrario.

Por otro lado, la Ley 20.744, prevé la regulación específica para las relaciones jurídicas del tipo laboral. En su art. 4) define lo que se considera trabajo, calificándolo como la realización de una actividad lícita a cambio de una remuneración prestada a quien tiene la capacidad de dirigirla. Además, para que exista una relación laboral, se requiere de un sujeto que se comporte como empresa según los términos del art. 5) de la mencionada ley. Mas concretamente, que se tenga sobre el otro sujeto poder de organización de sus medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo su dirección con la finalidad de la consecución de sus fines económicos. En este sentido nos encontramos ante un sujeto de derecho con capacidad de dirección plena de otra persona en pos de la obtención de beneficios propios.

El art. 23) de la LCT se relaciona directamente con el principio protectorio. El mismo presume la existencia de un contrato de trabajo en una situación de prestación de servicios aun cuando mediere la utilización de alguna figura no laboral. Aclara, en el último párrafo, que la excepción a este artículo surge cuando sea posible calificar al prestador como empresario, en otras palabras un autónomo.

Según Grisolia (2016), existe controversia tanto en la jurisprudencia como en la doctrina respecto a la mencionada presunción. Una postura sostiene que para que la existencia de un contrato de trabajo se presuma se deben cumplimentar una dependencia técnica,

económica y jurídica. Esto es, la prestación de un servicio y su carácter de dependencia. La otra postura es una tesis ampliada que sugiere que la simple demostración de la prestación de servicios es suficiente para opere la presunción.

En contradicción a la mencionada situación se encuentra el trabajo autónomo el cual no está protegido por las garantías constitucionales mencionadas up supra. “La autonomía, por oposición a la dependencia, se define por la autoorganización [sic] del trabajo. El trabajador autónomo no se incorpora a la organización de un tercero y como consecuencia asume los riesgos de su actividad” (Candal, 2011, P. 257).

Dicho lo anterior, podemos sumar a la discusión el hecho de que el caso particular de la actividad de transporte de mercaderías realizado por un autónomo se encuentra regulado por la Ley de Transporte Automotor de Cargas N° 24.653. En particular el inc. h) del art. 4 define como fletero al transportista que presta el servicio por cuenta de otro que actúa como principal y que, en cuyo caso, no existe relación de dependencia ni laboral con el contratante. Esto es así porque, como bien menciona Candal (2011) hay determinadas actividades en las que “al no darse algunas de las notas propias y características de la relación laboral, no pueden considerarse relaciones de trabajo, o al menos están dentro de los que se denomina zona gris” (P. 259).

En cuanto a la doctrina, diversos autores han intentado amigar las ideas aparentemente antagónicas de economías colaborativas y derecho laboral. Más allá del dilema sobre la calificación de las relaciones jurídicas las conclusiones son muchas y, normalmente, apuntan a una nueva calificación y a la necesidad de reglamentación específica.

Raso Delgue (2017) expone claramente la cuestión cuando menciona que “La modalidad del trabajo para las plataformas virtuales plantea un reto que no es nuevo para el Derecho Laboral, pero que adquiere originales características en épocas de organización digital del trabajo” (P. 19). Se pregunta si estamos ante trabajo dependiente o ante una nueva forma de trabajo independiente que está excluida de las reglas laborales. Sugiere la posibilidad de que estemos frente a una “tercera vía” que bordea la subordinación por un lado y la autonomía por el otro. Para esta tercera vía, propone un desdoblamiento en la legislación laboral.

Por su parte Goldin (2020) señala la necesidad de una reconstrucción conceptual debido a los efectos que provoca la “desestandarización” contractual del derecho del trabajo. Califica estas nuevas formas de contratos laborales como atípicos, que plantean nuevos desafíos e

interrogantes y que, en la medida en que se generalicen, pueden dejar a los empleados al margen del sistema de tutela. Plantea que existe un “desdibujamiento” de los límites entre el trabajo dependiente y el autónomo. Señala como rasgo relevante que la “dependencia laboral además de encogerse, se difumina y pierde su histórica centralidad” (Goldin, 2020, P. 11). El autor es crítico de la posibilidad de aplicar legislación diferente a la laboral y considera que el modelo de negocios planteado, lejos de ser novedoso, es un ardid para reducir costos laborales o burlar la ley.

Vallefin (2018), por su parte, concluye en su trabajo que “no reconocer carácter laboral a las relaciones que se originan en la economía colaborativa supone dejar en una situación de marginalidad a un sector de las trabajadoras/es que, a pesar de su carácter incipiente, se proyecta y crece con cada vez más velocidad” (P. 421).

Menéndez Vicario (2019) argumenta que, si bien el art. 14 bis busca proteger al desprotegido, el trabajador autónomo trabaja bajo su propio riesgo y puede ganar poco o nada, y no está protegido por la LCT ni ninguna normativa del derecho de trabajo. El estado se encuentra lejos de brindar protección real mientras no se amplíen los horizontes de la definición para adaptarse a la realidad social y económica actual.

Todo esto, lleva a tener presente la legislación de aquellos países que dieron un primer paso en regular la actividad. España, por ejemplo, se encuentra implementada una nueva clasificación: el trabajador TRADE a través de la ley 20/2007. La misma otorga beneficios y protección social a trabajadores que son autónomos, pero económicamente dependientes ya que más del 75% de su facturación corresponde a un solo cliente. Además de esto, con el Real Decreto-Ley 9/2021 el país ha decidido la implementación la vulgarmente denominada “Ley Rider” que busca una solución específica al problema planteado en el caso de estudio.

En Italia, existe una tercera categoría llamada “trabajo parasubordinado” la cual, según Aiello (2021), permite a los trabajadores autónomos acceso a normas tuitivas no laborales.

En Argentina se puede mencionar la propuesta de ley presentada en Mendoza por la Diputada Provincial Ana María Andía en 2021 cuyo enfoque es claramente a favor de la autonomía del trabajador. También CABA, con la ley 6314 del 11/08/2020, incorpora al Código de Transito y Transporte la definición de operador de plataforma digital de oferta y demanda de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimentarias como aquella persona humana o jurídica que opere y/o administra una plataforma digital a través de la cual se

oferta y demanda el servicios de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias. Del cuerpo de la misma se puede deducir que se les otorga un carácter mixto de autonomía/dependencia a los cadetes ya que por un lado obliga a los mismos a inscribirse en AFIP, registrarse y capacitarse y, a las apps, a modificar la gobernanza en sus algoritmos, a contratar seguros y a proveer elementos de protección.

En cuanto a la jurisprudencia, muchos son los fallos a favor de la relación laboral a nivel mundial y local. Por mencionar uno de los más relevantes tenemos el caso de la empresa “GlovoApps 23 SL” que fue obligada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a reconocer la relación laboral con sus repartidores y re-categorizarlos como trabajadores bajo la Ley Rider. Argumenta que la empresa tiene capacidad de dirección y organización respecto de los trabajadores. Lo mismo ocurre para “Roodfoods Spain SL” (Deliveroo) cuando el TSJ confirma la sentencia del Juzgado del Social N° 19 de Madrid.

El Supremo Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por su parte, rechaza la existencia de una relación laboral en Marzo de 2020 cuando el Tribunal de Empleo de Watford (UK) le solicita interpretación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo en el marco del procedimiento judicial “Yodel”. Es decir, que bajo la normativa tradicional, el STJUE sostiene que no se observa subordinación entre los repartidores y la plataforma en el caso específico. El tribunal utiliza como argumento la recomendación N° 198 de la OIT.

Actualmente en Francia el Tribunal Supremo se encuentra analizando el caso de Deliveroo, empresa acusada de abusar del modelo de autonomía del trabajador. La misma empresa ya habría dejado el mercado español antes la inauguración de la famosa Ley Rider bajo la explicación que el aumento en los costos de su implementación elimina de cuajo la posibilidad de operar su modelo de negocios en ese mercado.

En nuestro país, varios son los fallos a favor de la relación laboral contra las plataformas de delivery Pedidos Ya, Rappi y Glovo. Quizás los más conocidos sean “Roja Luis, Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ Medida Cautelar” y “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg SAS s/Apelación de Resolución Administrativa”. Al ser un tema actual, aun no existe un pronunciamiento por parte de la CSJN que indique un norte a seguir.

Es evidente que existen vientos cruzados. Desde el punto de vista económico plantear una relación laboral bajo los términos de la normativa tradicional provoca un fallo catastrófico en el modelo de negocios de las plataformas. Por el otro lado, desde el punto de vista del

derecho laboral, la postura de autonomía plena deja ver la vulnerabilidad a la que se enfrentan los cadetes al momento de prestar sus servicios. Desde el punto de vista sociológico, este tipo de actividades genera inmensos beneficios para la sociedad toda y no pueden ser desestimados. Las diversas reglamentaciones que vayan apareciendo irán moldeando el panorama hacia una solución final e integradora.

## **v.- Definiciones Necesarias**

Parte del problema jurídico bajo análisis se genera por una dificultad en la interpretación de los términos que surgen a raíz de del modelo de negocios implementado. La utilización de una plataforma implica que la misma funciona sobre la base de un algoritmo.

Según la Real Academia Española [RAE] (2021), un algoritmo es “*un conjunto ordenado y finito de operación que permite hallar una solución a un problema*” pero tampoco hay que dejar de lado la definición de gobernanza. Gómez (2019) determina que la misma se comprende cuatro etapas: “recolección, procesamiento, utilización, aprendizaje y feedback. El sistema de gobernanza algorítmica adquiere información, la procesa, la utiliza y aprende de lo que ha realizado, funciona como un sistema cuasi-inteligente y adaptativo” (PP. 215-232).

Por lo tanto, las plataformas digitales con gobernanza clara<sup>1</sup> no pueden ser entendidas como un “patrón oculto”, como propone Goldin (2020) y sostuvo la corte, porque el algoritmo que las gobierna fue programado para seguir las instrucciones de los usuarios, no del creador de la plataforma. Esto es, el consumidor carga una orden al programa especificando qué, cómo, dónde y a qué precio. Seguidamente el programa se encarga de acercar la mejor opción según sus preferencias. En la etapa de feedback, el consumidor rankea el servicio obtenido, dándole la orden al programa sobre si quiere o no repetir la experiencia<sup>2</sup>.

## **vi.- Análisis crítico del fallo**

### *1) Afección del Silogismo*

Como primera medida, el tribunal debería haber permitido la apertura de la etapa probatoria. El comportamiento de una parte dentro de un proceso judicial anterior no puede hacer presumir al magistrado el mismo comportamiento en el siguiente proceso bajo los supuestos del art. 163 inc. 5 del CCPN y/o el art. 316 del CPCC, por ejemplo. No solo porque

---

<sup>1</sup> Es aquella verificable y/o deducible con la mera utilización del sistema.

<sup>2</sup> Detalle según declaración de parte en proceso administrativo impugnado.

los jueces no tienen forma de saber por qué la prueba no se produjo en la etapa anterior o porque tampoco pueden saber de ante mano cual es la intención de la parte; sino porque es una garantía procesal amparada por el art. 18 de la Constitución Nacional como bien señala Gelli (2003). Esto cobra mayor relevancia cuando existe una inversión de la carga probatoria y la correcta determinación de la plataforma fáctica es la única forma que tiene la demandada para contradecir una presunción legal *iuris tantum* como es la el art. 23 de la LCT. Zalazar y Abellaneda (2021, P. 744) sugieren que las pruebas de presunciones deben “fundarse en hechos reales y probados susceptibles de reproducir convicción por su número, precisión, gravedad y concordancia”.

Dicho lo anterior, la principal crítica al fallo es un error en silogismo que deriva en una conclusión equivocada debido a un paralogismo sobre la plataforma fáctica. En términos de Alchourron y Bulygin (2012) existe una laguna de conocimiento debido a la valoración que se hizo de las pruebas.

Como bien determinó el tribunal, la actividad consiste en el transporte de mercadería por parte de personas físicas. Una actividad que no debería generar ningún conflicto de interpretación por la simpleza de la misma. Sin embargo, la utilización de una App como medio de comunicación entre los usuarios abrió el debate.

Por un lado, parece que los jueces no lograron interpretar cual es la actividad de Kadabra, cómo funciona la plataforma sobre la que basan sus negocios ni tampoco como funciona (o que es) el algoritmo detrás del modelo de negocios planteado.

Si analizamos punto por punto los argumentos del fallo, llegaremos a la conclusión de que la actividad no puede ser interpretada bajo la órbita de la LCT porque no existe subordinación por parte de los cadetes.

Los usuarios de la plataforma son tres: el consumidor, el comerciante y el cadete. Como actores laterales tenemos a Kadabra y a un Gateway de pagos. La operatoria básica sería la siguiente<sup>3</sup>:

- 1) El consumidor está de acuerdo en comprar el producto “x” a determinado valor más un envío a determinada dirección por un determinado precio.
- 2) El comerciante acepta la compra del consumidor y prepara el producto.

---

<sup>3</sup> Operatoria deducida de los Términos y Condiciones de Glovo España en <https://glovoapp.com/es/es/>.

- 3) La plataforma notifica a los cadetes que cumplen con la condición de cercanía, conexión y ranking que hay un pedido para retirar en tal dirección con tal recorrido de entrega por un precio “p”. Cualquier cadete puede aceptar o no. Los cadetes mejor rankeados reciben primero las notificaciones por lotes.
- 4) El consumidor paga el 100% de la operación a través de un gateway de pagos.
- 5) La plataforma habilita el envío y retiene el pago como garantía.
- 6) El cadete realiza el envío.
- 7) El cliente confirma la recepción.
- 8) Kadabra libera el pago al cadete y al comercio. Solo cobra comisión de venta a este último.
- 9) El cliente realiza un feedback que será utilizado por el algoritmo para rankear tanto al comercio y como al cadete.

De lo expuesto, se deduce que las conclusiones del tribunal fueron equivocadas ya que no es posible verificar la existencia de una dependencia en los términos de la LCT por los siguientes motivos:

- Kadabra no determina el precio de envío unilateralmente, pues el precio está fijado por los consumidores y la competencia en conjunto. Esto significa independencia económica debido a que el precio que figura en la plataforma es el resultado del libre mercado donde los consumidores determinan hasta cuanto quieren pagar.
- La plataforma paga la tarifa a destiempo porque es su obligación garantizar a los consumidores y los comercios la seguridad de la mercadería. Los cadetes pueden robar, perder, dañar o simplemente no entregar la mercadería. De este argumento no se puede deducir dependencia económica ya que corren con los riesgos económicos del negocio.
- Glovo no organiza el trabajo, puesto que la solicitud de envío lo hacen un sin número de consumidores y los cadetes reciben la notificación por igual. Solamente cumpliendo los requisitos de cercanía, disponibilidad y ranqueo. La plataforma no le dice a determinada persona que hacer, sino que muestra el trabajo disponible y el precio por el mismo. Cada cadete decide si acepta o no el trabajo. De aquí, no se puede deducir dependencia jurídica.
- Los cadetes son calificados por los consumidores y no por la plataforma. Esta característica particular de la gobernanza del algoritmo tiene como finalidad depurar del sistema a aquellos usuarios que no son buenos para la comunidad. Esto es una prueba más que contundente de la independencia de los cadetes. Cuando se es

autónomo la cantidad de trabajo que se recibe es directamente proporcional a la calidad del mismo. Como así también, los ingresos totales. La baja disponibilidad de alertas de trabajo por el pobre desempeño del cadete no es una “alteración del libre albedrío” como sostiene el tribunal sino, más bien, una consecuencia esperable para un trabajador autónomo. De aquí no se puede deducir dependencia técnica.

- Los clientes de Kadabra son los comercios. Los consumidores son los clientes de los comercios y cadetes. El tribunal claramente confunde los roles de los usuarios.
- Los repartidores solo reciben notificaciones mientras estén conectados. Por lo que pueden elegir cuando trabajar. La libertad de tomar el trabajo o no y aceptar el precio o no, depende de la pura y exclusiva voluntad del cadete. La concentración horaria del trabajo no es una directiva de la empresa es una consecuencia directa de las características de la actividad.
- Por contrato<sup>4</sup> entre las partes, la utilización de la marca Glovo es opcional. Ahora, en caso de optar por usarla, es necesario cumplir con los requisitos de presentación que tiene la marca. La utilización de una marca no puede concluirse como dependencia técnica.
- El entrenamiento que reciben los cadetes en cuanto a normas de seguridad, utilización de la plataforma y normas de comportamiento son para su propio beneficio y no pueden ser entendidos como subordinación técnica. Los mismos no exceden cuestiones de público conocimiento y ética para la correcta aplicación de los términos y condiciones.
- El punto más controvertido es la utilización de la app como herramienta necesaria para poder realizar la actividad. Es un punto muy cuestionable porque el aceptar la licencia de uso de un software no puede entenderse como un contrato de trabajo. Sería absurdo que un diseñador denuncie dependencia técnica a Google Inc. por usar SketchUp como herramienta para realizar su trabajo como profesional independiente.

Se puede apreciar que, ampliando el trasfondo de la plataforma fáctica, las conclusiones a las que se puede arribar son muy diferentes de las que ha arribado el tribunal. Si la misma se estudia con conocimiento técnico sobre modelo de negocios de economías colaborativas se arriba a la conclusión de que no existe dependencia económica, jurídica o técnica desde la perspectiva de la LCT. En el mejor de los casos, podemos encontrarnos ante un autónomo con algún tinte de dependencia: la centralización de la información del mercado en una app. Pero

---

<sup>4</sup> Contrato no disponible actualmente para Argentina. Se utiliza como referencia contrato obtenido en <https://glovoapp.com/es/legal/terms-couriers/> y comprado con similar contrato en argentina para usuarios de Rappi obtenido de <https://legal.rappi.com/argentina/terminos-y-condiciones-rappitenderos-3/>



técnicamente la app no es una herramienta sino la puerta de acceso al mercado auto regulado del que habla Hatzopoulos (2018).

En palabras de Menéndez Vicario (2019):

Una de las formas de expresarse de este carácter protectorio es la de aplicar la regla más favorable, pero cuando nos encontramos frente a un trabajador que no goza de la triple dependencia: jurídica, técnica y económica o no posee alguna de las modalidades de contrato de trabajo, nuevamente nos encontramos en un lugar en donde la salida es dejarlo sin tutela, porque no existe una norma más favorable que aplicar. (P.

1)

## *2) Superposición Normativa*

La segunda crítica al fallo tiene que ver con la posibilidad clara de aplicar una norma diferente que, según la actividad de los cadetes, es susceptible de aplicación.

Es necesario remarcar que la actividad que desarrollan los cadetes no tiene ninguna diferencia con aquella realizada por camioneros dedicados al transporte de granos. Las órdenes de carga se generan en centros de camioneros que se dedican a intermediar entre los productores y los camioneros para el transporte de granos desde los campos a los puertos. Los mismos funcionan con una solicitud de carga que es tomada, o no, por los camioneros a quienes se les paga una tarifa pre fijada por la subsecretaria de transporte automotor. Los productores le pagan al centro el total del flete más una comisión por el servicio. Este tipo de negocios entra bajo la órbita de la ley de transportes mencionada up supra y no tiene ningún tipo de diferencia funcional, respecto de la operatoria realizada por Kadabra, otra que la utilización de la App en cambio de una oficina física.

Este punto evidencia que, si la actividad es correctamente encuadrada, tampoco corresponde argumentar a favor de una relación laboral ya que, si nos encontramos frente a actividades análogas que poseen una legislación especial y la misma resuelve el problema, no tiene sentido sacarla de su órbita. Es decir que se podría haber aplicado, sin más problemas, la ley N° 24.653. Esto podría ser clasificado como un problema de relevancia jurídica en los términos de Moreso y Vilajosana (2004).

Sumado a esto, el mismo art. 23 de la LCT en su último párrafo exime la aplicación del mismo para lo que denomina empresario, lo cual no es otra cosa que un autónomo.

### *3) Caso Difícil*

Según la definición de MacCormick (1978) nos encontramos ante un caso difícil pues el mismo necesita de una justificación externa para alguna de las premisas del silogismo. Siguiendo a Alchourron y Bulygin (2012) y aplicándolo al caso planteado nos encontramos con problemas axiológicos. Esto es, la contraposición de reglas y principios. Dicha incompatibilidad solo es observable si se tiene en cuenta los posibles efectos de la resolución del caso.

La crítica en este punto está relacionada con el efecto colateral predecible que genere la decisión del tribunal: la empresa cerró sus puertas. Un fallo por 25 cadetes genere que una empresa que tenía más de 30.000 usuarios cadetes vendiera su unidad de negocios a la competencia. Este tipo de consecuencias no es para despreciar. No solo afecta la tasa de desempleo sino que, además, provoca la concentración del negocio en menor cantidad de jugadores, lo que afecta directamente a los consumidores.

Si bien es verdad que con aplicación llana de la LCT el tribunal intenta proteger a lo que consideraban trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, también es verdad que no tuvo en cuenta el impacto ni el alcance de su decisión. Cuando una de estas empresas es absorbida por la competencia empeoran las condiciones de los cadetes y de los consumidores. Para los primeros, significa una baja en las tarifas cobradas y un aumento en la carga horaria. Para los últimos, una baja en la calidad de los servicios y una afcción directa a sus derechos de consumo. Para los comerciantes, un aumento en los costos de comercialización trasladable al precio del producto.

Dicho esto, el problema axiológico surge por la contradicción que existe entre aplicar el principio protectorio a favor de presuntos trabajadores y garantizar su seguridad social o, por el otro lado, aplicar el principio de interés general, primacía de la realidad y buena fe para resguardar las ventajas y derechos de una mayor parte de la población quienes también están protegidos por garantías de raigambre constitucional<sup>5</sup>. Los principios protegidos por la

---

<sup>5</sup> Todo esto es válido aceptando la primera de las críticas. El tribunal dijo aplicar el Principio de Primacía de la Realidad pero no pareciera que la intención de Glovo sea ocultar una relación de dependencia laboral con un contrato entre privados teniendo en cuenta su modelo de negocios.

sentencia se contraponen, principalmente, a las garantías que emanan por el art. 42 de la Constitución Nacional y la Ley N° 24.240.

### **vii.- Propuesta para casos difíciles e interés general**

El Principio de Interés General puede entenderse como *“un concepto que resume las funciones que se encomiendan constitucionalmente a los poderes públicos y que concierne a valores y objetivos que trascienden los intereses concretos de los ciudadanos o grupos”* (Diccionario Panhispanico del Español Jurídico, 2020). Esto describe la función limitadora del principio sobre derechos fundamentales individuales en pos de la protección de intereses colectivos los cuales tienen primacía por sobre los primeros.

Dicho esto, cabría preguntarse ¿Cómo resolver un caso difícil donde están puja principios de protección de intereses individuales vs intereses colectivos?

Para resolver la cuestión, desde el punto de vista doctrinario se podrían aplicar las técnicas de la dicotomía Hart-Dworkin o bien una línea más moderna y alternativa como la de Leinibz y así llegar a una solución razonable. Martínez Cinca (2014) explica claramente las posiciones de estos teóricos y de donde provienen los elementos extra jurídicos para encontrar una solución adecuada. En el caso de Hart provienen del buen criterio del juez. En el caso de Dworkin la respuesta se halla en sistema político constitucional en el que el juez opera. La presente propuesta comparte esta última posición.

Se podría proponer otra categoría a los problemas que generan la existencia de casos difíciles a la detallada por Alchourron y Bulygin (2012): Problemas Sociotemporales. Para los cuales, al tener implícito un potencial de impacto social negativo, se necesitaría una solución amplia que contemple la falta (o atraso) de normativa y subsuma la problemática al momento histórico. Y, con solución amplia, se entendería a aquella que incluya doctrina actualizada sobre el tema específico y que la sentencia se base en un informe multidisciplinar solicitado al caso para proteger el Interés General. Por supuesto que dicha propuesta tiene sus complicaciones y es pasible de análisis en otro trabajo.

En la actualidad, ante la necesidad de resolver un caso difícil como el planteado, los jueces deben buscar justificaciones externas. Los fueros laborales en la Argentina parecieran abusar de la aplicación de los principios, presunciones y el carácter de especialidad de esta rama del derecho para desvirtuar cualquier acto voluntario en el ámbito civil en pos de garantizar el derecho de los trabajadores. Prueba de ello son numerosos fallos en los que se

confirma la relación laboral dentro de instituciones creadas específicamente para que no existan. Kadabra SAS no es un fallo aislado en esta problemática.

Por ejemplo, en el caso “Rodríguez Jesica Giovanna c/Fernández Ana M. E. y Otros s/Cobro de Pesos”, se extiende la responsabilidad solidaria un franquiciante aplicando el art. 30 de la LCT porque, según el tribunal, “la empresa no podría colocar sus productos en el mercado ni llegar a los clientes sin la necesaria venta directa al público”. Esto se condice con el caso analizado, en cuanto a que el derecho laboral se confronta con institutos de derecho civil, desvirtuando la realidad en pos de protección del trabajador.

Es innegable de la importancia del Derecho Laboral y la ardua tarea de los magistrados para proteger los derechos de trabajadores en condiciones de inferioridad ante los abusos de las empresas. Pero, por otro lado, es necesario que dichos magistrados tengan en cuenta que el objeto social de las empresas no consiste en burlar la manda constitucional y que, en muchos casos, la utilización de las instituciones creadas en el ámbito civil tiene una razón de ser íntimamente vinculada con el modelo de negocios. Institución sin la cual, la empresa puede no ser viable.

Como último comentario, cabe señalar que el reciente fallo “PROTAM C/Gobierno de la Provincia de Mendoza s/Accion de Inconstitucionalidad” la CSJM sentó precedente sobre la constitucionalidad del inciso que regula el transporte de pasajeros mediante la utilización de plataformas digitales como Cabify y Uber en la Ley de Movilidad N° 9086.

Los argumentos utilizados fueron que “el legislador mendocino adoptó la decisión de regular el servicio de transporte privado de interés público a través de plataformas electrónicas” las cuales “facilitan al usuario planear y programar sus proyectos de manera rápida y eficaz”. Destacan que “El concepto de *sandbox* ha tomado relevancia en los últimos años en los ámbitos de las *fintech* o economía digital, y es también trasladable al ámbito legal. En este último, permiten generar un espacio de modulación para promover innovación, desarrollando un ámbito de experiencia jurídica, ética y técnica sobre determinadas categorías en un entorno seguro”.

### **viii.- Conclusiones**

Los nuevos tipos de relaciones jurídicas que existen a raíz de la implementación de modelos de negocios basados en economías colaborativas no pueden entenderse como relaciones laborales al estilo tradicional bajo los preceptos de la LCT. Por un lado porque de dichas relaciones no surge una clara dependencia técnica, jurídica y legal. Y, por el otro, porque los costos de una relación laboral tradicional harían inviable este tipo de empresas. En la presente nota a fallo se demuestra que los fleteros se encuentran en una zona gris entre la autonomía y la dependencia.

La resolución planteada por el tribunal de aplicar la LCT lisa y llanamente, a falta de un mejor análisis de la plataforma fáctica y/o encuadramiento normativo, tiene el potencial de generar graves efectos colaterales. Provocar la inviabilidad de una empresa no es una consecuencia deseable para la sociedad ya que, esta última cuestión, también cuenta con protección de raigambre constitucional.

Esta problemática debe encontrar solución en nueva legislación que clasifique las cuestionadas relaciones jurídicas y que proteja de manera integral tanto el interés general como los derechos de los fleteros. Un buen comienzo sería la producción de normas que reconozcan y garanticen a los trabajadores autónomos las condiciones mínimas que tutela el derecho laboral siguiendo el ejemplo de los países Europeos. Para ello, es necesario encontrar un equilibrio entre los Principios Generales del Derecho del Trabajo y los nuevos modelos económicos.

En suma, la eliminación de vacíos legales mediante la reglamentación de las actividades realizadas por plataformas digitales sería la solución óptima. Pero a falta de ella, el fallo analizado se podría resolver aplicando la Ley 24.653 y/o buscando justificaciones externas que tengan en cuenta el “problema sociotemporal” en que está inserto el caso. Salirse de esta lógica es desentenderse de la nueva realidad social y económica que plantean las nuevas tecnologías que, indiscutiblemente, han llegado para quedarse.

## ix.- Referencias

- Aiello, M. P.** (2021). El trabajador de plataformas digitales y su vinculación con el trabajador autónomo económicamente dependiente. *Revista Ideies-UNTREF N° 72, Mayo 2021*. ISSN: 2618-5466.
- Alchourron, C. y Bulygin, E.** (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Bs. As, Argentina. Astrea.
- Candal, P.** (2011). Tomo I Art. 21 a 36 en Raúl Horacio Ojeda (Coord.), *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada*, 2ª ed. Actualizada. (245-356). Santa Fe, Argentina. Rubinzal-Culzoni
- Diccionario Panhispanico del Español Jurídico.** (s.f). Interés Público. Recuperado el 25 de mayo de 2022 de: <https://dpej.rae.es/lema/interés-público>
- Gelli, M. A.** (2003). *Constitución de la Nación Argentina Comentada y Concordada*. 2ª ed. Ampliada y Actualizada. Buenos Aires, Argentina. La Ley.
- Goldin, A.** (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. *Documentos de proyectos (LC/TC.2020/44)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago.
- Gómez, C. E.** (2019). Estudios críticos sobre algoritmos: ¿un punto de encuentro entre la ingeniería y las ciencias sociales? *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS*, vol. 14, núm. 41 pp. 215-232, 2019. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).
- Golcman, M. F.** (2020). La contratación de servicios a través de plataformas digitales y Derecho del Trabajo: la huida del derecho del trabajo, las categorías intermedias y el trabajo autónomo. *Revista de Derecho Laboral: la relacion de dependencia y las nuevas*

- formas de trabajar y contratar*, Vol 2020-1, P. 222-223. ISSN: 9789873014123. Santa Fe. Rubinzal-Culzoni.
- Grisolia, J. A.** (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Séptima Edición Ampliada y Actualizada. Bs. As., Argentina. Abeledo Perrot.
- Hatzopoulos, V.** (2018). *Collaborative Economy and EU Law*. Londres, UK. Hart Publishing.
- Martínez Cinca, C. D.** (2014). ¿Cómo decidir casos difíciles? Del giro Pragmático de la Jurisprudencia al Consecuencialismo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. N° 43. Doi: 10.4067/S0718-68512014000200020.
- MacCormick, D.** (1978) *Legal Reasoning and the Legal Theory*, Oxford: Clarendon Press.
- Menéndez Vicario, C.** (28 de Junio de 2019). *Protección al Trabajo: Nuevo Paradigma*. [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com). Doctrina recuperada de: [ar.microjuris.com/docDetail2?ldx=MJ-DOC-14951-AR&links=MENENDEC,%20VICAR](http://ar.microjuris.com/docDetail2?ldx=MJ-DOC-14951-AR&links=MENENDEC,%20VICAR)
- Moreso, J. J. y Vilajosana J. M.** (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Parlamento Europeo.** (11 de Mayo de 2017). *Informe sobre una Agenda Europea para la Economía Colaborativa*. [Europarl.europa.eu](http://Europarl.europa.eu). Recuperado de [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_ES.pdf)
- Real Academia Española.** (s.f.). Algoritmo. Recuperado el 25 de mayo de 2022 de: <https://dle.rae.es/algoritmo>
- Raso Delgue, J.** (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Nro 1, vol 5, enero-marzo 2017. Italia – Adapt University Press. ISSN 2282-2313.

**Vallefin, L. A.** (2018) ¿Inflando el Glovo?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje de la jurisprudencia reciente. *Revista de Derechos en Acción de la Universidad Nacional de La Plata*. Nº 9. Doi: 10.24215/25251678e229.

**Zalazar, C. y Abellaneda, R.** (2021). *Sistema Probatorio en el Proceso Civil de Córdoba*. Alveroni – Córdoba, Argentina.