

# SIMULACIÓN Y FRAUDE EN SOCIEDADES COMERCIALES EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

por LUIS ANUNZIATO y GABRIEL BINSTEIN

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Simulación y fraude en el Código Civil y Comercial de la Nación. a) Simulación. b) Fraude. 3. Definición de empleador y fraude laboral. 4. Fraude y simulación en el contrato de trabajo. a) Fraude. b) Simulación. 5. "Tipologías" de fraude y simulación laboral a la luz de los modelos de negocio de la economía de plataformas. 6. *Plataforma y usuario proveedor* y la posible responsabilidad solidaria por fraude y/o simulación. 7. Interposición e intermediación. 8. Contratación y subcontratación. 9. Empresas relacionadas y subordinadas. Artículo 31 de la LCT. Pluralidad de empleadores (art. 26, LCT). 10. Conclusión. Propuesta de debate. 11. Bibliografía.

## 1. Introducción

La digitalización de la economía, la nueva ola de innovación, la inteligencia artificial y el surgimiento de plataformas digitales, son cambios tecnológicos que facilitan procesos de transformación organizacional, los cuales se dan a nivel de los individuos, de las empresas y las cadenas de valor. Estos cambios modifican la manera en que se interconectan la producción, la logística y la demanda, dando lugar a nuevos servicios y formas de contratación.

Tal circunstancia obliga a quienes, desde el campo profesional, académico y jurisdiccional, analizamos e influimos en la dinámica diaria del Derecho del Trabajo, a repensarlo continuamente. Todo ello, a los efectos de proponer continuas mejoras basadas en tres pilares que consideramos esenciales: a) el respeto a los principios generales de la disciplina, b) a la protección integral de los trabajadores y trabajadoras

y c) al libre desarrollo de la organización económica productiva, ejes del círculo virtuoso de producción, trabajo y capitalización.

Desde tal perspectiva, si bien las plataformas digitales que operan en Argentina sostienen una postura basada en que los trabajadores que brindan servicios son independientes, lo cierto es que, las modalidades de gestión que utilizan presentan varios elementos de control que, bajo la legislación laboral actual, las podrían acercar a una relación de dependencia.

De ocurrir esta consideración, es dable también debatir respecto a quién o quiénes alcanzaría la responsabilidad, en su caso solidaria. ¿Podría sostenerse fraude y simulación en estos formatos negociales que integran la economía de plataformas? Más específicamente: ¿podría responsabilizarse a la firma Zolvers<sup>1</sup> y solidariamente a quien recibe el servicio del personal doméstico que asigna aquélla?

Por eso proponemos un debate en el marco de tan estudiado tema de fraude y simulación en las sociedades comerciales, pero de cara a un nuevo Derecho del Trabajo, sin descartar que seguimos analizando la posible existencia de relación –o no– de dependencia. Pues estos procesos de transformación no son inocuos para el mercado laboral y, junto con otros fenómenos como la inteligencia artificial y la robotización, nos obligan a repensar el futuro del trabajo.

## 2. Simulación y fraude en el Código Civil y Comercial de la Nación<sup>2</sup>

### a) Simulación

Sabemos que el nuevo Código Civil, en línea en este tema con los principios del Derecho Romano y el Código Civil de Vélez Sársfield, en su artículo 333, contiene una noción amplia de la si-

<sup>1</sup> Empresa que se define: “Nuestra misión es transformar el trabajo doméstico en Latinoamérica mejorando las condiciones tanto para el ama de casa que necesita ayuda para el hogar como para la trabajadora”. Ver <http://blog.zolvers.com/zolvers-4/>.

<sup>2</sup> VIDAL, R. Agustín, *La responsabilidad de los socios aparentes y ocultos*, tesis en Maestría en Derecho Empresario, Facultad de Derecho de la Universidad Austral, año 2016.

mulación, que abarca diversas situaciones genéricas que configurarían la aplicación de la norma.

Así ocurre cuando: 1) se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro; 2) el acto contiene cláusulas no sinceras o fechas que no son verdaderas, y 3) por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. Para que exista simulación, no resulta necesaria la connivencia de las tres hipótesis sino sólo alguna de ellas.

Por otro lado, es evidente que el artículo citado no contiene un concepto claro de simulación sino, como bien indica su título, se trata de una "caracterización" de las diversas situaciones que pueden configurar el supuesto legal.

En tal sentido, en doctrina se ha conceptualizado a la *simulación* como "el defecto de buena fe del acto jurídico consistente en la discordancia consciente y acordada entre la voluntad real y la declarada por los otorgantes del acto, efectuada con ánimo de engañar, de donde puede resultar, o no, lesión al orden normativo o a los terceros ajenos al acto". Por su parte, la jurisprudencia sostuvo que "existe simulación cuando las partes de un negocio bilateral, de acuerdo entre ellas, dictan una regulación de intereses distinta de la que piensan observar en sus relaciones, persiguiendo del negocio —o de la declaración— un fin (disimulado) divergente de su causa típica"<sup>3</sup>.

*En definitiva, entendemos que habrá simulación cuando exista una diferencia consciente y voluntaria entre lo perseguido por las partes y la forma o contenido dado por ellas al acto; lo que eventualmente puede devenir en fraude a la ley o en perjuicio a terceros.*

*Requisitos del acto simulado.* Según se desprende de los conceptos vertidos, constituyen requisitos para la existencia del acto simulado: que se trate de un acto jurídico: pues posee todos los elementos para ser reputado tal, conforme las disposiciones del artículo 259 del CCCN, pero con la particularidad de que su fin inmediato es provocar un engaño.

En efecto, el acto simulado se caracteriza por constituir una dis-

<sup>3</sup> CNCiv., sala A, 14-8-80, L. L. 1981-A-310 y J. A. 1981-II-49.

conformidad entre la voluntad interna y la declarada. Bajo dicha línea de razonamiento, puede ocurrir que el acto consista en una pura apariencia, o bien, que esconda otro distinto del manifestado.

Entonces: *la simulación resultará siempre de esa falta de correlato entre lo efectivamente querido por las partes del negocio y la declaración de voluntad por ellas emanada. Animus decipiendi: el ánimo de engañar, de lo que puede o no derivarse algún perjuicio para terceros o para la ley. Implica, pues, el elemento volitivo de la figura, sin el cual no puede configurarse el eventual ilícito.*

*Tipos de simulación.* Nuestra tradición jurídica ha considerado la existencia de simulación absoluta y relativa –contemplada en el Código de Vélez Sársfield, pero suprimida en la actual legislación–; y de simulación lícita e ilícita, expresamente contempladas en el artículo 334 del CCCN.

*Simulación absoluta y relativa.* Como bien expresáramos, el CCCN ha suprimido el artículo 956 que definía la simulación absoluta y relativa. De todos modos, la distinción puede mantenerse doctrinalmente. En efecto, vale reiterar que habrá simulación absoluta cuando se celebre un acto que nada tenga de real (ex art. 956, parte primera del Código Civil). En contraposición, la simulación será relativa cuando se la utilice como medio para dar a un acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter. O, en otros términos, cuando existiere un acto oculto bajo falsas apariencias (conforme ex art. 958 del Código Civil).

Ahora bien, pareciera que el CCCN proporciona una descripción que coincide solamente con una de sus especies, que es la simulación relativa<sup>4</sup>, pues de la lectura del artículo 333 se evidencia que siempre existirá otro acto jurídico encubierto; o un acto que, a pesar de tener cláusulas o fechas falsas, tendrá cierto contenido real; o bien una transmisión o constitución de derechos a favor de personas distintas de las interpuestas. Como consecuencia de lo expuesto, la distinción parece haber perdido virtualidad y aplicabilidad, extremo que justificaría su desaparición en el nuevo ordenamiento, lo cual resultaría lógico pues,

<sup>4</sup> LORENZETTI, Ricardo Luis (dir.), *Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2015, t. I, p. 353.

consideramos que la simulación absoluta representa una mera ficción bajo la cual nada se esconde.

*Simulación lícita e ilícita.* Mantiene, sin embargo, el nuevo CCCN la distinción entre simulación lícita e ilícita. En tal sentido, reza el artículo 334 que la simulación ilícita, o que perjudique a un tercero, provoca la nulidad del acto ostensible. Pero, si el acto simulado encubre otro real, éste es plenamente eficaz (siempre que concurren los requisitos propios de su categoría, y no sea ilícito ni perjudique a un tercero). Interpretamos que se reputará ilícita la simulación que se hiciera con una finalidad ilícita, o en violación a la ley, o si con ella se provocare un daño a terceros. Contrariamente, se considerará que la simulación es lícita cuando no pueda acreditarse ninguno de los extremos recién mencionados.

En lo que respecta a la nulidad del acto ostensible, calificada doctrina sostuvo que “nunca la simulación es causa de nulidad. Si la simulación es ilícita el acto podría perdurar en su apariencia inocua, sin que a su respecto corresponda establecer sanción alguna. Y si la simulación es ilícita será el carácter ilícito de ésta y no el hecho de la simulación lo que podrá aducirse para destruir la apariencia nociva, por lo que tampoco entonces resulta sancionado el hecho de la simulación, por sí mismo, sino la ilicitud que en el caso importa, a saber el objeto prohibido o la incapacidad de Derecho que se ha ocultado”. Tanto jurisprudencial como doctrinalmente se ha entendido que la nulidad a la que alude el artículo es relativa, y por ende será siempre pasible de confirmación. Podríamos agregar que la simulación será además anulable, pues requerirá siempre la apreciación judicial para poder declararse.

Por nuestra parte entendemos que resulta necesario hacer hincapié en que la nulidad recae sobre el acto ostensible, es decir, aquel que es percibido por los terceros, el exteriorizado. El acto “oculto” mantiene su vigencia, y luego de declarada la nulidad del acto simulado adquirirá “visibilidad jurídica” para aquellos que no fueron parte de la simulación. En idéntico sentido, la jurisprudencia sostuvo que en la simulación relativa concurren dos actos, uno irreal o ficticio y otro real o disimulado, por lo que la descalificación del primero no implica la del segundo, que mantiene su eficacia.

La "*causa simulandi*". En materia de simulación, entendemos que subyace siempre una causa que justifica el accionar de las partes. Es decir, que debe existir un motivo o razón que justifique la decisión de los intervinientes de otorgar el acto simulado. Calificada doctrina la ha conceptualizado como "el interés que lleva a las partes a formalizar el contrato simulado; o sea el porqué del engaño, el objetivo que induce a efectuarlo". Sus requisitos fundamentales pueden resumirse en: la existencia de una vinculación lógica entre la causa y el negocio atacado; y la contemporaneidad de la misma, pues las circunstancias posteriores que podrían legitimarla son de ningún valor. Sin perjuicio de lo expuesto, la causa de la simulación no constituye un requisito esencial para demostrar la insinceridad del acto. No obstante de que su consideración deviene útil toda vez que resulta disparatado pensar que las partes han obrado sin sentido. En conclusión, la *causa simulandi* no configura un extremo de comprobación necesaria en el proceso judicial que declare la simulación. Su identificación, sin embargo, permite al magistrado comprender el "para qué" del obrar de las partes, y contribuye a determinar su licitud o ilicitud.

#### b) *Fraude*

Respecto de esta figura, corresponde aclarar que el fraude, regulado en el artículo 338 del CCCN, abarca todos los actos efectuados por el deudor –en fraude de los derechos de sus acreedores– que tendieron a empeorar, o impidieron mejorar, su estado de fortuna. En términos sencillos, se considera fraude al acto realizado por un deudor, que empeoró su situación patrimonial o impidió que la misma mejorara, todo en perjuicio de sus acreedores. Para estos casos la ley reconoce una acción específica, denominada pauliana o revocatoria. Y, si bien la hipótesis típica del fraude pauliano es la venta, nuestra doctrina ha entendido que son muchos los actos que pueden implicar una lesión de los derechos de los acreedores y habilitan el uso de la mentada acción. Aun cuando la figura en evidencia no resulta de aplicación práctica en el presente trabajo, consideramos necesario, cuando menos, conceptualizarla porque su tratamiento suele hacerse (académicamente) de forma conjunta con la simulación; pero sustan-

cialmente se trata de dos situaciones distintas que tienden a lo mismo: dejar sin efecto un acto determinado.

### 3. Definición de empleador y fraude laboral

En el campo del Derecho del Trabajo, a los efectos del análisis propuesto, resulta necesario tener en cuenta tres definiciones esenciales, a saber: a) trabajador; b) empleador, y c) fraude y simulación en el ámbito del contrato de trabajo, y si éstas se aproximan a los hechos que se producen en la realidad.

En efecto, como se ha mencionado, el Derecho Laboral de la mayoría de los países (incluida Argentina) sostiene el principio de la "primacía de hecho o primacía de la realidad", que da preferencia a lo que ocurre en la práctica respecto de lo que surge de los documentos, en caso de existir discordancia.

La mayoría de las modalidades del trabajo a través de plataformas digitales presentan algunas características que se aproximan al trabajo en relación de dependencia, pero también un mayor grado de flexibilidad y de autonomía que se acercan al trabajo autónomo. Principalmente, es por ese motivo (esa paradoja) que a nivel global aún no se pueden alcanzar consensos respecto de cuál es la manera adecuada de clasificar a estos trabajadores.

El artículo 25 de la LCT expresa que se considera trabajador "A la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley cualesquiera que sean las modalidades de la prestación", todo a cambio de una retribución.

En tal sentido, al analizar al "usuario de la plataforma" que preste tareas o servicios deben tenerse en cuenta, en principio, las siguientes características básicas para ser identificado como trabajador: 1) que sea una persona física; 2) que tenga obligación de prestar el servicio; 3) que perciba retribución; 4) que se encuentre subordinado (directivas, controles, etc.), y 5) el compromiso u obligación es personal. Enumeración meramente enunciativa, pues no pretendemos debatir en este trabajo la dependencia, sino presuponerla.

Por su parte, el artículo 26 de la LCT determina quiénes pueden revestir la calidad de empleador, al disponer que "Se considera em-

pleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador". Como puede verse, el concepto es amplio: puede ser un empleador hasta una entidad sin fines de lucro –por ejemplo, organizaciones culturales–, una asociación irregular –en formación–, una sociedad de hecho, inclusive, un conjunto de personas físicas. En tal sentido, podría encuadrar en esta definición una plataforma digital o app (abreviatura de *application* –aplicación en inglés–), cuestión sobre la cual volveremos.

#### 4. Fraude y simulación en el contrato de trabajo

El fraude y la simulación son técnicas elusivas, a las que la ley asigna un tratamiento idéntico, aunque se torna necesario distinguir los diversos supuestos.

Para tutelar el cumplimiento de las normas imperativas que constituyen el orden público laboral, el Derecho del Trabajo establece disposiciones generales y específicas, direccionadas a evitar este tipo de prácticas que violen los derechos y deberes.

Debemos diferenciar el incumplimiento liso y llano de la ley sin utilizar ningún artificio (por ejemplo, retener aportes y no depositarlos), de las maniobras evasivas que se manifiestan mediante la simulación y fraude (por ejemplo, la adopción de figuras no laborales o la interposición de personas).

Los actos o negocios simulados o conductas fraudulentas están dirigidos a evitar responsabilidades del empleador y son la contracara del orden público laboral. El artículo 14 de la LCT sanciona con la nulidad el fraude laboral, al consignar que los contratos serán nulos si las partes actuaron con simulación o fraude, por lo que la relación queda regida por la LCT.

Ahora bien, pueden existir actos dolosos en la formación del negocio jurídico-laboral, y actos dolosos cometidos en la ejecución del contrato de trabajo, como el incumplimiento de las cláusulas contractuales y del marco imperativo (ley y convenio colectivo) que son conductas no evasivas.

Por otro lado, también pueden observarse maniobras que tienden

a eludir la aplicación de la ley, como ser: la falta de registración del trabajador, pagos en negro, denominación errónea del contrato que, entre otras, constituyen conductas evasivas.

Como señalamos, la LCT protege al trabajador contra el fraude a la ley y la simulación, al decretar la nulidad de los contratos que bajo otra denominación en realidad encubren un contrato de trabajo, o los casos de interposición de personas para evitar las consecuencias de la LCT.

#### a) *Fraude*

Resulta una expresión genérica que incluye todas las formas de evadir el cumplimiento total o parcial del Derecho del Trabajo. En sentido restringido se refiere a la búsqueda de cualquier violación a las normas imperativas del Derecho del Trabajo, a través de negocios carentes de cumplimiento a la ley.

Son negocios reales e indirectos, que tienden a conseguir, con la combinación de diversos medios jurídicos, el mismo resultado que la ley prohíbe, o por lo menos uno equivalente.

El fraude a la ley frustra la finalidad de la norma, aunque el negocio es real e indirecto, y tiende a buscar un resultado similar al que la norma prohíbe.

Esto se produce cuando, amparado en una disposición legal, se obtiene un resultado prohibido por otra norma jurídica, en el caso de análisis laboral.

Por ejemplo, el fraude por interposición de persona, cuyo objeto es eludir deliberada y maliciosamente las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, y la interposición sucesiva de renunciadas, a fin de fragmentar la antigüedad del trabajador.

El fraude no requiere la prueba de la intencionalidad, basta con acreditar el resultado violatorio de la normativa imperativa aplicable, siendo fraudulento por el solo hecho de violentar el orden público laboral.

#### b) *Simulación*

Teniendo en cuenta el análisis efectuado precedentemente, respecto

de los artículos 333 y concordantes del CCCN, la simulación es ilícita cuando es "reprobada por la ley" o "perjudica a otro"; mediante ella se intenta hacer aparecer un acto que nada tiene de real. Justamente, de lo que se trata es de disimular una realidad que existe y está protegida por el Derecho del Trabajo, por lo que se la cubre para que no se pueda determinar su carácter laboral, para así poder legalizar el incumplimiento, y evitar las respectivas consecuencias.

En cambio, son variados los supuestos de simulación relativa que se verifican en la práctica, caracterizadas por el ocultamiento de la relación verdadera o del acto verdadero con el propósito de producir una situación jurídica aparente y privar de derechos al trabajador por la vía de eludir el cumplimiento de las prestaciones laborales obligatorias.

Puede presentarse bajo el disfraz de la evasión total simulando figuras contractuales no laborales o de evasión parcial, por ejemplo, cuando se crea una figura: la renuncia que encubre otro acto (el real) de despido.

Tanto en este supuesto, como en el de fraude, rige el principio general del artículo 14 de la LCT, que consagra el principio de primacía de la realidad, que si bien no es exclusivo del Derecho del Trabajo, en nuestra disciplina adquiere connotaciones particulares, como consecuencia de la preocupación del legislador por contrarrestar las maniobras de los que intentan sustraerse de la aplicación de las normas laborales.

Actúa como una directiva dirigida al juzgador, ya que es en definitiva el magistrado el que debe declarar la naturaleza jurídica de la relación de las partes; para ello cuenta, entre otras herramientas jurídicas, con las presunciones, entre las que se destacan, en este caso particular, la del artículo 23, LCT.

También opera cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no se deba calificar de empresario a quien presta el servicio.

Esto debe correlacionarse necesariamente con el artículo 14, LCT, que fulmina con la nulidad este tipo de maniobras y las sanciona aplicando lisa y llanamente el dispositivo legal.

Su finalidad es ocultar una relación o un acto verdadero para producir una situación jurídica aparente, privando al trabajador de sus derechos y eludiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales. La evasión pretendida puede ser total, por medio de la creación aparente de una figura contractual no laboral, o parcial, al aparentar una figura (renuncia) que encubre el acto real (despido).

Un típico ejemplo se verifica cuando el empleador, a fin de eludir el pago de lo que legalmente le corresponde al dependiente y evitar futuros reclamos, insta al trabajador a renunciar pactando la entrega de una suma exigua (con relación a la que le hubiese correspondido como indemnización por despido sin justa causa) a cambio del telegrama de renuncia.

Entre la simulación y el fraude existen diferencias, en la primera hay una mera apariencia, el negocio simulado es ficticio, mientras que en el fraude hay una situación real, ya que el negocio es serio y busca conseguir un resultado prohibido. Mientras la simulación es un medio para encubrir la violación de la ley, el fraude es una violación a la ley mediante un negocio real.

##### **5. “Tipologías” de fraude y simulación laboral a la luz de los modelos de negocio de la economía de plataformas**

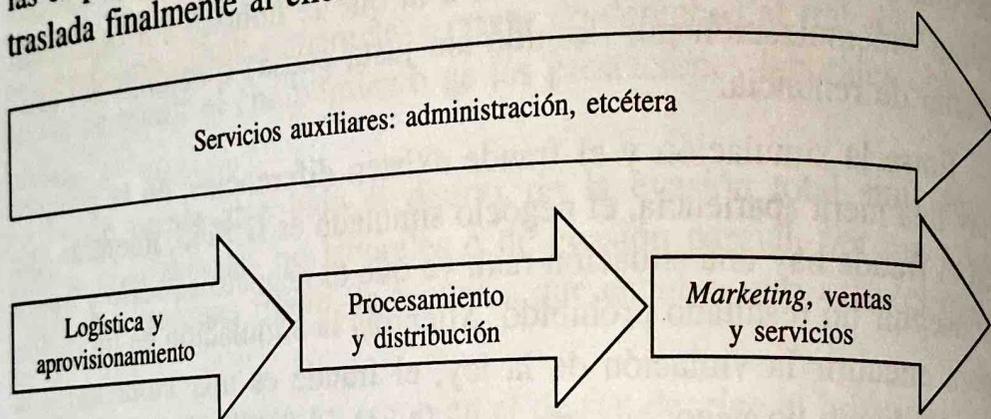
Sin perjuicio de los diferentes actos jurídicos que podrían incurrir en ser calificados bajo la calificación genérica de fraude o simulación, lo cierto es que la Ley de Contrato de Trabajo “tipifica” distintos supuestos específicos, cuyo efecto esencial es la responsabilidad solidaria, ya sea entre personas jurídicas o, aplicando la teoría del *disregard*, la de los socios o directores de aquéllas.

Ahora bien, a los efectos de este trabajo nos basamos en la definición de modelo de negocio que más extensión ha conseguido en la comunidad económica y empresarial: la desarrollada por Osterwalder y Pigneur, para los que “«un modelo de negocio describe las bases sobre las que un negocio crea, proporciona y captura valor». De acuerdo con ello, el modelo de negocio de las plataformas puede definirse como

aquel que «reúne a dos o más grupos de clientes distintos pero interdependientes [que] crea valor al permitir la interacción entre ellos»<sup>5</sup>.

La diferencia respecto de los modelos empresariales tradicionales radica en la estructuración de la cadena de valor.

En el modelo tradicional de cadena de valor<sup>6</sup>, las empresas parten de los recursos proporcionados por los proveedores para ir añadiendo valor en las etapas de aprovisionamiento, procesamiento, distribución, *marketing* y servicios posventa. Es un modelo lineal en el que las empresas generan valor añadido en cada fase del proceso, que se traslada finalmente al cliente a cambio de un precio determinado.



En cambio, en la mayoría de las plataformas se estructuran facilitando la interrelación entre clientes y proveedores, produciendo valor a ambos lados de la cadena. De esta manera, el valor de la plataforma depende en gran medida de su capacidad para conectar proveedores y demandantes.

### Generación de valor en las plataformas



<sup>5</sup> Trabajo decente en la economía de plataformas, documento de referencia para la Reunión de Expertos sobre el Trabajo decente en la economía de plataformas, OIT, Ginebra, 10-14 de octubre de 2022, p. 34.

<sup>6</sup> Ídem, p. 35.

A partir de esta estructura básica pueden configurarse diferentes modelos de negocio de plataforma:

*Cuadro 1 – Modelos de negocio de plataforma*

	<b>Descripción del modelo</b>	<b>Ejemplos del modelo</b>
<b>Mercados de intercambio en línea</b>	Mercados donde se venden y distribuyen productos y servicios, de manera física o digital, y normalmente con un precio inferior respecto del precio de los operadores tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alibaba (1999)</li> <li>– Amazon (1994)</li> <li>– Amazon Marketplace (2000)</li> <li>– Craigslist (1995)</li> <li>– eBay (1995)</li> <li>– Rakuten (1997)</li> <li>– Spotify (2006)</li> <li>– Taobao (2003)</li> </ul>
<b>Redes sociales</b>	Plataformas que albergan usuarios que generan contenidos para consumo de otros usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Facebook (2004)</li> <li>– Flickr (2004)</li> <li>– Twitter (2006)</li> <li>– YouTube (2005)</li> </ul>
<b>Economía colaborativa</b>	Mercados de alquiler de bienes y servicios que podrían estar infrautilizados o no ser reconocidos como tales, normalmente a un precio inferior respecto del precio de los operadores tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Airbnb (2008)</li> <li>– JustPark (2006)</li> <li>– RelayRides (2009)</li> <li>– Sidecar (2007)</li> <li>– Uber (2009)</li> </ul>
<b>Crowdsourcing</b>	Mercados para la provisión de trabajo o de conocimiento técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Amazon Mechanical Turk (2005)</li> <li>– TaskRabbit (2008)</li> <li>– Upwork (1999)</li> </ul>
<b>Financiación colectiva/préstamos participativos</b>	Mercados donde donar, pignorar, prestar o invertir dinero a tipos de interés normalmente más elevados que los del sector financiero tradicional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Indiegogo (2008)</li> <li>– Kickstarter (2007)</li> <li>– Lending Club (2007)</li> <li>– Prosper (2005)</li> </ul>

Fuente: Elaborado por los autores basándose en Langley, Paul y Leyshon, Andrew, *Platform capitalism: The intermediation and capitalization of digital economic circulations*, en *Finance and Society* 3, N° 1, 2017, ps. 11-31.

\* Las fechas corresponden al año de fundación de la plataforma, según datos de Crunchbase.

Desde el punto de vista comercial, este modelo de negocio posee diferentes ventajas:

- a) La principal ventaja de las plataformas es que permiten la interacción entre el oferente y el demandante, lo que produce la práctica eliminación de los costes de transacción en la provisión de bienes y servicios. El acceso a las plataformas está automatizado, apenas supone tiempos de espera, y es relativamente sencillo. Una vez que accede a ellas, el usuario puede elegir entre una oferta diversa, en precio y/o calidad, en tiempo real. La contratación y el pago están también automatizados, por lo que los costes administrativos de la transacción se reducen igualmente. También puede reducirse la asimetría de información existente en el mercado, dado que el usuario puede comparar diferentes servicios, de diferentes precios o calidades, antes de tomar una decisión.
- b) Una segunda ventaja competitiva de las plataformas es su capacidad de hacer uso de las economías de escala y de red. Establecida su estructura inicial, el crecimiento de las transacciones hace que el coste por unidad adicional producida tienda a cero, de manera que el valor de la plataforma es mayor cuanto mayor sea su escala, atrayendo así a nuevos participantes a las transacciones intermediadas. Esta retroalimentación positiva se denomina efecto de red: cuanto más grande es la plataforma, más probabilidades tiene de seguir creciendo a un coste muy reducido o incluso nulo. Ello significa que el valor de la red se incrementa cuando la utilidad percibida por un usuario depende del crecimiento del número de usuarios que utilizan la plataforma. De esta forma, el valor de uso de una plataforma para un usuario depende de su capacidad para generar efectos de red, bien directos (el valor se incrementa si se incrementa el número de participantes en el mismo grupo), bien indirectos (el valor se incrementa si se incrementa el número de participantes en los otros grupos). Por otro lado, cuanto mayor es el número de usuarios de la plataforma más cantidad de datos pueden obtenerse sobre ellos, de modo que su respuesta puede ser más eficiente y atraer nuevos usuarios, lo que supone, igualmente, una ventaja competitiva con respecto a los negocios tradicionales.

- c) Finalmente, otra de las ventajas competitivas de las plataformas es el arbitraje regulatorio del que disfrutan. Al no considerarse a sí mismas proveedoras de bienes o servicios, sino estructuras de intermediación, entienden que pueden eludir los requerimientos de regulación sobre los diferentes bienes o servicios que ofrecen. De esta forma, los requisitos de regulación (fiscal, laboral, de consumo) recaen sobre los oferentes o los clientes y los costes de su cumplimiento sobre los propios productores de los bienes y servicios ofrecidos. Además, las plataformas apenas asumen costes por el subempleo de recursos –mantenimiento de los stocks, horas de trabajo no empleadas, tiempos de espera, etcétera–, ya que quienes los asumen son los oferentes de los recursos en la plataforma.

Ahora bien, tal y como dijimos previamente, para el análisis propuesto en este trabajo partimos del presupuesto de la existencia de contrato de trabajo. Entonces, dónde se ubicarían los “trabajadores y trabajadoras”, pues en todas aquellas personas físicas que resultan necesarias para que la empresa dueña de la aplicación preste el servicio de intermediación entre demandante del bien o servicio y la empresa productora o prestadora.

En el otro extremo del contrato, se halla la organización económica, donde, la economía de plataforma permite a las empresas externalizar procesos sin renunciar a su control, gestionando las relaciones relevantes del negocio a través de instrumentos “extralegales” como la dependencia económica y la reputación (sistemas de calificación y reseñas). En términos generales, esta nueva configuración implica que los ingresos laborales se establecen a partir de la ley de oferta y demanda, y que las actividades de los trabajadores se monitorean y evalúan a partir de la “satisfacción del cliente”, que tienen un estatus de supervisión –prerrogativas tradicionalmente exclusivas de la gestión– delegadas parcialmente a los usuarios-consumidores.

Cabe destacar que, desde un punto de vista metodológico, delimitar la relación laboral de otras figuras afines es una tarea por demás compleja. En primer lugar, porque en estas relaciones triangulares (plataforma, usuario-proveedor y usuario-consumidor) es necesario identificar cuál es el empleador relevante y, en segundo lugar, porque

una vez identificado el posible empleador, se debe evaluar la naturaleza del vínculo laboral.

Para algunos de estos trabajadores puede ser difícil identificar quién es su "empleador". Las plataformas y los usuarios-clientes en las plataformas pueden interactuar con el trabajador (usuario-proveedor) de varias maneras posibles.

Por un lado, los usuarios-clientes pueden establecer las tareas, mientras que las plataformas proporcionan el entorno donde los usuarios se vinculan. Además, las plataformas ponen en práctica algunas formas de supervisión y, en algunos casos, desempeñan un rol en la resolución de conflictos entre los usuarios-proveedores y los usuarios-clientes.

Para clasificar la relación entre el trabajador y el usuario-consumidor, es importante considerar que ésta, generalmente, se da por un período de tiempo muy acotado (un viaje, por ejemplo) y que las contrapartes del contrato cambian constantemente, cosa que también cambia con el usuario-proveedor, aunque el tiempo de relación pueda ser mayor que con el usuario-consumidor.

Sin embargo, esto no se da con la plataforma pues las personas físicas "logueadas" y necesarias para el servicio de la "app", requieren una continuidad de éstas, cuestión que, en muchos casos, es una posibilidad hasta de ser "premiado" pues cuanto más me "logueo" más o mejores oportunidades de ganancias posee dicha persona física.

## **6. Plataforma y usuario proveedor y la posible responsabilidad solidaria por fraude y/o simulación**

Luego del análisis efectuado, resulta interesante "entrelazar" el nuevo modelo negocial en el campo de la economía colaborativa de plataformas y las posibles –o no– responsabilidades solidarias bajo la esfera del fraude y/o simulación de dichas sociedades comerciales, en el campo laboral.

## **7. Interposición e intermediación**

Como señalamos, las plataformas se autodefinen como intermediadoras entre el usuario-proveedor y el usuario-consumidor. En tal sen-

tido, entonces, comenzaremos con el análisis del primer y segundo párrafos del artículo 29 de la LCT, dejando fuera del mismo el tercer párrafo de dicho artículo y el 29 bis de la citada normativa, pues resulta exclusiva de empresas de servicios eventuales, caso que hasta ahora, presuponemos ajeno a las plataformas.

El artículo 29 de la LCT establece que “Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

”En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social”.

Del análisis de estos dos primeros párrafos de la norma transcrita surge que tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del contrato<sup>7</sup>.

En consecuencia, debe tenerse en cuenta que, en este encuadre, quien utiliza la prestación es el empleador directo y, por tanto, éste es el titular de la relación jurídica, sin perjuicio de que, a posteriori, tanto el tercero como la empresa principal respondan frente al trabajador por los incumplimientos que pudieran existir.

Podríamos entonces decir que, observando el modelo de negocio de las plataformas, donde el usuario-proveedor se registra en Glovo, Pedidos ya, Rappi o el propio usuario-consultor de una app como Zolvers resultarían empleadores directos y titulares de la relación jurídica con la persona física que efectúa el delivery o presta el servicio efectivo de personal doméstico respectivamente.

Así, el comercio que efectuó la venta de su producto al consumidor bajo las múltiples comodidades que ofrece al usuario-consumidor, re-sultaría titular y por tanto empleador directo de la persona física que

<sup>7</sup> GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tratado*, t. 1, p. 310.

llevó el producto a su domicilio, y la aplicación responsable solidaria por resultar el tercero interpuesto o intermediario en la relación.

Mismo efecto acarrearía con el usuario que requiere el servicio de personal doméstico a través de Zolvers, pues redundaría en interpretar un fraude laboral por interposición de un tercero como la aplicación, resultando los dueños de la propiedad empleadores directos de la persona física que, en definitiva, prestó el servicio doméstico.

Cabe aclarar que usamos de ejemplo trabajadores/as que efectúan tareas de delivery o servicio doméstico pues, nos resultan más ajustables al tipo de imputación de responsabilidad. Pero dejamos planteada asimismo la duda de otro tipo de trabajadores/as como personal gastronómico, verbigracia, de un comercio que al ser usuario-proveedor de plataformas mencionadas, participen también en la producción de las platos que llega a la mesa del usuario-consumidor de la app, ¿dispara también esta responsabilidad entre plataforma y usuario-proveedor?

## 8. Contratación y subcontratación

El artículo 30 de la LCT dispone: “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social”.

Como puede verse, la primera parte del artículo prevé todos los supuestos diferentes, la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a su nombre, y la contratación y subcontratación, cualquiera sea el acto que le dé origen de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento—dentro o fuera de su ámbito—.

El empresario, para alcanzar los fines de la empresa que dirige, puede utilizar sus propios empleados (contratados directamente) o delegar parte de su actividad, mediante la contratación de otra u otras organizaciones empresariales, las cuales con medios y personal propios contribuyen (en mayor o menor medida) al logro de sus objeti-

vos. Ahora, esta tercerización es lícita si se trata de contratantes reales, porque de lo contrario no se aplicaría el artículo 30 de la LCT, sino el 29 visto anteriormente y, en su caso, el principio general adoptado en el artículo 14 de la LCT.

Cabe destacar que las consecuencias jurídicas que se derivan del artículo 30 no abarcan cualquier tipo de contratación o subcontratación (cualquiera sea el acto que le dé origen), sino sólo aquellas que se refieran a trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

Al respecto de la expresión "actividad normal y específica propia del establecimiento", surgieron doctrinal y jurisprudencialmente dos posturas antagónicas: a) interpretación amplia que comprende en la expresión no sólo la actividad principal, sino también las accesorias y secundarias, y b) la interpretación estricta según la cual sólo deben incluirse aquellos servicios o trabajos que están íntimamente relacionados con la actividad de la empresa, y que no se pueden escindir de ella sin alterar el proceso productivo, con exclusión de aquellos que resultan secundarios o accesorios.

## **9. Empresas relacionadas y subordinadas. Artículo 31 de la LCT. Pluralidad de empleadores (art. 26, LCT)**

Este tipo de empresas, también llamado conjunto económico, son sujetos que están relacionados o controlados entre sí y que, sin perjuicio de tener personalidad jurídica propia e independiente, se relacionan entre ellas o se verifica una subordinación a alguna por medio del control accionario, de administración o de dirección, al conformar dicho conjunto económico.

Debe ponerse especial atención en que las empresas subordinadas son las que tienen su capital social en manos de otra, que detenta una mayoría suficiente para imponer su voluntad. Por su parte, habrá conjunto económico cuando se observa un uso común (unidad) de los medios personales, materiales e inmateriales; se trata de grupos de interés económico que operan por medio de una unión de distintas empresas que no están fusionadas, aunque tienen intereses comunes, resultando el grupo en su conjunto el verdadero empleador.

Sin embargo, esto no significa que habrá solidaridad entre las empresas que integran el grupo, ya que el empleador es la empresa (no el grupo) en la cual el trabajador desarrolló tareas y a cuya autoridad se subordinó.

En cambio, si el trabajador prestó servicios simultáneamente para distintas empresas del grupo económico, habría una pluralidad de empleadores responsables de sus obligaciones laborales (art. 26 de la LCT).

En definitiva, para que se verifique lo previsto en el artículo 31 de la LCT y se extienda la responsabilidad deben darse algunos de esos presupuestos:

- 1) *Maniobras fraudulentas*: conductas o actitudes tendientes a burlar los derechos del trabajador y lograr el incumplimiento de normas imperativas.
- 2) *Conducción temeraria*: se trata de un manejo de la empresa irresponsable, y que por negligencia, imprudencia o dolo se le ocasione al trabajador daño (ej., insolvencia del empleador por maniobras imprudentes, o vaciamiento de una de las empresas que la integran).
- 3) *Conjunto económico de carácter permanente*: el artículo 31 se debe analizar en forma estricta, podrá surgir otro tipo de responsabilidad solidaria como se dijo anteriormente, pero no de la imputación de este artículo en análisis.

## 10. Conclusión. Propuesta de debate

Las plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado ("logueo" tarea → tarea → tarea → "deslogueo"), lo que muchas veces instaura relaciones laborales no tradicionales (tal como la denomina la OIT a estas relaciones, ver detalle bibliográfico).

Así, surgen como soporte de la organización empresarial y se presentan bajo múltiples variantes, generando una transformación de las empresas: (i) reducen los costos de transacción; (ii) viabilizan activi-

dades comerciales no rentables; (iii) desafían la estructura de mercado, y (iv) transforman las relaciones laborales.

Estas transformaciones complementan otras del mercado de trabajo. En particular, la transición, por elección o necesidad y como forma de obtener ingreso primario o secundario, hacia formas atípicas de empleo. Todo, en un aumento destacable tanto en economías desarrolladas como en aquellas en vías de desarrollo a pesar de que la información estadística es escasa y fragmentada.

Por su parte, los estudios del impacto de la economía de plataformas en el mercado de trabajo a nivel internacional son aún más limitados; y para Argentina, escasos. No obstante, la información disponible indica que, si bien su peso relativo es incipiente, su trayectoria es creciente –con mayor presencia entre los jóvenes– y no debería ser subestimada.

A la vista de las tendencias ya descriptas –entre ellas, en particular las de la desestandarización, del debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo, de los cambios que experimenta el trabajo humano<sup>8</sup>– se vislumbra la necesidad de cambiar la forma de entender la figura de los trabajadores y trabajadoras; de un modelo clásico único a otro que responda a la segmentación y pluralización de los regímenes de protección laboral, en cuyo marco el del tradicional trabajador dependiente habrá de ser sólo uno más entre algunos otros y ya no el único.

Así, podrían sumarse otros como los trabajadores reclutados por medio de plataformas informáticas tal y como ya hemos aceptado los teletrabajadores, los de los *call centers*, los autónomos económicamente dependientes, y otros por venir pues, ante un problema tan novedoso, dada la constante evolución de la tecnología y de los modelos de negocio de varias plataformas, la robotización, la nanotecnología, entre otros, estamos obligados a repensar el Derecho del Trabajo y desde él cuestiones del Derecho en general que nos llevan, incluso, hasta la filosofía del Derecho.

Por ello, a la hora de abordar el problema, es importante reco-

<sup>8</sup> GOLDIN, Adrián, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina*, publicación de CEPAL de las Naciones Unidas, 2020.

nocer la heterogeneidad y la complejidad del fenómeno del trabajo en la economía de plataformas –algunas contribuyen a potenciar el trabajo independiente y otras favorecen el aumento de formas atípicas de empleo–, por lo que no debe ser considerada una categoría unificada.

Desde esta perspectiva, es donde todas las empresas vinculadas a la economía colaborativa de plataformas deben sentirse incluidas en este nuevo desafío, pues ahí es donde radica la posible responsabilidad solidaria detonada por la interpretación de una contratación fraudulenta, pues si bien, la simulación y el fraude no pareciera ser el fin primigenio, lo cierto es que, declarada la dependencia (en cualquiera de sus nuevas formas de determinación de ese “tipo” de trabajador), acciona la responsabilidad solidaria.

Sostenemos esto pues en el mundo ya tenemos casos de algún tipo de determinación de vínculo laboral.

El Poder Judicial español, en el caso de la relación de dependencia entre las empresas y los *riders*<sup>9</sup> originó el dictado en España de la “Ley del *rider*” en agosto de 2021 (Real Decreto Ley 9/2021). En realidad no se trató de una nueva ley, sino de dos agregados a la Ley del Estatuto de los Trabajadores al introducir una nueva letra d, en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: “Los representantes de los trabajadores tienen derecho a «d) Ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles»”<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Los *riders*, o también llamados trabajadores de plataformas o “falsos autónomos”, son repartidores de entrega a domicilio mediante plataformas digitales. En España hay actualmente alrededor de 30.000 personas que se dedican a ese tipo de empleos y los más conocidos son Uber, Glovo, Deliveroo o Amazon, entre otros. Sobre nueva legislación de *riders* ver artículo en <https://www.aturnos.com/blog/2021/10/que-son-los-riders-y-cual-es-su-normativa/#:~:text=Los%20riders%2C%20o%20tambi%C3%A9n%20llamados,Deliveroo%20o%20Amazon%2C%20entre%20otros>.

<sup>10</sup> Ponencia de NIEVAS IBÁÑEZ, María Paula, *El fraude en las relaciones laborales. El trabajo a través de plataformas digitales*, trabajo preparado para su presentación en el Primer Congreso Bonaerense de Derecho del Trabajo, *Desafíos para potenciar y expandir la tutela laboral*, 18, 19 y 20 de agosto de 2022, Mar del Plata.

Asimismo, se agregó la Disposición adicional vigesimotercera: *“Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

También en el Reino Unido tuvo lugar una situación similar respecto de los trabajadores de Uber, donde el 19 de febrero de 2021, el Tribunal Supremo de dicho país, falló que los conductores de Uber son “empleados” que tienen derechos como salario mínimo, pago por vacaciones y descansos. El Tribunal basó su decisorio en que los términos contractuales fueron establecidos por Uber y que las condiciones de trabajo eran controladas por la compañía, y agregó que “El tiempo de trabajo de los conductores de Uber no se limita al período en que transportan pasajeros e incluye cualquier período de tiempo en el que un conductor haya iniciado sesión en la aplicación y esté listo y dispuesto a aceptar viajes”<sup>11</sup>.

El debate propuesto a través de este trabajo es amplio, tanto en su contenido jurídico como el de los actores involucrados pues, al pensar la responsabilidad solidaria por fraude laboral en las distintas formas de extender la misma aquí analizada, comprende también no sólo a las empresas netamente consideradas “plataformas” sino a cualquier empresa usuaria de las mismas, en el trinomio del negocio: empresa productiva usuaria-plataforma-posible trabajador.

En definitiva, la economía de plataformas implica oportunidades y desafíos para el mercado de trabajo. Por un lado, ofrece oportunidades para dinamizar dicho mercado: (i) derriba barreras de entrada; (ii) facilita la posibilidad de complementar ingresos; (iii) puede mitigar períodos de transición entre empleos, produciendo una potencial baja en el desempleo friccional, y (iv) viabiliza actividades eco-

<sup>11</sup> Ídem, p. 5.

nómicas de baja rentabilidad, reduciendo los costos de entrada vinculados a la conformación de grandes estructuras empresariales, dando lugar a la posibilidad de la generación de microempresas con estructuras flexibles y generando oportunidades para democratizar la generación de ingresos.

Sin embargo, por otro lado, la economía de plataforma supone también desafíos: (i) se vincula a la generación de formas atípicas del trabajo; (ii) dificulta la acumulación de capacidades; (iii) contribuye a la volatilidad de los mercados de trabajo, y (iv) tiene el potencial de generar una estructura bipolar del mercado de trabajo.

Estas problemáticas se inscriben en varias posibles soluciones:

- a) En el campo de las políticas públicas, la “plataformización” del trabajo desafía la estructura de relaciones laborales vigente, los derechos laborales adquiridos y la cobertura social desarrollada en la mayoría de los países y a su vez, implica riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social;
- b) en el campo legislativo, si bien las plataformas destinan esfuerzos a demostrar que los trabajadores que generan ingresos a través de éstas son independientes y autónomos, el análisis de ciertos indicadores –como dijimos– permite afirmar que varias de las plataformas presentes en Argentina incluidas en el estudio ejercen un nivel elevado de control sobre los trabajadores (determinación del precio del servicio, el costo de ingreso por los servicios y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores). Este control no depende del tipo de servicio que brindan, ya que varía entre plataformas que ejercen actividades similares. Por ello la necesidad de proyectar una solución legislativa, método que resulta una “acción preventiva” anterior a la determinación en los casos en particular de “acciones ejecutivas” emanadas de sentencias judiciales;
- c) en la órbita de la realidad cotidiana, las condiciones de los trabajadores de plataformas en Argentina, se encuentran actualmente enmarcados en el sistema de prestadores de servicios ajenos a los derechos laborales y previsionales. Esto supone que cuentan con una menor cantidad de derechos y beneficios laborales que los trabajadores en relación de dependencia. Cues-

ción que también perjudica a todas las unidades de negocios, sean plataformas o no, teniendo en vista la cuestión del fraude laboral y responsabilidad solidaria.

La incertidumbre frente al futuro del trabajo nos plantea dos escenarios posibles: convertirnos en los luditas<sup>12</sup> del siglo XXI intentando contener la transformación, o analizar la complejidad de los escenarios y actuar de manera informada para identificar y aprovechar las oportunidades que se plantean las nuevas formas negociales productoras de trabajo para que éste sea genuino, en los términos de las recomendaciones de la OIT.

## 11. Bibliografía

- AA. VV., *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, en *Cuaderno de investigación*, OIT.
- BOSCHINI, Ariadna; COQUE VÁZQUEZ, Antonella; GRANDO, Daniela y SAVINA, Oriana, *Análisis del impacto laboral, impositivo y societario de las nuevas economías de plataformas en Argentina*, trabajo de investigación en la carrera de contador público nacional y perito partidor, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas.
- GIRAL, Isabel Franco, *Los falsos autónomos en las empresas de economía colaborativa*, tesis presentada ante la Universidad Pontificia de Madrid, España, Facultad de Derecho.
- GOLDIN, Adrián, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina*, publicación de CEPAL de las Naciones Unidas, 2020.
- GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tratado*, ts. I y II.
- LORENZETTI, Ricardo Luis (dir.), *Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2015, t. I, p. 353.
- NIEVAS IBÁÑEZ, María Paula, *El fraude en las relaciones laborales. El trabajo a través de plataformas digitales*, trabajo preparado para su presentación en el Primer Congreso Bonaerense de Derecho del Trabajo, *Desafíos para potenciar y expandir la tutela laboral*, 18, 19 y 20 de agosto de 2022, Mar del Plata.

<sup>12</sup> La palabra “ludismo” hace referencia a un movimiento popular surgido en la Inglaterra de inicios del siglo XIX, encabezado por artesanos que protestaban contra el uso creciente de máquinas en el proceso productivo —especialmente trilladoras y telares—, por considerar que su utilización destruía empleo.

ORSINI, Juan I., *Aspectos sustanciales y procesales de la responsabilidad solidaria en el Derecho del Trabajo*, en *Doctrina Laboral Errepar*, t. XXXIV, agosto de 2020.

OSTERWALDER, A. y PIGNEUR, Y., *Trabajo decente en la economía de plataformas*, documento de referencia para la Reunión de Expertos sobre el Trabajo decente en la economía de plataformas, OIT, Ginebra, 10-14 de octubre de 2022.

*Precariedad laboral y nuevas tecnologías*, en <http://vistadecausa.com.ar/novedades/item/1134-precariadad-laboral-y-nuevas-tecnologias>.

VIDAL, R. Agustín, *La responsabilidad de los socios aparentes y ocultos*, tesis de Maestría en Derecho Empresario, Facultad de Derecho de la Universidad Austral, Buenos Aires, año 2016.