

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.987>

## El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga

The impact of digital platforms on the exercise of the right to strike

**Fredy M. Rodríguez Trujillo**

fredymaycol.rodriguez@unmsm.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-7228-2882>  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Lima – Perú

Artículo recibido: 01 de agosto de 2023. Aceptado para publicación: 15 de agosto de 2023.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen


El nacimiento de las plataformas digitales significó un hito en la economía y la forma en que las personas acceden a distintos servicios y también de trabajar. El aumento del uso de ellas se suscitó con el advenimiento de la pandemia producida por la Covid-19, la cual generó un contexto favorable debido a las restricciones de movilidad para servicios como el reparto a domicilio. Ahora bien, la huelga, la que es la principal arma de la organización sindical, no está fuera de la discusión sobre los efectos que ha traído consigo el creciente aumento del trabajo en plataformas digitales. La forma clásica de exteriorizar este conflicto es por su puesto paralizar las labores en el centro de trabajo. En ese marco clásico el trabajo en plataformas digitales cambia diversos aspectos de estas características. La presente investigación busca analizar los inconvenientes que cuenta el ejercicio de la huelga en el marco del trabajo en las plataformas digitales.

*Palabras clave:* plataformas digitales, derecho de huelga, uberización

### Abstract

The birth of digital platforms meant a milestone in the economy and the way in which people access different services and also work. The increase in the use of them arose with the advent of the pandemic caused by Covid-19, which generated a favorable context due to mobility restrictions for services such as home delivery. However, the strike, which is the main weapon of the union organization, is not out of the discussion about the effects that the growing increase in work on digital platforms has brought with it. The classic way to externalize this conflict is of course to paralyze work in the workplace. In this classic framework, work on digital platforms changes various aspects of these characteristics. This research seeks to analyze the drawbacks of the exercise of the strike in the framework of work on digital platforms.

*Keywords:* digital platforms, right to strike, uberization

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Rodríguez Trujillo, F. M. (2023). El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 5369–5385. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.987>

## INTRODUCCIÓN

La huelga, sin lugar a dudas, es como sentencia Ermida Uriarte el “fenómeno más atípico de la parte más atípica del derecho más atípico” (1996, pág. 11) . Esta característica, la cual consideramos central en esta figura jurídica, se desprende desde su propia etimología. Ya que, “algunos de los caracteres de la huelga, tales como su condición de hecho colectivo y reivindicativo o de protesta, se aprecian en la propia etimología de la expresión que la identifica, cargada de una importante connotación histórica” (Ermida Uriarte, 1996, pág. 8). Este origen tiene base en el vocablo francófono “grève”, derivado del nombre de una antigua plaza en donde solían encontrarse los obreros que dejaban de trabajar.

De esta forma, “los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era ahí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos con las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (Grève), lo cual quiere decir, literalmente en la Plaza Grève, a la espera de mejores propuestas. De ahí que, cuando los trabajadores suspenden voluntaria y colectivamente el trabajo se está ante una huelga (grève)”. Sin embargo, en la lengua castellana, el significado tiene menor contenido histórico. Y es que el vocablo huelga proviene del verbo holgar, el cual según el diccionario de la RAE significa “Estar ocioso, no trabajar, descansar, tomar aliento después de una fatiga”.

Como se afirma arriba, el fenómeno huelguístico tiene y mantiene un carácter singular dentro del Derecho. Creemos que es esta una de las principales razones por las que, a diferencia de muchas figuras jurídicas y derechos fundamentales, no cuenta dentro de la doctrina con una convergencia en cuanto a su definición, conceptualización o naturaleza jurídica. La huelga, como figura jurídica, no se encuentra aislada de los avances históricos y su evolución, menos aún de las variantes y cambios en los modelos de producción. Por el contrario, es debido a ella y a sus repercusiones en la escena política, económica y cultural que se ha podido configurar su concepción actual. De tal forma, cada modificación en la manera en la que se realiza el trabajo ha significado un repensar acerca del rol de la huelga para con la sociedad y en el ordenamiento jurídico. Esto se ha visto reflejado en las diversas etapas, con naturalezas jurídicas distintas, que se materializan en las múltiples legislaciones globales.

Consideramos por ello, que es importante conocer los antecedentes históricos, a fin de demostrar que ha existido una correspondencia entre la regulación de la huelga con los cambios en los modelos de producción. Lo que también nos lleva a señalar que el actual contexto en donde el fenómeno de las plataformas digitales y el advenimiento de un nuevo modelo de producción no es el primer ni el único desafío que tiene el derecho de huelga. Con ello, podremos escudriñar en la anatomía de las plataformas digitales y señalar las dificultades o desafíos que plantean a la huelga.

## Antecedentes

Las primeras paralizaciones laborales no solo generaban un daño a la producción, y por tanto a los intereses de la burguesía, sino que también dañaron la “paz social”. Por ello la huelga fue concebida primigeniamente como un delito. En ese marco se generaron leyes prohibitivas y penalizadoras, una de las primeras y más famosas fue la denominada Ley Le Chapelier del 14 de junio de 1791 que instauró la libertad de empresa y prohibió la libertad de asociación y la huelga. Con la llegada de Napoleón al poder, las cosas no variaron, todo lo contrario. El 12 de abril de 1803, se estableció una pena de un mes para todo huelguista y en 1804 promulgó el Código Civil el cual beneficiaba a los patronos en materia de cobro de salarios (De Buen Lozano, 2006, pág. 116). Así mismo, estas restricciones fueron consagradas en 1810 en el Código Penal de Francia,

penando la coalición y la huelga en sus artículos 414 y 415 la penalización de la huelga (García, 2014, pág. 86).

Francia no fue el único Estado que prohíbe y penaliza la acción huelguista en Europa. Debido a que, con la expansión del Imperio Napoleónico, se expandió también la vigencia de las leyes. La penalización de la huelga se volvió una regla común entre las últimas décadas del siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX. Periodo donde se ubican además las peores condiciones laborales de la revolución industrial. Otro caso similar al francés fue el de Prusia, que en 1845 promulgó un reglamento que en sus artículos 181 hasta 184 penalizaba toda acción huelguista. Además, en este mismo reglamento, se prohibió todo tipo de agrupación obrera que no fuera autorizada por la policía (De Buen Lozano, 2006, pág. 116).

En Inglaterra la penalización de la huelga tuvo un proceso un tanto distinto, debido a que es ahí donde a inicios del siglo XIX encontramos a los primeros movimientos de trabajadores. Entre ellas tenemos a los Luditas<sup>1</sup>, el cual propugnó la destrucción de las máquinas en vista que estas les quitarían trabajo, su accionar fue entre 1811 y 1816. En el mismo sentido de protesta encontramos al cartismo denominado así debido a que eran trabajadores que enviaban cartas al Rey con peticiones para las mejoras de las condiciones laborales<sup>2</sup>, la misma que se mantuvo vigente entre 1838 y 1846. De esta manera las manifestaciones de los trabajadores en la primera mitad del siglo XIX se desarrollaron entre la protesta social y el socialismo pre-marxista o utópico (García, 2014, pág. 89). Situación que irá variando conforme se realice la expansión de la industrialización.

Todo esto generó por supuesto una convulsión social que debía de ser arreglada a la “inglesa”. Es así, que se nombra una Comisión real en 1867 que tenía como objetivo la realización de un informe a partir de un examen de la situación de los conflictos colectivos de trabajo a través de entrevistas con los principales actores sociales involucrados. Como resultado de ello se tuvo una opinión mayoritaria en contra de la realización de los piquetes de huelga. Al recibir este informe el gobierno decidió legislar acerca de la materia, ocurriendo un hecho paradójico en el ámbito jurídico. En 1871 se promulgaron dos leyes, a nuestro juicio opuestas, la “Ley de Sindicatos”, protegiendo así a las organizaciones sindicales y al mismo tiempo la “Ley de enmienda de acción criminal” que reprimía la huelga (Gar, 1991, pág. 18). Es decir, se oficializaba la organización sindical, más no una de sus acciones principales.

Como lo mencionamos, la industrialización fue un proceso que se inició y se desarrolló de manera plena en Europa occidental y los Estados Unidos. En cuanto a América Latina es a inicios del siglo XX cuando recién se generaba una incipiente burguesía. Por ello, mientras que en Europa a mitad del siglo XIX comienza una etapa de despenalización de la acción huelguista, en América Latina recién se penalizará ante las primeras acciones huelguistas de inicios del siglo XX. Aunque, como veremos, los procesos de reconocimiento y restricción de este derecho dependerá mucho del grado de organización más que del nivel de industrialización del país.

El inicio del siglo XIX generó un movimiento obrero incipiente que se fue intensificando cada vez más. Es entonces que para la segunda mitad del siglo XIX se comienza una etapa de mayor tolerancia en el ámbito jurídico entorno a la acción huelguista que derivará a su reconocimiento de manera gradual como derecho fundamental en el siglo XX. En esta etapa la figura jurídica de

<sup>1</sup> Su nombre deriva de quien puede ser considerado el precursor de este accionar Nedd Lud. Se señala que es el precursor, debido a que fue el primero en romper su máquina de telar en 1779 como forma de protesta.

<sup>2</sup> Dentro de uno de los principales contribuyentes a este movimiento se encontraba Robert Owen, socialista que había emprendido un falansterio en Estados Unidos (De Buen Lozano, 2006, pág. 117).

la huelga deja de ser un delito para configurarse como una libertad o un hecho social, pero que en la práctica seguiría siendo reprimida de la misma forma.

Mientras ello ocurría en el plano jurídico, el movimiento obrero comenzó a tener una mayor organización y relevancia hasta el punto que hasta la propia Iglesia Católica<sup>3</sup> comenzó a tener una reflexión sobre este hecho social. Así, el papa León XIII escribió en 1891 la encíclica «*Rerum Novarum*». Sin embargo, si bien en esta encíclica la huelga no es configurada como delito, es vista como nociva para la sociedad y el comercio<sup>4</sup>. Pero es en 1924 con la creación, por el entonces sacerdote belga Joseph Cardijn, de la Juventud Obrera Cristiana que se comienza a gestar un trabajo directo entre sacerdotes y obreros. Posteriormente la denominada teología de la liberación también tendrá un gran relacionamiento con el movimiento obrero.

En esta etapa las organizaciones de trabajadores eran muchas veces intermitentes, es decir solo se organizaba el comité huelga, cuando el conflicto terminaba la organización también. Esto llevó a la necesidad de generar organizaciones obreras que defendieron los derechos laborales de manera continua. Con la socialización de los trabajadores que compartían un mismo escenario y la masificación de la ideología socialista y más estrictamente de los escritos de Karl Marx<sup>5</sup> llevó a los obreros a la formación de sindicatos que actuará permanentemente en defensa de los derechos de la clase obrera (García, 2014, pág. 88). Con lo que el socialismo y la tesis de la lucha de clases comenzaron a servir también de fundamento para diferenciar a la naciente disciplina, el Derecho del Trabajo<sup>6</sup>.

Las últimas décadas del siglo XIX fueron años de fuerte politización del movimiento obrero. Se gestaron reivindicaciones que no solo tomaban como ámbito la fábrica, sino al Estado. A partir de ello se comienzan a realizar las denominadas huelgas generales. La conciencia política del proletariado comenzaba así a despertar, adoptando así las principales ideologías<sup>7</sup> de este periodo, la socialdemocracia de Lasalle, el anarquismo de Bakunin y el socialismo o comunismo de Marx por citar a las más relevantes. Estas colocaron en el centro de su discusión el trabajo asalariado como el problema principal de la sociedad. Si bien, coincidían en el diagnóstico del problema, cada uno de ellos difería en torno a los objetivos, tácticas y estrategias que debía de asumir el sindicalismo.

Como mencionamos Europa fue la cuna de la revolución industrial, pero fue en los Estados Unidos de América (EUA), donde comenzó un proceso de industrialización, que creció aún más

---

<sup>3</sup> “[E]l pensamiento social de la Iglesia ha reflejado esta misma evolución. No llegó nunca a descalificar la huelga como un delito, pero tampoco la vio con buenos ojos. Hay que esperar bastante tiempo hasta encontrar textos en los que se reconozca su valor como medio lícito para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores. Eso ocurre en el Concilio Vaticano II, donde se admite la huelga como un último recurso”.

<sup>4</sup> “El trabajo demasiado largo o pesado y la opinión de que el salario es poco dan pie con frecuencia a los obreros para entregarse a la huelga y al ocio voluntario. A este mal frecuente y grave se ha de poner remedio públicamente, pues esta clase de huelga perjudica no sólo a los patronos y a los mismos obreros, sino también al comercio y a los intereses públicos; y como no escasean la violencia y los tumultos, con frecuencia ponen en peligro la tranquilidad pública.” En: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html) Consultado: 13 de julio de 2023.

<sup>5</sup> Karl Marx, filósofo alemán padre del socialismo científico, asignó “una gran importancia política a los sindicatos, no veía en ellos de ningún modo organizaciones a políticas y neutrales. Que los sindicatos se encerraban a los estrechos marcos corporativos, Marx intervenía hostigando los apasionadamente” (Losovsky 1969: 09).

<sup>6</sup> Fue fundamental el aporte sobre todo para poder señalar las diferencias entre las relaciones civiles y las laborales. Puesto a que cuando el “propietario de una empresa capitalista y los individuos proletarios que por medio de un «contrato libre» ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de un salario y por determinado tiempo, viste una relación fundamentalmente diferente de la que se da entre el arrendatario y el arrendador de una finca o entre el comprador y El vendedor de una vaca. En esta idea fundamental se basa toda la teoría burguesa del contrato libre de trabajo” (Korsch 1980: 09). Sirviendo ello de base para comprender la necesidad de compensar a través de las normas la desigualdad existente en estos vínculos.

<sup>7</sup> Sobre este proceso Jorge Rendón destaca que, así como la burguesía, “la clase obrera experimentó un proceso de elaboración ideológica para vislumbrar lo que sucedía, su situación dentro de la sociedad, el proceso del cambio social y su función política” (Rendón 2007: 365).

luego de las Guerras de Secesión (1861-1865). En los EUA el sistema jurídico es el denominado Common law, en donde no se tiene una codificación, sino que predomina la jurisprudencia. La represión legal entonces se hizo en los juzgados, quienes “fueron profundamente hostiles con el movimiento sindical pues se hacían responsables a las organizaciones sindicales de los daños causados a la empresa por efecto de la huelga” (Porret Gelabert, 2009, pág. 9). Además de tener a los juzgados en contra, el movimiento sindical sufrió también la arremetida de las acciones por parte del empresariado de la época.

En ese contexto fue realizada una de las huelgas más significativa y que se recuerda al celebrarse el día del trabajador a nivel mundial<sup>8</sup>, la huelga general de Chicago, conocida también como la revuelta de Haymarket. Se realizó el 04 de mayo en solidaridad a las huelgas que ya venían aconteciendo desde el 01 de mayo de 1886<sup>9</sup>. Después de este suceso, las limitaciones al ejercicio de la huelga no fueron más tolerantes, por el contrario, se utilizó una ley para limitarla aún más.

Para 1890 en EUA se había puesto en vigencia la Sherman Antitrust Act, la cual se implementó con la función de acabar con los monopolios empresariales. Pero esta norma que fue hecha con esos fines, fue llevada al juzgado en contra de los sindicatos con el argumento que al igual que los monopolios los gremios de trabajadores también atentaban contra el libre mercado. “El Tribunal Supremo les dio la razón en 1908 siendo el resultado devastador para el movimiento sindical” (Porret Gelabert, 2009, pág. 10). El movimiento obrero estadounidense se encontró con todo un aparato jurídico contrario a su accionar. Como vemos “la huelga comenzó a legitimarse, de tal suerte que muy pronto comenzaron a ser derogadas las disposiciones penales que prohibieron e inclusive sancionaron su juicio” (Santos Azuela, 2015, pág. 484).

Se convirtió entonces, en un acto tolerado, en un hecho jurídico con consecuencias dentro del contrato de trabajo. Sin embargo, esta transformación no sería la última, ya que en las dos primeras décadas del siglo XX se estructuraría una nueva naturaleza jurídica de la huelga. En este siglo, es en donde la huelga alcanza su estatus de derecho constitucionalizado. Sin embargo, en la práctica, la represión no cesaría por completo. Es en la segunda década del siglo XX en donde se suscitan tres hechos históricos que fueron claves para el reconocimiento de la huelga como derecho, las cuales fueron:

- La constitucionalización del derecho de huelga, realizada por la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, elaborada en el marco de la Revolución Mexicana de 1910<sup>10</sup>;
- La Revolución Rusa en 1917, en ese marco se proclama la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado en 1918;
- La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 en el marco del fin de la Primera Guerra Mundial y la firma del Tratado de Versalles.

El primero de ellos, y el que mayor valor jurídico consideramos que tiene, es la constitucionalización del derecho de huelga por parte de la Constitución Mexicana de 1917. Con ella, se configuraría plenamente como derecho constitucional de las y los trabajadores mexicanos. Esto fue posible debido a que México se encontraba desde 1910 en un proceso

<sup>8</sup> Lo paradójico es que el único país que no celebra esta fecha sea los EUA, lugar en el que acontecieron los hechos a conmemorarse.

<sup>9</sup> Luego, de una cruda represión a la acción se logró detener a 5 trabajadores. Estos fueron sentenciados a la horca. Después de este suceso fueron conocidos como los mártires de Chicago. Luego el Congreso Socialista en homenaje a estos mártires denomina al 1 de mayo como el día del trabajador, que fue oficializándose en diversos países y que se celebra hasta la actualidad.

<sup>10</sup> La Constitución Alemana de Weimar de 1919 fue otra importante experiencia de constitucionalización del derecho del trabajo. Esta fue aprobada en el contexto de la revolución obrera de noviembre de 1918, y por una Asamblea Constituyente compuesta mayoritariamente por socialdemócrata. Inspirándose en esta Constitución se haría la mayor parte de reformas constitucionales latinoamericanas, entre ellas, la peruana de 1933 (Rendón 2007: 152). No la consideramos, en esta lista no por disminuir su calidad e influencia, sino porque en su texto constitucional no consagró al derecho de huelga en ese nivel jurídico. Escapando así de los límites impuestos en la presente investigación.

revolucionario, en donde diversas clases sociales y populares se manifestaron en contra del régimen de Porfirio Díaz. En este periodo diversos grupos accedieron al poder, por lo que se establecieron diversas alianzas populares, una de las más fuertes fue la realizada con los sindicatos. Quienes propusieron la constitucionalización de diversos derechos laborales, entre ellos el derecho a huelga.

Por ello, la constitucionalización de la huelga se pudo colocar en el debate de la Asamblea Constituyente, en donde existían posiciones encontradas sobre el tema. Al final, se logró aprobar el artículo 123<sup>11</sup>, con 160 votos a favor de un total de 200, el cual reconocía la huelga como derecho constitucional por primera vez en el mundo. Este hecho termina siendo paradójico, si tenemos en cuenta que Venustiano Carranza será quien promulgue la Constitución de Querétaro, siendo el mismo que mediante un decreto del 31 de julio de 1916, estableció la pena de muerte para quien realice huelgas (De Buen Lozano, 2006, pág. 118). Lamentablemente, los empresarios se resistieron a aplicarla, contando con el apoyo de los grupos políticos gobernantes (Rendón Vásquez, 2007, pág. 144). El reconocimiento no eliminó la represión contra la acción huelguista<sup>12</sup>.

El segundo suceso, la Revolución Rusa de 1917, colocó en la escena política internacional las reivindicaciones obreras, configurándose como ejemplo internacionalmente. Esta tenía una clara dirección, socializar los medios de producción para el control político y económico de la clase obrera. Es decir, la construcción del socialismo. No obstante, la Revolución Rusa no solo se reduce a los hechos acontecidos en 1917, debe de ser visto como resultado de un largo proceso que inició en los últimos años del siglo XIX y los primeros del XX.

En ese contexto, el movimiento obrero logró alcanzar grandes niveles de organización política influenciadas por las diferentes corrientes del socialismo. Concibieron a la huelga general como estrategia revolucionaria para la toma del poder por parte de la clase obrera (Luxemburgo, 1973, pág. 7). El primer paro general ocurre en 1896<sup>13</sup>, luego con mayor preparación se realiza la denominada huelga revolucionaria de 1905<sup>14</sup>. Las diversas huelgas y convulsiones sociales llevaron a la conformación de los soviets, que eran asambleas compuestas por obreros, campesinos y militares. Todo ello fue base para la Revolución Rusa de 1917, que luego de algunos años formaría la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas. Este hecho por supuesto, encendió las alarmas en Europa, en donde la represión hacia las huelgas, los sindicatos y todo tipo de organización obrera se recrudeció (Reed, 2012, pág. 20).

Sin embargo, el inicio del reconocimiento de derechos laborales colectivos también fue una forma de contener al socialismo (Santos Azuela, 2015, pág. 491). La huelga era vista como una amenaza a la estabilidad del libre mercado en los regímenes liberales, pero ahora, su mayor amenaza era poder ser la base para la construcción de un sistema socialista. Finalmente, pero no por ello menos importante, está la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Su constitución data de 1919 formando parte del Tratado de Versalles. Se convirtió en "el primer intento de crear una organización de carácter universal para hacer frente a los problemas

<sup>11</sup> Con el análisis de este artículo surgió una discusión en torno a si este recogió o no los preceptos marxistas. De esta forma, autores como Trueba Urbina indican que el art. 123 se cimienta sobre los principios marxistas. Mientras que, De Buen Lozano, Bensusan Areous y otros, señalan que esa afirmación sólo es cierta en tanto que se tome a Marx sólo en cuanto a su interpretación de las relaciones económicas, más no en su concepción ideológico-político (Rendón 2007: 145). Debemos de tener en claro que, dentro de la Asamblea Constituyente, el sistema económico en cuanto a propiedad y a derechos de los trabajadores, enmarcó sus debates dentro de los límites del sistema capitalista.

<sup>12</sup> "En poco tiempo, los obreros mexicanos se dieron cuenta de que no bastaba el reconocimiento de sus principales derechos laborales si no existía la disposición gubernamental para garantizar los; que la vigencia de sus derechos también dependía de la propia fuerza de los trabajadores por medio de sus organizaciones" (Fuentes 1995: 40)

<sup>13</sup> Esta huelga surge luego de los tres días de descanso que se realizan por la coronación del nuevo Zar (Luxemburgo 1974: 09)

<sup>14</sup> Esta acción termina con un saldo de 200 muertos y 800 heridos, por ello este pasaje de la historia es llamado «Domingo Sangriento» (Figs 2000: 221)

sociales y económicos que el mundo tenía ante sí en los primeros años del siglo XX” (Rodgers, Lee, Swepston, & Van Daele, 2009, pág. 7). Se configuró entonces una institución tripartita, con capacidad de generar convenios que puedan ser ratificados por los distintos estados y con un sistema de inspección para evaluar el cumplimiento de estos últimos. De esta manera se gestó una de las instituciones más importantes en el Derecho Internacional del Trabajo.

El reconocimiento de la huelga como derecho se realizó de manera progresiva en las constituciones del mundo. Esto influenciado por la constitucionalización de los derechos laborales que configuraron la Constitución de Querétaro, y la de Weimar, por las revueltas obreras acontecidas en Europa y América respaldadas por el precedente de la Revolución Rusa y la creación de la OIT. Lamentablemente, la admisión de la huelga como derecho no siguió un cauce lineal. Muchos Estados mantuvieron las proscripciones y con la llegada de los regímenes fascistas la represión a la acción huelguista se recrudeció. No obstante, a mediados del siglo XX y luego del fin de la Segunda Guerra Mundial y la declaración de los Derechos Humanos en 1948, el número de Estados que adoptan el reconocimiento constitucional de este derecho ha ido exponencialmente en aumento. Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 lo configuró como un derecho fundamental<sup>15</sup>. Pese a toda esa coyuntura favorable, la represión no ha dejado de existir. De hecho, hacia el final del siglo XX y en las actuales primeras décadas del siglo XXI, se viene vislumbrando un contexto desfavorable para el ejercicio de la huelga, hecho que analizaremos en líneas siguientes.

### **El trabajo en plataformas digitales**

El nacimiento de las plataformas digitales significó un hito en la economía y la forma en que las personas acceden a distintos servicios. Estas surgieron en la última década como resultado de los avances tecnológicos y la creciente conectividad global. Más aún, esto quedó demostrado con el advenimiento de la pandemia producida por la Covid-19, la cual generó un contexto favorable (debido a las restricciones de movilidad) para servicios como el reparto a domicilio. El caso más paradigmático y conocido a nivel mundial es el de la aplicación Uber, lanzada en 2009, la cual es una plataforma que revolucionó la industria del transporte al ofrecer un servicio a través de una aplicación móvil. Así, permitió a los usuarios solicitar un vehículo con conductor de forma rápida y conveniente, brindando una alternativa a los servicios tradicionales.

Igual de paradigmático, es el caso de Airbnb, fundada en 2008, la cual introdujo una nueva forma de hospedaje al permitir a las personas alquilar sus propias viviendas o habitaciones a través de una plataforma en línea. Así mismo, Glovo<sup>16</sup>, fundada en 2015, se enfocó en el sector de entregas a domicilio. A través de su aplicación, los usuarios pueden solicitar la entrega de comida, medicamentos, productos de supermercado y otros bienes. Glovo ha ganado popularidad debido a su conveniencia y rapidez; sin embargo, al igual que Uber y Airbnb también ha enfrentado desafíos legales y regulatorios en algunos países.

Ahora bien, para conceptualizar lo que es una plataforma digital, debemos de empezar señalando que es un sistema en línea que facilita la interacción y el intercambio de servicios, productos o información entre diferentes usuarios. Estas plataformas se basan en la tecnología digital y suelen estar accesibles a través de dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes o tabletas. Actúan como intermediarios, conectando a los usuarios que ofrecen productos o servicios con aquellos que los buscan. Estas plataformas pueden tomar diversas formas y

<sup>15</sup> “d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.” En: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> Consultado: 13 de julio de 2023.

<sup>16</sup> Glovo funcionó en Perú hasta marzo del 2021 y pasó a denominarse Pedidos Ya. En: <https://gestion.pe/economia/empresas/glovo-cierra-su-ciclo-en-mercado-peruano-y-da-paso-a-pedidosya-nueva-duena-de-la-app-nndc-noticia/>. Consultado: 13 de julio de 2023.

abarcar diferentes sectores de la economía, como transporte, hospedaje, entrega de alimentos, comercio electrónico, redes sociales, educación en línea, entre otros.

Estas plataformas digitales comparten características comunes que las distinguen de los modelos de negocio tradicionales. Utilizan tecnología móvil y aplicaciones intuitivas para conectar a los usuarios y los proveedores de servicios de manera directa. Además, algunos implementan modelos basados en la economía colaborativa, permitiendo a individuos utilizar sus propios recursos, como automóviles o viviendas, para generar ingresos.

En suma, el nacimiento de plataformas digitales como Uber han revolucionado la forma en que las personas acceden a servicios de utilidad diaria. Estas plataformas han transformado la economía y han generado beneficios y desafíos tanto para los usuarios como para los proveedores de servicios. No obstante, las interacciones de las personas dentro de las plataformas digitales se generan de formas diferentes y no en todas hay una relación equilibrada y homogénea como lo señala Reygadas, “una cosa es la relación que tienen dos amigos que comparten información en Facebook y otra distinta la que establece la empresa Facebook Inc. con sus millones de usuarios. No es igual la interacción que se produce entre un usuario de Uber y el conductor del automóvil que le presta el servicio de transporte” (2018, pág. 72). En ese aspecto, de la misma forma que sucede en el mundo “real” dentro de las plataformas virtuales hay distintos tipos de interacciones y cada uno cuenta con una lógica económica distinta. Reygadas definió “diez tipos de interacción que consideró más relevantes o de mayor valor heurístico para comprender la economía en las redes digitales” (2018, pág. 73),

Por su puesto, esta es una calificación que busca englobar todas las formas en las que se generan interacciones en las plataformas que usan internet. Aunque la calificación de Reygadas nos muestra todo el panorama y con él podemos evidenciar la diversidad existente en el “mundo virtual”. Sin embargo, tomando como punto de partida esta multiplicidad, es importante dividir en dos importantes grupos a las plataformas digitales en cuanto al trabajo que se realiza en ellos aquellos que explotan bienes o tiempo “infrautilizados”. En esa línea, Adrián Todolí nos señala un aspecto clave para esta diferencia:

Si se ha definido la economía colaborativa como empresas que buscan explotar bienes infrautilizados, difícilmente esto será aplicable a la prestación de servicios. Con el objetivo de integrar a los prestadores de servicios a través de plataformas virtuales dentro de la economía colaborativa, se ha pretendido argumentar que la prestación de servicios se hace con el objetivo de permitir a las personas dar uso a su tiempo «infrautilizado». Sin embargo, en mi opinión, en referencia a una persona el tiempo «infrautilizado» es simplemente tiempo libre que la persona puede decidir ofrecer en el mercado si lo cree conveniente. De esta forma, a mi juicio, cuando hablamos de prestación de servicios difícilmente se puede hablar de colaboración entre particulares, puesto que el sujeto que realiza la prestación no está poniendo en el mercado un bien infrautilizado (esencia de la economía colaborativa) sino ofreciendo su tiempo a cambio de dinero -como cualquier profesional o trabajador-. Por ello, cuando se habla de plataformas donde se ofrecen servicios, no se estaría ante la economía colaborativa sino ante la llamada economía bajo demanda o «Gig» economy. (2019, pág. 28)

De esta manera, tomando lo señalado por Todolí consideramos que es apropiado dividir a las plataformas digitales en dos grandes grupos. Por un lado, tendremos “plataformas que actúan como simples intermediarios entre la oferta y demanda, como es el caso de ebay, o plataformas que ofrecen un servicio como sería el caso de Uber, Cabify, Glovo o Rappi” (Ramírez, 2020). La propia OIT ha marcado también esta diferencia:

La economía del trabajo esporádico (también conocida como economía del trabajo según la demanda) es un término que se ha comenzado a utilizar mucho en los medios para describir el trabajo que se consigue por intermedio de plataformas web<sup>36</sup>. Existen diversos tipos de trabajos en la economía del trabajo esporádico; los principales son el «trabajo colaborativo»<sup>37</sup> y «el trabajo según la demanda por intermedio de aplicaciones»<sup>38</sup>. Estos dos tipos de trabajo presentan puntos en común con el trabajo ocasional y plantean cuestiones importantes sobre la protección de los trabajadores, pues las personas que viven de «trabajos esporádicos» casi siempre son clasificados como contratistas independientes y, por tanto, no tienen acceso a los derechos laborales reconocidos en las relaciones de empleo convencionales. (2018, pág. 296)

La diferencia es clara, mientras que en plataformas digitales tales como Wikipedia o Facebook en donde existe una interacción colaborativa por parte de los usuarios, tenemos aquellos en donde se genera un servicio y la compañía que presta el nombre persigue un fin comercial y ofrece un servicio (el cual no se ofrece de forma tradicional). Estas últimas, comparte características comunes entre ellas, tales como a) Manejo de algoritmos, b) Abono del servicio a través de una cuenta centralizada, c) voluntariedad de la aceptación del tiempo y del lugar del servicio, d) Valoración de los servicios por parte del cliente (Mercader Uguina, 2017, págs. 79 - 111). En las siguientes líneas, abordaremos de forma analítica estos dos tipos de plataformas digitales y la forma en la que se aborda el trabajo dentro de ellas.

El fenómeno de la llamada economía de plataformas virtuales, economía bajo demanda, tiene quizás como primer problema el difícil proceso para su conceptualización. Efectivamente es un maremágnum de conceptos interrelacionados y que a la vez pueden contenerse en relación de conjunto y particularidad. No obstante, todos los conceptos señalados hacen referencia a la existencia de una plataforma virtual que puede ser una aplicación o una página web que intermedia entre aquellos que ofrecen servicios con quienes buscan esos servicios. La puesta en funcionamiento de estas apps como también se les conoce han generado diversas controversias que han conllevado también a cuestiones tributarias y administrativas.

Ahora bien, este fenómeno como lo hemos llamado al inicio de este apartado, no es de ninguna manera una cuestión pasajera. De hecho, debemos tener en cuenta que “de acuerdo a relevamientos realizado por PwC relacionados a diferentes estudios y encuestas sobre la temática a nivel global, el valor de la industria de la economía colaborativa llegaría a los 335 mil millones de dólares para 2025, compartiendo un 50% del mercado con el modelo tradicional”<sup>17</sup>. Lo que nos habla de una industria que ha llegado para quedarse y que irá aumentando el número de personas que participen dentro de ellas como clientes o como quienes ofrecen sus servicios. Sin embargo, como hemos señalado en líneas anteriores es importante separar y tener clara las características que diferencian a la economía colaborativa de la llamada *gig economy*. En el caso de la primera, estamos hablando básicamente de un alquiler de bienes<sup>18</sup>. Por lo que, el derecho del trabajo no está directamente involucrado<sup>19</sup>. Como podemos observar en nuestros propios celulares, existe una diversidad de negocios, y es que, todas las ramas negócias se están mudando al mundo virtual y con ello usando plataformas digitales.

La uberización como una forma de organizar el trabajo, como en su momento lo fue el fordismo-taylorismo o el toyotismo, consiste en que los prestadores de servicio no son contratados bajo un régimen laboral sino como independientes (bajo contratos civiles o comerciales). Con ello, se

---

<sup>17</sup> <https://www.pwc.com/ar/es/prensa/la-economia-colaborativa-podria-mover-us-335-mil-millones-a-nivel-global-para-2025.html>

<sup>18</sup> Autos o habitaciones, el caso de Airbnb ayuda a esclarecer este extremo.

<sup>19</sup> Este tema lo hemos tratado en el apartado anterior, en donde se ha desarrollado aquellas plataformas digitales que se circunscriben a la economía colaborativa.

abaratan costos amparándose en que la empresa es solo una intermediaria y no es la que brinda el servicio. Esto por supuesto, ha hecho que el crecimiento de estas apps sea exponencial en todo el mundo. No obstante, el advenimiento de una ola cada vez más grande, implica el crecimiento del número de personas que tiene como principal labor trabajar brindando el servicio en estas plataformas. Lo que constituye un número creciente de trabajadores “autónomos”, mejor conocidos en el Perú como trabajadores independientes.

Ahora bien, el trabajo que se hace en Uber, Cabify, Pedidos Ya o Rappi puede ser considerado como ¿labor subordinada? Como sabemos “[e]n todo el mundo, la principal característica que da pie a la protección de las leyes laborales es la existencia de una relación subordinada” (Todolí, 2019, pág. 29). Con el fin de poder responder a la pregunta formulada es clave empezar señalando que diversos autores han venido repitiendo sobre el intento de encontrar elementos tradicionales en estas nuevas formas de trabajo. Y es que extrapolar de manera literal los elementos de la relación laboral o los indicios de laboralidad que en su mayoría fueron concebidos desde una óptica que tenía como base un modelo de producción taylorista, difícilmente encajaría en lo que ahora llamamos uberización. Además, si tenemos en cuenta que la propuesta del trabajo en las plataformas digitales es una forma de huida del derecho del trabajo, sea por los altos costos laborales o por mayores utilidades, es lógico que su modelo esté lejos de lo consignado por las normas laborales.

Aun cuando el trabajo en plataformas digitales no se ajusta completamente a los elementos tradicionales del contrato de trabajo, “la doctrina mayoritaria se inclina por defender que este nuevo tipo de empresas están calificando erróneamente a sus “colaboradores” y, por tanto, se considera que son trabajadores por cuenta ajena” (Todolí, 2017, pág. 50). En ese ámbito, consideramos que existen dos grandes argumentos, los mismos que se complementan, que nos permiten entender y desde nuestra perspectiva considerar que existen relaciones laborales en las plataformas digitales de la *gyg economy*.

La flexibilidad en cuanto al elemento de la subordinación y su consiguiente adaptabilidad a los nuevos modelos de producción.

Nuevos indicios de laboralidad que permiten identificar a los sujetos que necesitan protección por parte de la norma laboral.

En primer lugar, como describimos en su momento la subordinación como elemento tiene su acta de nacimiento en la fábrica, en donde el empleador era plenamente identificable y las decisiones era completamente centralizadas. Lo que llevó a la norma laboral a señalar los elementos necesarios e imprescindibles, lo que llevó a que el método de aplicación de la subordinación jurídica sea el subsuntivo. En la que se realiza “la comparación por la vía de un juicio de identidad entre la figura normativa y el caso concreto” (Ugarte, 2005, pág. 30). Al contrario, el método tipológico permitiría una mejor aproximación y se analizaría cada caso concreto.

De esta forma, el método tipológico como lo señala Ugarte, establece que el reconocimiento como trabajador subordinado es simplemente un “tipo”, y que no necesariamente en cada caso en concreto deben verificarse una serie detallada de criterios determinantes de su concepción (Rosenbaum, 2021). Con ello, no se necesitaría traslapar las características clásicas de la subordinación, sino que de las características que encontramos en una determinada relación establecer si existe o no una relación subordinada. Por otro lado, tenemos algunos autores que señalan que en las relaciones que se generan en las plataformas digitales se encuentran indicios de laboralidad. Como Todolí (2017), quien ha señalado la existencia de dieciocho (18) de estos

indicios<sup>20</sup>. No obstante, consideramos que cinco (5) pueden observarse de manera transversal (Todolí, 2019, págs. 30 -32): a) Reputación online; b) La propiedad de la información; c) La capacidad de crecimiento del negocio; d) Know-how; e) La ajenidad en la marca. Estos indicios, se ajustan a una nueva realidad en donde, los mismos se plantean encontrar la laboralidad bajo supuestos distintos a los tradicionales. Pero a su vez, demostrando que pese a tener una interacción no clásica se encontrarán las características distintivas del contrato de trabajo: dependencia, ajenidad y subordinación.

En suma, las plataformas digitales que trabajan bajo lo que hemos denominado economía del cachuelo y que brindan servicios han conformado un nuevo modelo negocial y productivo que formalmente ha representado una huida del derecho del trabajo. No obstante, la experiencia práctica y la doctrina han encontrado que en estas relaciones existe y se mantiene la ajenidad y la subordinación. Con lo que, al final, si bien existe un modelo diferente se presentan indicios que nos indican que las mismas son relaciones laborales. Ahora bien, esto no indica que debemos enmarcar a estas relaciones bajo todas las normas laborales (individuales o colectivas), sino que es el punto de partida para replantear o reformular algunas cuestiones de la disciplina del derecho del trabajo. Ya que, como señala Bronstein “tenemos un Derecho del trabajo cada vez con más normas, y menos clientes”<sup>21</sup>.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La huelga como principal arma de la organización sindical no está fuera de la discusión sobre los efectos que ha traído consigo el creciente aumento del trabajo en plataformas digitales. De hecho, como hemos repasado en acápites anteriores de nuestra investigación la acción huelguista es fruto de las contradicciones y conflictos colectivos entre el capital y el trabajo. La forma de exteriorizar este conflicto es por su puesto paralizar las labores en el centro de trabajo. En ese marco clásico el trabajo en plataformas digitales cambia diversos aspectos, debido a que no hay una fábrica o centro de labores como tal. Es más, los “trabajadores” se encuentran dispersos no teniendo menos posibilidad de socializar y organizar acciones colectivas.

En síntesis, la imagen o configuración clásica del derecho de huelga se ve desafiada por una nueva forma de producir. Las dificultades para el ejercicio de la huelga de estos trabajadores se incrementan no solo por los propios desafíos que se genera al trabajar en plataformas digitales, sino también debido a que la acción no se puede enmarcar del todo en la mayoría de

---

<sup>20</sup> Los dieciocho indicios de laboralidad descritos son los siguientes: 1. la plataforma provee de formación, adiestramiento, guía, entrenamiento a los trabajadores respecto al servicio que prestan o sobre cómo mejorar sus ingresos en la plataforma; 2. la plataforma dicta instrucciones o recomendaciones a los proveedores de servicios sobre cómo realizar la prestación de servicios; 3. la plataforma transmite información o datos al proveedor del servicio para mejorar su trabajo; 4. la plataforma elige o limita el precio que el prestador del servicio puede recibir; 5. la plataforma realiza funciones de inventario o logística en beneficio del proveedor de servicios; 6. la plataforma ofrece servicio de atención al cliente respecto a la prestación de servicios; 7. la plataforma recoge información sobre la prestación de servicios para mejorar el servicio prestado por otros prestadores de servicios; 8. la plataforma establece controles de entrada en la plataforma; 9. la plataforma desactiva a los prestadores de servicios por razones de rendimiento o disciplinarias; 10. la plataforma establece posibilidades de evaluar al prestador de servicios; 11. la plataforma no permite que el prestador de servicios comparta su reputación online en otras plataformas; 12. la plataforma limita las posibilidades de los proveedores de servicio de elegir sus clientes; 13. la plataforma entrega al proveedor de servicios algún elemento productivo necesario para realizar la labor; 14. el pago del servicio se realiza a través de una plataforma de pago ofrecida por la empresa de economía colaborativa; 15. la plataforma exige exclusividad al prestador de servicios; 16. la plataforma provee de financiación para adquirir los elementos productivos necesarios o “recomendables” para prestar los servicios en la plataforma; 17. la plataforma provee de seguro o cualquier otro elemento que reduzca el riesgo al prestador de servicios; y 18. la plataforma gestiona los impuestos en nombre del prestador de servicios (Todolí, 2017, págs. 63 - 64).

<sup>21</sup> Frase citada de la intervención en el X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Panamá, 26 al 29 de septiembre de 2016; citado por RASO, J., “América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 6, Núm. 1, ADAPT University Press, 2018, p. 25. Disponible en [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/549/750](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/549/750) [consultado el día 25 de julio de 2023].

legislaciones vigentes. La idea de este apartado es analizar los principales aspectos de cambios y la respuesta que se ha dado frente a estos desafíos.

Los derechos colectivos, han sido y son configurados como derechos de los trabajadores. En esa línea, es claro que “mientras siga abierto el debate sobre la naturaleza jurídica de esta forma de prestar servicios (y si la misma ha de ser considerada como un trabajo subordinado, o por el contrario, como un trabajo autónomo), quedará pendiente de resolver la cuestión de si estos prestadores de servicios son titulares o no del derecho de huelga” (Valle, 2020, pág. 25). La discusión que señalamos en los acápites anteriores sobre la existencia o no de relaciones laborales en las plataformas digitales es la principal discusión.

Por supuesto, si señalamos que el trabajo en plataformas es subordinado y por tanto contiene todas las prerrogativas de las que los trabajadores gozan; sin embargo, si sólo se consideran autónomos o trabajadores independientes no podrían ejercer el derecho de huelga. Aun así, se debe tomar en consideración que el trabajo en plataformas digitales es un modo de producción en el que no podemos encajar completamente la figura tradicional del trabajador. Esto conlleva también a no solo pensar el ejercicio de la huelga por parte de estos trabajadores dependiendo de si se considerarán o no como trabajadores subordinados.

Definir la titularidad del derecho de huelga en los trabajadores de plataformas digitales no solo pasa dilucidar si es o no trabajo subordinado, sino asumir que existen trabajadores que necesitan la tutela colectiva. Es decir, no hacer o no quedarse solo en el análisis formal de correspondencia o no de derechos, sino proponer que en base a la experiencia y análisis de la situación de estos trabajadores se pueda plantear la protección de derechos colectivos.

Y es que, escapándose por un momento de lógica puramente formal, estamos ante un fenómeno no solo jurídico sino económico social que está transformando el trabajo y la forma de verlo y estudiarlo. Por ejemplo, Guy Standing ante el aumento del trabajo a tiempo parcial, con contrato de corta duración o de aquello que se encuentran en una ambigua categoría entre el trabajo independiente y el trabajo por cuenta propia señaló que ha nacido una nueva clase social, la misma que denominó el precariado. No obstante, consideramos que esta posición que busca diferenciar y generar una división entre clase obrera y precariado hace una frontera inexistente. Esto debido a que dentro de la clase obrera o la que se conceptualizó como proletariado justamente nació en base a las condiciones laborales iniciales que se dieron con el nacimiento de la llamada Revolución Industrial.

Es decir, más que una visión lineal de la historia del derecho del trabajo, vale la pena tener una visión cíclica o dialéctica que nos permita observar cómo es que estamos regresando en algunos aspectos a características suscitadas en el inicio de la revolución industrial. Ya que, tenemos trabajadores precarizados y por fuera de la tutela colectiva. En esa misma línea, es importante puntualizar que, así como en los albores del trabajo asalariado y de la revolución industrial no existían derechos laborales - ni individuales, ni colectivos – estos fueron generando a través de la autotutela. Las primeras huelgas no fueron realizadas bajo un amparo legal, fueron hechas bajo la acción colectiva y se fueron imponiendo a razón de ser mayoritarias o por ejercer mayor fuerza y contrarrestar a sus empleadores. Esto mismo, viene ocurriendo dentro del trabajo en plataformas digitales. Si bien no hay un amparo formal, estos trabajadores han venido realizando en el mundo diversas formas de paralización de labores en busca de reivindicaciones laborales y económicas. El Perú no ha sido exento a este fenómeno y se ha suscitado en diversas ocasiones y con diversas apps, en donde las respuestas han sido diversas.

Volviendo a la regulación, debemos decir que el principal inconveniente es la titularidad para ejercer el derecho de huelga. Debido a que por la naturaleza contractual y por la dificultad de

encuadrar a estos trabajadores dentro de lo que es una relación laboral. Esto hace que sus paralizaciones de labores sean en la realidad “huelgas”, pero que no puedan ejercer el derecho de huelga con todas las prerrogativas que este derecho incluye. De esta forma, las acciones colectivas de los trabajadores de plataformas se encuentran fuera del ámbito de protección del derecho colectivo del trabajo.

El nuevo entorno en el que se encuentra el trabajo en plataformas digitales brinda una capacidad de respuesta mayor al empleador. Y es que “la digitalización posibilita la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas” (Goerlich, 2019, pág. 604).

Como sabemos bien, la relación laboral es una relación desequilibrada, es decir existe en ella dos sujetos que no cuentan con las mismas atribuciones jurídicas. A su vez, existe un desequilibrio económico en donde el empleador cuenta con el capital y es el dueño de los medios de producción – sean estos tangibles o intangibles –, mientras que el trabajador cuenta con su mano de obra. Entonces, ante una relación como esta, es evidente esa “amenaza implícita”. Ahora bien, esto se agrava en una situación en donde las acciones colectivas no están protegidas. Y es ahí donde la tecnología cumple otro rol fundamental a la hora de recrudescer esa “amenaza implícita” a través de la denominada reputación on line.

Para tener en claro, cómo es que en el marco del trabajo en plataformas digitales se incrementa las posibilidades de la reacción empresarial mediante la reputación online, es fundamental saber cómo funciona<sup>22</sup>. Ya que, esta no es medible por parámetros subjetivos, sino por una base algorítmica. Según la DRAE un algoritmo es un “conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”. Todas las plataformas digitales funcionan en base a algoritmos que les permite conocer el manejo de las operaciones en la aplicación tanto de usuarios que buscan el servicio como de los que lo brindan. Para los segundos, esto es trascendental para su trabajo en las plataformas digitales - como se verá con mayor detalle en otros acápite de la investigación - debido a que la plataforma digital se reserva el derecho a poder desvincular o apagar el usuario si no cumple con ciertos estándares. Entonces, el algoritmo en base a la calificación de los usuarios – a través de las famosas estrellitas que se colocan luego de finalizar el servicio - es quien “premia o castiga”, no el empleador. De esta forma, el trabajo en las plataformas se encuentra medido casi al milímetro por los algoritmos quienes miden de forma “objetiva” el desempeño.

Para concretizar en un ejemplo de lo que puede significar el uso del algoritmo frente una huelga, imaginemos que un grupo de repartidores decide como medida dejar de trabajar y desconectarse de la aplicación por 48 horas. ¿Necesitaría el empleador los nombres o saber de la medida para que exista algún tipo de represalia a estos trabajadores? No, debido a que el propio algoritmo se encargará en su base de datos de no otorgarle los pedidos o al reconectarse no estará dentro de los repartidores priorizados debido a su desconexión y a que no tuvo puntuaciones en las últimas horas. Entonces, existe una reacción y una respuesta, pero lo que “es más importante, sin que parezca que el empresario tenga que alterarse ni exponerse a la reacción de los trabajadores o sus representantes: es la “neutral” plataforma la que permite a sus usuarios valorar la actuación de los trabajadores” (Goerlich, 2019, pág. 604). En suma, el nuevo escenario permite que exista la posibilidad de que el empleador tenga una mayor capacidad para responder a la huelga.

---

<sup>22</sup> “Reputación online: Las empresas tradicionales siempre han preferido utilizar personal formado por la empresa que asegure la calidad del producto o la prestación del servicio ofrecido por la compañía; personal sujeto a controles de entrada -entrevista de trabajo y procesos de selección-; controles de calidad del trabajo -supervisión por mandos intermedios-, y control de salida -poder disciplinario-. Sin embargo, hoy en día para conseguir mantener la calidad de los servicios prestados por las personas ya no es necesario todo esto: gracias a la tecnología” (Todolí, 2019, pág. 30).

## **CONCLUSIÓN**

Ante el maremágnum de conceptos y definiciones es importante que volvamos a ubicarnos y resaltar efectivamente a que nos referimos cuando señalamos a la uberización como modelo productivo que ha alterado las relaciones laborales individuales y colectivas. En ese aspecto, tenemos que contrariamente a quienes han señalado que todas las plataformas digitales son parte de la llamada economía colaborativa, existen autores que tras el análisis han encontrado que algunas no solo son intermediarias.

En esa misma línea, la doctrina ha encontrado indicios de laboralidad y que este nuevo tipo de trabajo mantiene la subordinación jurídica y por tanto existen relaciones laborales dentro de estas aplicaciones. En ese sentido, compartimos en señalar la existencia de la subordinación como el eje central para determinar la laboralidad. En síntesis, existe un tipo de plataformas digitales en donde existe una relación laboral y, por tanto, requiere de la protección del derecho del trabajo. Tomando y asumiendo esa perspectiva, nos parece importante abordar el impacto de esta nueva forma de producir con la acción colectiva y en concreto con el derecho de huelga.

Frente a ello, los principales inconvenientes que han surgido con el nuevo entorno en el que se suscita la huelga, son relacionados con que actualmente existe una incipiente o nula protección jurídica a la huelga de los trabajadores de plataformas digitales. Además, como lo hemos descrito existe un mayor poder de respuesta por parte del empleador debido a la tecnología. Por lo que, el derecho del trabajo cuenta como uno de sus principales desafíos poder regular y poder garantizar el ejercicio pleno del derecho de huelga, el cual es la forma en que los trabajadores pueden lograr reivindicaciones económicas y mejorar sus condiciones de trabajo.

## REFERENCIAS

- De Buen Lozano, N. (2006). "El derecho de huelga". En: Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América Latina. México: UNAM.
- De Stefano, V. (2015). Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective. Catania: WP CSDLE "Massimo D'Antona".
- Ermida Uriarte, O. (1996). Apuntes sobre la huelga. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Gar, E. (1991). Los sindicatos ingleses. Londres: Ediciones AKAL/ Cambridge .
- García, H. O. (2014). Acción directa y conciliación: apostillas y conjeturas sobre el procedimiento de solución aplicable a la huelga y lock-out. Anuario de la asociación argentina del trabajo y de la seguridad social, 85-118.
- Ginès i Fabrellas, A., & Gálvez Duran, S. (2016). Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. InDret, 2 - 44.
- Goerlich, J. (2019). Economía digital y acción sindical. En A. Todolí, & M. Hernández, Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado (págs. 591 - 612). Navarra: Aranzandi.
- Göerlich, J. (2020). DIGITALIZACIÓN Y DERECHO DE HUELGA. TEMAS LABORALES, 93 - 107.
- Luxemburgo, R. (1973). Huelga de masas, partido y sindicato. Lima: Fondo de Cultura Popular.
- Mercader Uguina, J. (2017). El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Valencia: Tirant lo Blanch.
- OIT. (2018). "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro", Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. 107.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ojeda, A. (2017). Las cien almas del contrato de trabajo. Madrid: Aranzandi.
- Porret Gelabert, M. (2009). La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados. Revista Técnico Laboral, 565-631.
- Ramírez, T. (2020). La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Reed, J. (2012). Diez días que estremecieron al mundo. Buenos Aires: Arte Gráfico.
- Rendón Vásquez, J. (2007). Derecho del Trabajo. Lima: Grijley.
- Reygadas, L. (2018). Dones, falsos dones, bienes comunes y explotación en las redes digitales. Diversidad de la economía virtual. Desacatos, 70-89.

Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). La organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social. Ginebra: OIT.

Rosenbaum, F. (2021). El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. Madrid: Aranzandi.


Santos Azuela, H. (2015). La globalización monetarista y el derecho constitucional de huelga. Alegatos, Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana, 475-496.

Todolí, A. (2017). El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia: Tirant lo Blanch.

Todolí, A. (2019). Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales. En A. Todolí, & M. Hernández, Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado (págs. 27 - 34). Madrid: Aranzandi.

Ugarte, J. (2005). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. Gaceta Laboral, 23 - 50.

Valle, F. (2020). El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales. Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo, 7 - 32.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .