

LOS MECANISMOS DE AUTOTUTELA Y EL DERECHO DE HUELGA EN LOS NUEVOS ESCENARIOS LABORALES

Daniel Parrilla*

Introducción:

Desde hace ya algunos años nuestras vidas han venido siendo colocadas en un mundo de fronteras cada vez más difuminadas de un peculiar territorio movedizo y en permanente transición.

Los límites entre lo físico y lo virtual, lo biológico y lo artificial, lo analógico y lo digital, la automatización y la creatividad, la interconexión y la autonomía, van perdiendo nitidez en tiempos de cambios profundos, de policrisis sistémicas entre lo económico, ecológico, político, etc, que se influyen y potencian mutuamente.

Y, como si fuera poco, el territorio socioeconómico en que se producen estos fenómenos también ha mutado. Los contornos nacionales o regionales han perdido presencia en una globalidad marcada por lo tranfronterizo, las migraciones, las grandes cadenas de valor y una concentración de riqueza en términos casi inimaginables que ha desplazado los centros de decisión desde los Estados nacionales hacia las empresas multinacionales, en un entorno hostil y violento donde se quiebra el derecho internacional y resulta incierto quien, quienes y como asumirán la gobernanza del sistema global.

* *Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. Especialista en el Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Asesor jurídico de diversos sindicatos y confederaciones sindicales de Uruguay. Integrante de la Sala de Abogados del PIT-CNT. Integrante del Instituto de Estudios Sindicales Universindo Rodríguez (INESUR) de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios Públicos. Ex becarios de la Universidad Castilla - La Mancha (Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en relaciones laborales (XXXII edición, 2024). Presidente de la Asociación Uruguaya de Laboralistas AULA-ALAL. Integrante del Comité Ejecutivo de ALAL. Maestrando en la carrera Derecho del Trabajo y Seguridad Social del Centro de Posgrados de la Universidad de la República. Autor de publicaciones en revistas especializadas.*

La era digital nos ha tomado por sorpresa ingresando sin permiso a nuestra cotidianidad, cambiando el paisaje de nuestras vidas de relación y emplazándonos frente a nuevas inquietudes, interrogantes y desafíos. Hoy un simple “clik” en nuestro procesador o móvil tiene la potencialidad de abrir mundos imprevisibles desde donde se nos invita a navegar en calidad de consumidores contumaces o, convertirnos, sin saberlo a ciencia cierta, en generadores de valor, en tanto partes componentes de la usina productora de una de las grandes novedades del mercado, el negocio de los datos.

En el plano de la policrisis, hay una en la que cada poco centramos nuestra atención, lo cual resulta conveniente y saludable ya que destaca como la principal ventana para visibilizar el mundo en que vivimos: La relación capital-trabajo.

Se impone hoy un análisis urgente de esta relación, no por vieja y vigente, sino por el grado de reformulación impreso por el estado actual del desarrollo tecnológico.

La celeridad de los cambios en la tecnología y su impacto en el mundo del trabajo ha concitado la cavilación de gran parte de la doctrina laboral ocupada en entender los nuevos horizontes que se proyectan en una parte significativa del mundo del trabajo, mediante la multiplicación de empresas destinadas a prestar servicios en un entorno digital, cuyos procesos productivos han sido y son fuertemente incididos por la incorporación de tecnología y el rol de las plataformas como motor o factor fuerza en dichos procesos.

Esta nueva realidad ha conducido a la deslocalización del trabajo y la consolidación de procesos transnacionales como nuevos escenarios económico-laborales, entre cuyos paradigmas más destacables aparece el rol del algoritmo y la irrupción impuesta del concepto de *emprendedurismo* como potente emergente ideológico, sujeto central del nuevo modelo de gestión.

Ocupan y preocupan los nuevos encuadres jurídicos nacidos de las condiciones laborales de diversos colectivos de trabajadores vinculados a la

denominada economía de plataforma, especialmente las denominadas trabajo a demanda vía-apps afectadas al reparto de bienes y personas.

Debe quedar claro y ese es nuestro enfoque, las bases de la disciplina laboral no han sido trastocadas por el estado actual del desarrollo tecnológico, sino por la interpretación que de las nuevas realidades se hace o pretende hacer. Las relaciones laborales han sido siempre complejas y dinámicas y el denominado contrato de trabajo, en tanto contrato realidad sigue expresando la clave del sistema de organización socio-económica: la explotación del trabajo humano. Corresponde desentrañar con precisión el lugar que en el entramado del mundo del trabajo ocupa hoy la tecnología y en tal sentido, siguiendo a Supiot hemos de sostener que “el impacto de la revolución digital” lo es **en la organización y la división del trabajo** -por cierto, cada vez más precario- impacto en dicha organización y división del trabajo “por lo menos tan considerable como el de la precedente revolución industrial” (Supiot. Alain. 2022).

Desarrollo:

El capitalismo industrial conllevó la configuración de un tipo de trabajo “asalariado”, prestado generalmente en régimen de subordinación, oneroso y por cuenta ajena, notas que configuraron al contrato de trabajo, objeto de regulación normativa del Derecho del Trabajo, estructurado como disciplina esencialmente tuitiva.

Sobre esas bases, fuimos *abroquelando* nuestra disciplina laboral como si se tratara de una ciudad amurallada. Pero, una nueva “cuestión social”, desde hace ya algunos años, ha comenzado a golpear las puertas de la ciudad.

La velocidad de los cambios tecnológicos y su impacto en los procesos productivos se desata en el marco de una impetuosa ofensiva neoliberal y globalizadora.

La denominada *Cuarta Revolución Industrial* y quienes de ella se sirven amenazan con romper los modelos tradicionales del Derecho del Trabajo, al consolidar como uno de sus pilares esenciales, la tensión entre las necesidades del capital y los derechos fundamentales del trabajador.

El mundo de la precariedad: El escenario más recurrente en los que se han centrado los análisis es el de la denominada “gig economy”, traducida por economía a demanda o por encargo, y algunos como economía colaborativa. Esta presenta dos principales manifestaciones: El *crowdsourcing online* y el *crowdsourcing offline*. Ambas involucran el trabajo prestado a través de plataformas en las que figura un registro sistematizado de prestadores.

Crowdsourcing online: Opera mediante una distribución de micro-tareas que son parte de un proceso productivo de un bien o servicio determinado. Los micro-procesos son distribuidos a una multitud de prestadores ubicados en cualquier parte del mundo quienes los realizan en un período breve y a un precio asignado a cada tarea. El resultado de estos servicios va en beneficio de la empresa que los requiere, quien los reúne para la consecución del producto final.

Crowdsourcing offline: involucra una plataforma digital en la que figura un registro sistematizado de prestadores a la espera de alguna tarea, pero a diferencia del anterior la tarea se hace en forma personal en una zona geográfica, y donde los usuarios son los consumidores finales. Pueden individualizarse los siguientes sujetos: Prestadores, consumidores y la empresa dueña de la plataforma. La distribución de labores es realizada mediante una operación algorítmica operada desde la empresa. Una vez que el algoritmo identifica al prestador (chofer o repartidor) que está en mejores condiciones para la prestación, determina lugar de recepción, lugar de entrega, ruta más eficiente y precio o comisión asignada. Modalidades utilizadas por las conocidas UBER, PEDIDO YA, GLOBO, ETC.

El mito del “autónomo”: A través de variados canales y medios se ha desplegado una especie de discurso hegemónico, tendiente a imponer a como de lugar la idea del “autónomo”, asociado a un concepto de libertad, vinculada a un enfoque existencial esencialmente egoísta, refractario a cualquier dimensión colectiva. Algo así como una especie de ideología de la libertad sin derechos, cuyo prototipo sería el “emprendedor” que de la mano de la tecnología logra “liberarse” de ciertas ataduras del pasado, llámese solidaridad, compromiso social o sindicato. Detrás de ese “sueño” corren los

“teletrabajadores nómades” que “sin la cara del patrón” ni la más mínima protección social, esperan por la piedad del algoritmo, así como los que “emprenden su negocio” con una bicicleta y una caja al hombro. En fin, el viejo concepto marxista de alienación, mediado ahora por la innovación tecnológica llega a extremos que con toda franqueza resultaba imposible de imaginar.

El análisis desde el pensamiento crítico se hace urgente para desentrañar el verdadero móvil o las razones e intereses profundos detrás del abrumador discurso de los “acólitos” de la tecnología. Y en tal sentido, existen algunos enfoques que deben ser abordados.

a) Enfoque histórico. La innovación tecnológica en el proceso productivo no es un hecho nuevo y con el mayor respecto por nuestro idioma y sin ánimo de proscribir palabra alguna, no hemos de invocar el vocablo “disruptivo” para adjetivar estos tiempos que nos toca vivir.

La innovación tecnológica ha sido inherente a la reconfiguración constante de la producción y las condiciones de prestación del trabajo humano. El análisis diacrónico del fenómeno de la tecnología mediatiza la idea de que nos encontramos ante un quiebre o fenómeno disruptivo, sino por el contrario, ante una etapa, devenir o secuencia histórica más amplia. La valoración de trabajo desde el punto de vista social y la dimensión jurídica del mismo aparecen a mediados del siglo XVIII con la revolución industrial. Ello fue, en todo caso el fenómeno disruptivo. Fue la máquina a vapor la que echó a andar un nuevo tiempo, ni más ni menos que un período histórico, cultural, social y económico. La edad moderna.

Cada una de las etapas de este proceso iniciado a mediados del siglo XVIII contiene impresa sus notas de identidad a partir de la innovación, la reestructuración productiva y las particularidades del vínculo capital-trabajo.

La industria 4.0 de estos días ha acentuado aún más la revolución digital (tercera revolución industrial) de fines del siglo XX. Empero, la sorpresa por la velocidad de los cambios en el mundo del trabajo y en los intersticios de nuestras vidas no puede hacernos perder de vista la perspectiva histórica de un proceso aun abierto y en constante avance.

b) La tecnología no es neutral. Otro de los mitos que debe ser desmentido sin compasión es la supuesta neutralidad de la tecnología. La innovación tecnológica, propia de la etapa que estamos viviendo no es neutral. Se ha impuesto una idea “estéril” o “aséptica” del desarrollo técnico. No puede perderse de vista el carácter social de la tecnología. Es imposible interpretar el cambio tecnológico sin asociarlo a las leyes de funcionamiento del capitalismo. Nada relacionado con la aplicación del avance científico al ámbito productivo es inocente o desinteresado.

La evolución de la digitalización, el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica cambian sustancialmente la aportación humana al proceso productivo tanto en su volumen como en su naturaleza.

Desde fines del siglo XIX y principios del XX, el taylorismo, el fordismo y el toyotismo fueron, entre otras, algunas etapas en la historia de la organización del modelo de producción capitalista, expresando cada una de ellas los parámetros requeridos por el capital para el mantenimiento o aumento de la tasa de rentabilidad, tal como hoy ocurre en términos casi imposible de mensurar en esta denominada economía virtual: trasladar el sistema de riesgos e incluso establecer un régimen de competencia entre los propios trabajadores.

Pensar este fenómeno desde la teoría del valor permite desentrañar aún más su significación más profunda. Esta teoría indica que el valor de una mercancía depende del trabajo socialmente necesario para producirla, por lo que la innovación tecnológica tiene un fuerte impacto en la dimensión del trabajo social tendiente a generar dicho valor garantizando al titular de los medios de producción un mayor margen de discrecionalidad en la determinación de su uso. Tal como señala el economista argentino Claudio Katz “el cambio tecnológico vehiculiza la acción de la ley del valor-trabajo que rige el funcionamiento del capitalismo. A través de la innovación se alteran las proporciones de trabajo contenidas en las mercancías, y esta transformación modifica los precios relativos que orientan la producción.” (Katz, Claudio, 1996)

c) La propuesta de la protección mínima. Desde la Escuela de Fráncfort Max Horkheimer nos invitaba a la reflexión crítica como abordaje indispensable en el mundo de las ciencias sociales. *“La teoría esbozada por el pensar crítico*

no obra al servicio de una realidad ya existente: solo expresa su secreto”, sostenía. (Horkheimer, Max (1968) pp. 248). Y desde esa perspectiva hemos de señalar que con base en las nuevas modalidades de trabajo estructurado por la tecnología y sustentado en una propaganda que ha expandido al denominado “trabajador autónomo”, se ha sostenido la existencia de una especie de transición paradigmática entre el derecho laboral construido en la sociedad industrial, es decir subordinado, con estabilidad, jornada definida, lugar fijo de trabajo, etc, hacia una nueva regulación regida por los principios de movilidad, autonomía y gestión individual de competencias” (Irigoyen, María Cristina (2025), pp. 184). Es decir, niveles mínimos de protección para trabajadores que se desempeñan en o a través de plataformas.

Asistimos a la presencia de una cuña neoliberal en nuestra doctrina laboral que usa al servicio de su pregón flexibilizador o incluso desregulatorio, la supuesta rigidez técnica del concepto de subordinación. Una concepción “amnésica” que insiste en olvidar que el Derecho del Trabajo nació para la defensa del trabajador, tomando partido en una relación que no puede ser entendido sino como una relación de poder.

Se introduce entonces la idea de *resignificación* del vínculo laboral a partir del cuestionamiento de la subordinación como “rompe aguas” hacia un vaciamiento de la disciplina laboral especialmente en la dimensión de sus principios.

Tal vez resulte oportuno recordar que grandes iuslaboralistas no se ataron a formulas estrictas para pensar el Derecho del Trabajo.

Hugo Sinzheimer parte de categorías que exceden los límites del concepto de subordinación o dependencia para definir el objeto del Derecho del Trabajo, así como del propio concepto de trabajo. Señala que el contrato de trabajo no agota las relaciones entre trabajador y empleador. Dice: *“Cuando hablamos de las relaciones reguladas por el Derecho del Trabajo, debemos ver al trabajador en un doble aspecto. El primero viene del hecho de hallarse en relación con el empresario. El segundo por pertenecer a una clase.”* Señala que el objeto del Derecho del Trabajo en tanto Derecho Social *“no solo nace de la noción abstracta de “persona” sino de la aparición concreta del hombre*

necesitado.” Definición ésta que tiene como base una acepción del trabajo según la cual “*quien lo presta no da un objeto patrimonial sino que se da a sí mismo...*”. (Sinzheimer Hugo. 1984, pp. 71 a 73).

Colocados en esta perspectiva, cabría tener presente que la noción de “autónomo” en ocasiones refiere a las formas de prestación de trabajo humano, organizada por inimaginables innovaciones tecnológicas, que poco o nada se diferencia de las formas mas precarias y primitivas, como lo es la tracción humana en el reparto de bienes.

Como la más cruel paradoja, en el mismo fenómeno encontramos dos extremos contrapuestos en su esencia, pero estructurados al servicio de la máxima rentabilidad del negocio. La inteligencia artificial para la planificación de rutas con dispositivos de punta, organizadores de tiempo en la búsqueda de extremar eficiencia como los softwares personalizables de transporte, “dispatchter”, aplicaciones de navegación y gestión de rutas, etc. y por el otro, el trabajo a base del músculo, el riesgo, el pedal y la fatiga, apenas diferenciado del viejo trabajo de las mulas, de un ejército de semi-empleados en la búsqueda de su sustento diario, en general poblaciones migratorias sin protección social, sin limitación horaria y a disposición. En fin, en palabras de Sinzheimer, los que dando su trabajo no dan un bien patrimonial, sino que se dan a sí mismo.

En este terrible contexto socio-laboral desarrollan sus tesis autonomistas los asoladores de las bases de nuestra disciplina.

El Derecho Colectivo en los nuevos escenarios:

Tal como fuera dicho en los párrafos anteriores, es claro que la “digitalización del derecho del trabajo”, intenta introducir una regulación de nuevo tipo replanteando conceptual y jurídicamente los institutos claves que marcan la fisonomía de nuestra disciplina. La limitación de la jornada, la modalidad de la remuneración, la protección social, la subordinación laboral e incluso los denominados “derechos inespecíficos”, están siendo sometidos a una regresiva “innovación” conceptual al servicio de los nuevos modelos de negocio.

Si este panorama plantea desafíos en el Derecho Individual del Trabajo, imaginemos aquellos que despuntan sobre el horizonte del Derecho Colectivo.

Consideramos imperioso reflexionar sobre cómo abordar la dimensión colectiva. O mejor aún, cómo reflexionar esta nueva realidad laboral desde la perspectiva de sus institutos claves como lo son la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y, en especial, la Huelga.

El cambio de la modalidad de la prestación del trabajo implica un cambio de las reglas de juego en que históricamente se desarrollaron los institutos colectivos. Se produce el distanciamiento geográfico de los teletrabajadores y el consecuente debilitamiento de los espacios sociales de confluencia, propios del trabajo presencial (local sindical, carteleras, espacios de encuentro y esparcimiento, etc).

Entonces el desafío del iuslaboralista consciente y comprometido, será reflexionar sobre las formas de acción sindical y en especial la huelga, en procura de la eficacia de estos mecanismos de autotutela en tiempos de repliegue de la expresión colectiva de los intereses del sujeto social objeto de protección de nuestra disciplina.

La titularidad de la huelga en los nuevos escenarios laborales.

Quienes han comenzado a estudiar la titularidad del derecho de huelga de estos trabajadores, individualizan dos problemas fundamentales: 1) La regulación de la huelga permanece anclada en el pasado sobre el paradigma industrial y 2) La constatación de la subordinación como condición para su ejercicio legítimo.

Entendemos, no obstante, que existen diversos elementos suficientes para afirmar la titularidad de los derechos sindicales a los trabajadores “autónomos” en caso de que realmente pueda constatarse su existencia una vez superado el “test de laboralidad” o “trabajadores de plataformas”.

Veamos algunos de ellos:

a) La naturaleza de la huelga en tanto fenómeno social que precede cualquier construcción o regulación jurídica, facilita su presencia en los

diversos escenarios laborales. La huelga ofrece la ventaja de constituir antes que una definición jurídica, un fenómeno sociológico. Decía el profesor Sarthou: “La magia de esta Libertad nació en las entrañas vivas del acontecer social y no del gabinete aséptico y formal del jurista” (Sarthou, Helios (2004. pp. 15). Y decía ERMIDA URIARTE: la huelga es el “fenómeno más atípico de la parte más atípica del derecho más atípico”. (Ermida Uriarte, Oscar (1996), pp. 12). Su evolución, que la llevó desde ser considerada un delito a un derecho objeto de protección, expresa la adaptabilidad de aquellos institutos nacidos del conflicto entre capital y trabajo, destinados a sobrevivir en todos los espacios en que se debate la dignidad humana, por lo que no debemos dudar de su vigor en los nuevos escenarios.

b) La huelga es un derecho humano fundamental. Y como todo derecho fundamental su objetivo tutela la dignidad humana y el desarrollo integral de la persona.

Los estándares internacionales lo consagran como un derecho fundamental del **trabajador** sin ningún tipo de discriminación:

- En el sistema OIT, se ha considerado que el derecho de huelga deriva del principio de la libertad sindical. En su jurisprudencia el CLS ha construido un verdadero cuerpo de principios sobre este derecho.

El CIT 87 art. 2 establece: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

- En el sistema universal de Derechos Humanos debemos destacar el literal artículo 8vo. del PIDESC “derecho de toda persona a fundar sindicatos”, consagra el derecho de huelga y en su art 3ro. resalta la importancia del Convenio 87 de la OIT, conminando al respeto de sus garantías y a no aplicar leyes que las menoscaben.

- Del sistema Interamericano de DDHH se destaca el artículo 8vo. del Protocolo de San Salvador “los estados garantizar el derecho de los

trabajadores a fundar sindicatos y elegir el de su elección” y el derecho de huelga.

Por lo tanto:

- Se trata de un derecho fundamental consagrado con criterio general.
- El carácter de fundamental implica determinados aspectos tanto interpretativos como aplicativos del derecho.
- Si el derecho de constitución sindical ha sido consagrado a favor de todos los trabajadores sin distinción, teniendo presente que en general se ejerce frente al Estado, cualquier limitación podría violentar en derecho a la autonomía sindical con base en el convenio 87.
- Profundizando. Si los derechos sindicales son definidos como derechos fundamentales de los trabajadores sin ninguna distinción, en especial el de constitución sindical, teniendo presente el carácter indivisible del Derecho Colectivo de Trabajo, ello determina que la huelga debe ser protegida también, sin ningún tipo de limitación.
- La naturaleza de derecho fundamental determina que estos deban ser protegidos y garantizados en contextos distintos a los de su surgimiento.
- Su disfrute debe ser considerado regla general y su privación a determinados sujetos, la excepción debidamente justificada.

¿Que deberíamos exigir a los gobiernos?

- El resguardo de los derechos colectivos de la acción colectiva concertada por los autónomos respecto de las limitaciones provenientes del derecho de la competencia y otras figuras civiles y comerciales.
- Garantizar y fortalecer la acción colectiva online. Carteleras online, los medios telemáticos para la celebración de asambleas y admitir interrupción online como ejercicio de la huelga, prohibiéndose especialmente la utilización del “esquiloraje tecnológico”, garantizando el ejercicio de las huelgas de solidaridad.

- Es indispensable “desencorsetar” jurídicamente el ejercicio del derecho de huelga para revitalizar su poder. Existen realidades jurídicas con una excesiva reglamentación de esta anclada efectivamente en modelos industriales, por lo que es indispensable, hoy mas que nunca, la recuperación de la dimensión de clase, espontánea y de confrontación de dicho instituto, así como aquellas formas que coadyuven a la organización y efectividad de las medidas de los trabajadores más precarizados, como lo son las huelgas de solidaridad.
- Si para el pensamiento neoliberal, el advenimiento de las nuevas tecnologías ha sido la ocasión para el replanteo de sus aspiraciones flexibilizadoras, pues entonces que lo sea también para quienes estamos convencidos que estos nuevos escenarios ponen a prueba la adaptabilidad de los principios en que se funda nuestra disciplina a las diferentes realidades que ha debido asumir el fenómeno socio-económico del trabajo humano.

Referencias bibliográficas. –

- Ermida Uriarte, O. (1996) *Apuntes sobre la Huelga*. Colección JVS 22, FCU.
- Irigoyen, M.C. (2025) *El fenómeno, la práctica y la reglamentación del teletrabajo transnacional y el crowdworking*. XIII Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. F.C.U.
- Katz, C (1996) *La concepción marxista del cambio tecnológico*. Páginas 155-180. Revista Buenos Aires. Pensamiento Económico. Nro. 1.
- Sarthou H. (2004) *Trabajo Derecho y Sociedad- Tomo 1- Estudio de Derecho Colectivo de Trabajo*- 1ra. Edición. F.C.U.
- Sinzheimer, H (1984) *Crisis económica y Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Supiot A. (2002) *El trabajo ya no es lo que fue*. Siglo XXI Editores.