

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social

La redefinición del derecho de huelga a partir del empleo  
de las tecnologías de información y comunicación en los  
conflictos colectivos de trabajo

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social

**Autor:**

*Sheyla Jazmine Chuqui Espinoza*

**Asesor:**

*Víctor Renato Sarzo Tamayo*

Lima, 2022

### Declaración jurada de autenticidad

Yo, SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “La redefinición del derecho de huelga a partir del empleo de las tecnologías de información y comunicación en los conflictos colectivos de trabajo” de la autora CHUQUI ESPINOZA, SHEYLA JAZMINE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 18%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

SARZO TAMAYO, VICTOR RENATO	
DNI:42488342	Firma
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0001-5358-3703">https://orcid.org/0000-0001-5358-3703</a>	

## **RESUMEN**

Las tecnologías de la información y comunicación son una realidad constante y han generado repercusiones en las relaciones laborales. En la huelga como manifestación más crítica de los conflictos colectivos de trabajo, objeto de la presente investigación, las tecnologías de la información y comunicación suponen una redefinición del derecho desde dos ámbitos: El ejercicio del derecho de parte de los trabajadores, y la respuesta del empleador frente a una medida de presión social como la huelga.

En el ejercicio de la medida de parte de los trabajadores, las tecnologías de información y comunicación evidencian no solo un rol flexibilizador y masificador de sus efectos para un mayor alcance, sino que también, permite redefinir el derecho a propósito de su repercusión en quienes materializan la medida e, incluso, desarrollan sus actividades laborales a partir de las tecnologías de información y comunicación.

Desde el ámbito del empleador, dicha intervención también repercute en la generación de una nueva manifestación como respuesta a la huelga desde el lado del empleador: el esquirolaje tecnológico. Es objeto de la presente investigación, analizar en qué supuestos es posible concretar el esquirolaje tecnológico sin mermar el ejercicio libre del derecho de huelga.

Así las cosas, el lector de la investigación podrá comprender cómo el empleo de las tecnologías de información y comunicación deviene en un redimensionamiento de una institución jurídica como el derecho de huelga.

### **Palabras clave**

Tecnologías de la información y comunicación, huelga, conflictos colectivos, desconexión digital, esquirolaje tecnológico,

## **ABSTRACT**

Information and communication technologies are a constant fact and have effects in employment relationships. In the strike as the most critical manifestation of collective labor conflicts, which is the object of this investigation, information and communication technologies represent a redefinition of the right of strike from two areas: The exercise of the right by the employees, and the response of the employer against a work stoppage such as a strike.

In the strike as a labor right of the employees, the information and communication technologies show not only a flexible and massifying role of their effects for a greater scope, but also, it allows redefining the right regarding its repercussion on those who materialize the strike and even on those who carry out their work activities based on information and communication technologies.

From the employer's perspective, said intervention also has an impact on the generation of a new response to the strike from the employer's side: technological strike breaking. The object of this investigation is to analyze in which cases it is possible to achieve technological strike breaking without violating the free exercise of the labor right to strike.

Thus, the reader of this investigation will be able to understand how the use of the information and communication technologies leads to a redefinition of a legal institution such as the right to strike.

### **Keywords**

information and communication technologies, strike, collective conflicts, digital disconnection, technological strike breaking.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	0
<b>1. APROXIMACIÓN GENERAL: EL EMPLEO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO</b> .....	2
1.1. Definición de las tecnologías de información y comunicación .....	2
1.2. El empleo de las TIC en una relación de trabajo.....	3
1.2.1. El empleo de las TIC en el ámbito individual de una relación de trabajo .....	4
1.2.2. El empleo de las TIC en el ámbito colectivo de una relación de trabajo .....	8
<b>2. EL IMPACTO PARTICULAR DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA</b> .....	15
2.1. La virtualidad como nuevo espacio para el ejercicio del derecho: Actos preparatorios para la huelga .....	15
2.2. La desconexión digital como parte del ejercicio del derecho de huelga .....	17
2.3. El rol de las tecnologías de información y comunicación como refuerzo de la medida de la presión social de trabajadores (piquetes y masificación de la huelga) ...	25
<b>3. LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR EN EL MARCO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO</b> .....	29
3.1. La prohibición del esquirolaje en el ordenamiento peruano.....	29
3.2. La configuración del esquirolaje tecnológico .....	33
3.2.1. El empleo de procedimientos automatizados en la organización del trabajo como parte del derecho a la libertad de empresa del empleador .....	33
3.2.2. El reemplazo de trabajadores huelguistas por parte de procesos automatizados como forma de esquirolaje.....	35
3.3. ¿Es válido el esquirolaje tecnológico en el marco de una huelga improcedente o ilegal? .....	38
<b>4. A MODO DE CONCLUSIÓN: NUESTRA VISIÓN SOBRE EL DERECHO DE HUELGA A PARTIR DEL EMPLEO DE LAS TIC</b> .....	47
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	49
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	51

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el empleo de las tecnologías de información y comunicación ha evidenciado nuevos espacios de acción en las relaciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo. Pese a que ya existían tiempo atrás, actualmente las TIC cuentan con un rol más protagonista a raíz de la propagación del COVID-19 y las medidas gubernamentales a propósito del Estado de Emergencia Nacional.

En la práctica, existen distintos ejemplos que permiten evidenciar cómo las tecnologías de información y comunicación suponen nuevas manifestaciones para concretar o ejecutar las relaciones laborales: plataformas informáticas para la entrega de documentos laborales, celebración de contratos, comunicaciones entre organizaciones sindicales y empleadores, entre otros.

El objeto de la presente investigación es evaluar el impacto de la intervención de las tecnologías de información y comunicación desde el ámbito colectivo de la relación laboral, en específico, sobre la manifestación más crítica de las relaciones colectivas de trabajo: La huelga.

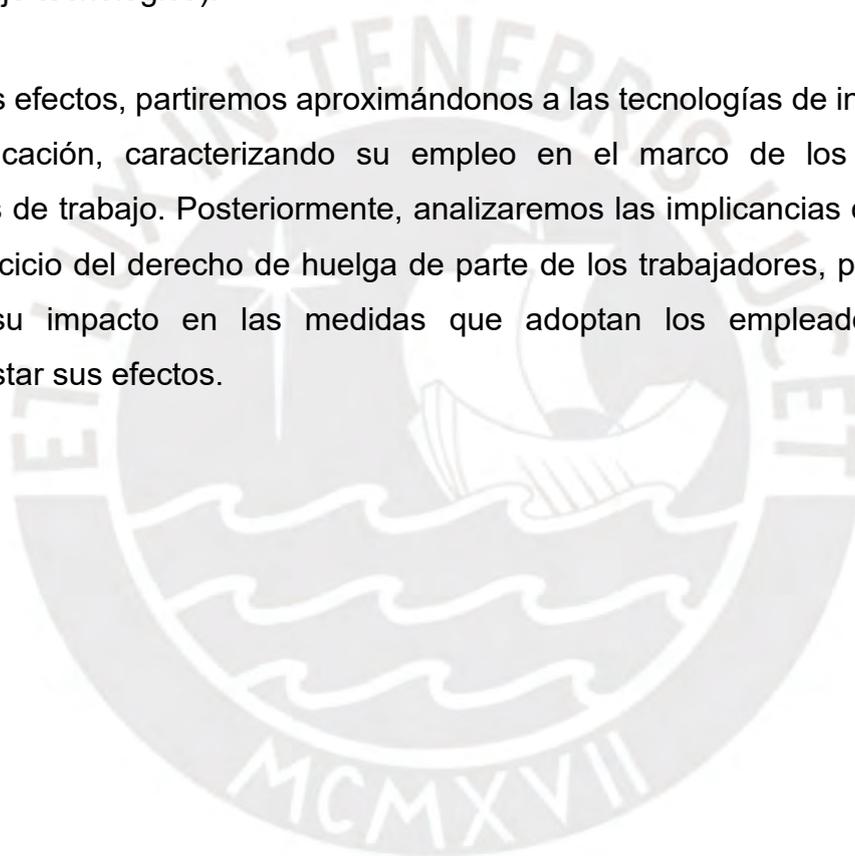
Sobre el particular, el ordenamiento jurídico peruano reconoce el ejercicio del derecho de huelga; sin embargo, su definición ha sido sumamente escueta a nivel legal. Pese a dicho escenario, la intervención de las tecnologías de información y comunicación demuestra nuevas particularidades y/o manifestaciones en la huelga que nos llevan a determinar si estas únicamente revelan una flexibilización de su ejercicio o, en todo caso, el redimensionamiento de la definición del derecho de huelga.

Para el referido análisis, un dato no menor es que, actualmente, existen supuestos en los que la prestación de servicios se realiza exclusivamente por medio de las tecnologías de información y comunicación, siendo inevitable un nuevo espacio de acción en el ámbito colectivo. Tal es el caso de las modalidades de contratación como el teletrabajo o el trabajo remoto que apuestan por una deslocalización de la forma de trabajo, y sobre los cuales, es

necesario evaluar si la regulación actual se adecúa al nuevo espacio de acción que ofrece las tecnologías de información y comunicación.

De esta manera, la presente investigación se centrará en analizar cómo las tecnologías de información y comunicación intervienen en el conflicto colectivo de trabajo desde dos frentes que corresponden a los agentes que forman parte del conflicto: Los trabajadores, quienes hacen efectivo su derecho de huelga por medio del empleo de las TIC; y los empleadores, quienes buscan respuestas que contrarresten los efectos de dicha medida de presión por medio de las TIC (esquirolaje tecnológico).

Para tales efectos, partiremos aproximándonos a las tecnologías de información y comunicación, caracterizando su empleo en el marco de los conflictos colectivos de trabajo. Posteriormente, analizaremos las implicancias de las TIC en el ejercicio del derecho de huelga de parte de los trabajadores, para luego, evaluar su impacto en las medidas que adoptan los empleadores para contrarrestar sus efectos.



## 1. APROXIMACIÓN GENERAL: EL EMPLEO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Como punto de partida, es necesario aproximarnos a la noción de las tecnologías de información y comunicación (en adelante, "TIC"). Ello permitirá caracterizar el empleo de estas en las relaciones de trabajo, para luego citar algunos ejemplos o supuestos del impacto de dicho empleo en el plano individual y colectivo.

### 1.1. Definición de las tecnologías de información y comunicación:

Con relación a su definición, se alude a que las TIC *«giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas.»* (Cabero, 1998, pp. 197-206).

Sobre dichos componentes, Andreu Lope Peña señaló que los elementos en mención eran parte esencial de las TIC y que principalmente, la informática *«tiene como finalidad (...) permitir y mejorar la obtención, almacenamiento, recuperación, explotación, uso y difusión de la información.»* (1996, pp. 32-33).

Sumado a ello, Manuel Ramón Alarcón Caracuel, ex catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla en España, señaló que las TIC también se caracterizan por el uso de *«ordenadores y los teléfonos móviles o el uso de Internet pero que abarca también el uso de robots.»* (2004, pp. 9).

En una relación de trabajo se puede evidenciar el uso de ordenadores o teléfonos móviles como parte, por ejemplo, de las herramientas de trabajo que brinda el empleador para la prestación de servicios. Asimismo, en tanto que internet consiste en *«la unión de cientos de miles de redes informáticas*

*conectadas entre sí, mediante una serie de protocolos, (...) que hacen posible para cualquier usuario de una de estas redes, comunicarse o utilizar los servicios de cualquiera de las otras»* (Bía & López-Tarruella, 2016, pp.20), su uso también ha permitido incluso viabilizar algunos aspectos en los conflictos colectivos de trabajo.

La finalidad de la presente investigación no es definir o esbozar un concepto sobre las TIC. Sin embargo, hemos realizado una aproximación a estas a fin de iniciar comentando sobre el impacto de su empleo en las relaciones de trabajo.

## **1.2. El empleo de las TIC en una relación de trabajo:**

En el marco de las relaciones laborales, las TIC han cobrado especial relevancia, en el ámbito individual y colectivo. Ello fue reconocido por Falguera Baró, quien mencionó que *«las nuevas tecnologías están trastocando el sistema de relaciones laborales y, por lo tanto, el propio derecho del trabajo.»* (2004, pp. 189)

Asimismo, por su lado, Orlando de las Casas – citando a Jordi Moguel Fernández – mencionó que *«en los últimos años, la implantación de las nuevas tecnologías ha originado cambios profundos en todos los ámbitos de nuestra sociedad (...) siendo así, los cambios al interior de las relaciones de trabajo no tenían por qué no darse.»* (2010, pp. 63)

Así pues, el empleo de las TIC en una relación de trabajo puede concebirse, incluso, hasta común. A continuación, se consignan algunos supuestos ejemplificativos que, en la práctica, denotan el uso común de las TIC en el plano individual y colectivo.

### 1.2.1. El empleo de las TIC en el ámbito individual de una relación de trabajo:

En el ámbito individual, para la celebración de un contrato, el empleador podría perfeccionar la incorporación de la firma de su representante legal o la firma de los trabajadores por medios electrónicos o digitales. Además, la remisión de los documentos laborales dirigidos a los trabajadores durante el vínculo laboral también puede realizarse a través de tecnologías de la información.

Ello es una práctica aceptada por autoridades, aun cuando con ciertos requisitos o estándares mínimos. En efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE"), por medio del informe N° 0135-2021-MTPE/2/14.1, emitió una opinión técnica sobre el uso de un sistema digital de almacenamiento y un sistema de suscripción de documentos en materia laboral mediante firma electrónica. El referido informe señala lo siguiente:

*"4.3. En aplicación del artículo 141-A del Código Civil, es viable que –para la formalización por escrito del contrato de trabajo u otro acuerdo individual entre el trabajador y el empleador– **la manifestación de la voluntad de ambas partes pueda utilizar la firma digital u otra modalidad de firma electrónica**, según lo señalado en los párrafos precedentes. En este caso, debe tenerse presente lo señalado en el punto 3.16 del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.*

*4.4. De otro lado, **los empleadores pueden reemplazar la entrega física de los documentos laborales por su remisión a través del correo electrónico, la puesta a disposición por medio de la Intranet u otro medio tecnológico**, siempre que se cumplan las condiciones señaladas por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, es decir, que el medio utilizado*

*garantice la constancia de su emisión por parte del empleador (entiéndase, la emisión segura del documento) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.”<sup>1</sup>* (El resaltado es propio)

La legislación local también se ha pronunciado sobre el particular, admitiendo el empleo de las TIC. Tal es el caso del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1499 que admite la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas por el uso de TIC para la digitalización de la emisión de documentos laborales (Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/las trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, 2020).

Si bien dicho decreto se emitió durante el Estado de Emergencia Nacional causado por la propagación del COVID-19, el referido artículo 2° se remite también al Decreto Legislativo N° 1310, el cual fue emitido con anterioridad, en el año 2016.

Sobre el particular, a continuación, una muestra de cómo un empleador, utilizando un intranet o plataforma informática, emite documentos laborales y conserva el cargo de recepción de estos para acreditar el cumplimiento de una obligación laboral (la entrega de la boleta de pago) por medio del empleo de las TIC:

ACUSE DE ENVIO	
<b>CARGO DE ENVIO - BOLETA DE PAGO</b>	
Con fecha 02-02-20 09:20:21,	realizó el envío de BOLETA DE
PAGO del periodo 01/2020 del colaborador	identificado con el
DNI	al correo electrónico.

*Imagen 1: Captura del acuse de envío generada por el intranet de una compañía, luego de realizar el envío de una boleta de pago al correo electrónico de un trabajador.*

<sup>1</sup> Para mayor referencia, el informe citado se encuentra en el siguiente enlace: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2190853/IF-135-2021.pdf>

Cabe precisar que, el empleo de las TIC no solo contribuye a la configuración de una relación laboral, sino también a hacerla posible. En efecto, existen casos en los que la prestación de servicios debe realizarse por medio de herramientas informáticas o tecnológicas. A modo de ejemplo, un empleador podría brindar medios tecnológicos para el desarrollo de las labores como es el caso del correo electrónico corporativo, o podría implementarlos para el control de las actividades realizadas por el trabajador (cámaras de videovigilancia).

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamiento acerca del uso de tecnología, precisamente, para la instalación de las cámaras de videovigilancia. Por medio de la sentencia de fecha 25 de setiembre del 2020 recaída en el expediente N° 02208-2017-PA/TC, el referido órgano mencionó lo siguiente:

*«10. Como se colige, es deber de los empleadores identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y el de emplear los mecanismos necesarios para asegurar las condiciones de seguridad que permitan a estos últimos desempeñar las labores encargadas (...).*

*11. El uso adecuado de la tecnología coadyuva al cumplimiento de esas facultades, como lo es, por ejemplo, la implementación de sistemas de control o vigilancia en el área de caja o tesorería de entidades bancarias, supermercados y otros en donde el empleador pueda supervisar y sancionar conductas que atenten contra la normativa jurídica vigente y las directrices empresariales.»* (Tribunal Constitucional, 2020)<sup>2</sup>

A nivel doctrinario, Blancas Bustamante mencionó sobre el poder de fiscalización del empleador a través de uso de las TIC, que:

---

<sup>2</sup> Cabe mencionar que el resaltado es propio. Asimismo, para mayor referencia sobre lo emitido por el Tribunal Constitucional en los fundamentos 10 y 11 de la sentencia en mención, ver en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf>

*«en tiempos recientes ha resultado perfeccionado o fortalecido por el surgimiento de tecnologías que, al hecho de otorgar un mayor grado de efectividad a la labor de control, agregan la posibilidad de una intervención de rasgos inquisitoriales que no parece conocer límites y que, por ello mismo, es susceptible de afectar al propio contrato de trabajo.» (2009, p. 70).*

Sumado a ello, en la realidad actual, también se han acentuado figuras laborales en las que el uso de las TIC es una característica preponderante para hacer posible la prestación de servicios en el marco de una relación laboral.

Este es el caso de las modalidades que apuestan por una deslocalización de la forma de trabajo, como el trabajo remoto y el teletrabajo. La primera de ellas fue implementada por el Gobierno Peruano a propósito del Estado de Emergencia Nacional causado por la propagación del COVID-19. Mientras que, en el teletrabajo, la prestación de servicios no se realiza con asistencia presencial en el centro de trabajo, salvo de manera alternada según la forma o modalidad.

Precisamente, el primer párrafo del artículo 2° de la Ley N° 30036 señala lo siguiente:

*«El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.» (Ley que regula el teletrabajo, 2013).*

De esta manera, como se puede observar, tanto a nivel doctrinario, legislativo y jurisprudencial se admite el empleo de las TIC, por lo que son una realidad entendida – incluso – como una herramienta contributiva para configurar y efectivizar la relación de trabajo.

### 1.2.2. El empleo de las TIC en el ámbito colectivo de una relación de trabajo:

Ahora bien, en materia colectiva, el empleo de las TIC también es una realidad constante. A raíz del contexto previamente indicado, el Decreto Legislativo N° 1499 también reguló facilidades para el desarrollo de la actividad sindical por medio de las TIC (Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/las trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, 2020).

En efecto, los artículos 3° y 4° de la norma en mención refieren a la facultad de las organizaciones sindicales de emplear las TIC (grabaciones de audio y video, correo electrónico, mensajería instantánea, entre otros) para determinados actos sindicales como la modificación de estatutos, la designación y cambio de integrantes de la junta directiva, las comunicaciones con el empleador, e incluso la propia constitución de organizaciones sindicales.

Tal es el caso, por ejemplo, del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía de Radiodifusión S.A. (América Televisión) que anunció su constitución – por medio de redes sociales – con la finalidad de informar sus principales reclames y las acciones que seguirían frente a ello.



*Imagen 2: Tweet de la cuenta oficial de Twitter del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía de Radiodifusión S.A. (América Televisión) de fecha 6 de octubre del 2022.*

Precisamente, a raíz de dichas facilidades brindadas normativamente, los actos presenciales realizados por las organizaciones sindicales podrían quedar de lado con el empleo de las TIC.

Para tales efectos, recordemos que el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicita que, para el registro de una organización sindical, se exhiban una serie de documentos tales como el acta de Asamblea General, los Estatutos y la nómina de afiliados.

Sin embargo, el artículo 3.2º del Decreto Legislativo N° 1499 previamente citado, las organizaciones sindicales podrían reemplazar el envío del acta de Asamblea General con una declaración jurada en la que conste la participación de los integrantes del acto, así como la decisión tomada (Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/las trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, 2020).

Asimismo, en la práctica también puede visualizarse ejemplos del empleo de las TIC para actos tales como, las convocatorias virtuales de asamblea, las comunicaciones ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y al empleador, las reuniones virtuales de trato directo durante las negociaciones colectivas, entre otros supuestos ejemplificativos:



manifestación del conflicto colectivo de trabajo, se observan distintos supuestos – en la práctica – en los que las TIC intervienen.

Así pues, se visualiza un nuevo escenario de virtualidad en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores. Precisamente, para el inicio de una huelga, pueden suscitarse determinados actos que facilitan a que esta se haga efectiva. Tal es el caso de actos preparatorios virtuales, el uso de redes sociales para masificar y reforzar el impacto de la medida de huelga, las comunicaciones virtuales entre las organizaciones sindicales, la Autoridad Administrativa de Trabajo y el empleador, entre otros supuestos.

Precisamente, a continuación, se citan dos ejemplos en los que las organizaciones sindicales utilizan las TIC para masificar la convocatoria a una paralización y a una huelga. En el primer caso, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) difundió su convocatoria a una movilización con la finalidad de que se derogue el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, norma que impuso cambios normativos sobre la tercerización de servicios. Mientras que, en el segundo caso, el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. (SINATOG) difunde el inicio de su huelga indefinida con motivo de presuntas conductas infractoras de su empleador contra la libertad sindical.



Imagen 5: Tweet de fecha 1 de junio del 2022 en el que se evidencia que el empleo de las TIC también funciona como herramienta para masificar la convocatoria a una paralización.



Imagen 6: Tweet de fecha 19 de septiembre del 2021 en el que se evidencia que el empleo de las TIC también funciona como herramienta para masificar la convocatoria a una huelga indefinida por parte de un sindicato.

Ahora bien, en el marco del Estado de Emergencia Nacional decretado por la propagación del COVID-19, se han suscitado huelgas por parte de las organizaciones sindicales, las cuales fueron evaluadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo para declarar su procedencia y/o legalidad, y en las que se han visibilizado el empleo de las TIC en el ejercicio de la huelga por parte de las organizaciones sindicales.

En el año 2020, de acuerdo con el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tuvieron lugar veintitrés (23) huelgas, de las cuales ninguna superó el análisis de procedencia o legalidad (Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)<sup>3</sup>.

Es más, a continuación, se muestra que de las veintitrés (23) huelgas previamente indicadas, doce (12) tuvieron lugar desde el mes de marzo del 2020 en adelante (mes en el que inició el Estado de Emergencia Nacional con motivo de la propagación del COVID-19) y solo una de ellas se originó con motivo del pliego de reclamos presentado por la organización sindical correspondiente:

CUADRO N° 87

PERÚ

HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE PERDIDAS EN EL SECTOR PRIVADO POR CAUSAS, SEGÚN MES

2020

MES	HUELGAS						TRABAJADORES COMPRENDIDOS						HORAS - HOMBRE PERDIDAS					
	PLIEGO RECLAMOS		OTRAS CAUSAS *		TOTAL		PLIEGO RECLAMOS		OTRAS CAUSAS *		TOTAL		PLIEGO RECLAMOS		OTRAS CAUSAS *		TOTAL	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
ENERO	2	8.70	1	4.35	3	13.04	21 501	16.61	972	0.76	22 473	17.58	344 015	9.42	7 775	0.21	351 792	9.63
FEBRERO	2	8.70	8	36.09	8	34.78	447	0.35	3 893	2.97	4 256	3.32	1 328	0.04	166 320	4.55	167 548	4.68
MARZO	-	-	3	13.04	3	13.04	-	-	3 433	2.68	3 433	2.68	-	-	37 528	1.03	37 528	1.03
ABRIL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAYO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUNIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JULIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AGOSTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SEPTIEMBRE	-	-	2	8.70	2	8.70	-	-	715	0.56	715	0.56	-	-	7 570	0.21	7 626	0.21
OCTUBRE	-	-	2	8.70	2	8.70	-	-	35 624	24.78	35 624	24.78	-	-	3 059 765	83.76	3 059 765	83.76
NOVIEMBRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NO SE REGISTRÓ HUELGA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NOVIEMBRE	1	4.35	4	17.39	5	21.74	187	0.15	1 186	0.93	1 373	1.07	13 464	0.37	15 408	0.42	28 872	0.79
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>21.74</b>	<b>18</b>	<b>76.26</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>	<b>22 130</b>	<b>17.21</b>	<b>100 233</b>	<b>82.49</b>	<b>127 868</b>	<b>100.00</b>	<b>348 988</b>	<b>9.67</b>	<b>3 294 375</b>	<b>90.33</b>	<b>3 633 164</b>	<b>100.00</b>

Imagen 7: Fuente extraída del Cuadro N° 87 del Anuario Estadístico 2020 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cuadro elaborado por la Oficina de Estadística por medio de la información de la Dirección de Prevención y Solución de conflictos y responsabilidad social empresarial laboral.

<sup>3</sup> La información citada consta en el Cuadro N° 87 y N° 88 del Anuario Estadístico del 2020 emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el primero de ellos se revela información sobre las huelgas suscitadas en el año 2020, en específico, sobre los trabajadores comprendidos y horas – hombre perdidas en el sector privado por causas, según mes. Mientras que, en el segundo de ellos se revela la misma información clasificada según la calificación de la huelga. Para mayor referencia ver en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario\\_2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf)

Por su parte, en el 2021 y 2022 también se iniciaron huelgas. Cabe recordar que, en dicho contexto, el Estado de Emergencia Nacional aún persiste y, por ende, también se mantienen vigentes las facilidades sindicales que involucran el empleo de las TIC por parte de las organizaciones sindicales para determinados actos.

Una de las huelgas suscitadas en el 2022 fue aquella iniciada por el Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú – SUCTA, el cual determinó el inicio de un paro nacional de setenta y dos (72) horas que se realizaría desde las 19:00 horas del día 13 de abril del 2022 hasta las 19:00 horas del 16 de abril del 2022.

La referida huelga fue declarada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo y, posteriormente, ilegal. Sin perjuicio de la calificación asignada a la huelga realizada, es menester resaltar cómo la Autoridad Administrativa de Trabajo analiza el cumplimiento de los requisitos de la huelga – para declarar su procedencia inicialmente – a partir del empleo de las TIC por parte de las organizaciones sindicales.

En efecto, en la Resolución Directoral General N° 046-2022-MTPE/2/14 de fecha 1 de abril del 2022, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo validó el cumplimiento de requisitos con la presentación de documentos en los que constaban la realización de determinados actos de manera virtual. Tal es el caso, de la exhibición de la declaración jurada para dejar constancia de la realización de una asamblea virtual para acordar el inicio de la huelga. Así pues, se evidencia cómo las TIC intervienen en la configuración del derecho de huelga, lo cual viene siendo admitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por otro lado, dentro de los supuestos ejemplificativos del ejercicio del derecho de huelga, también podrían suscitarse aquellos actos en los que la huelga se haga efectiva por medio del empleo de las TIC. Por ejemplo,

ello podría ocurrir en el marco de una relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, en el que los trabajadores no realizan actividades en un centro de trabajo presencial designado por el empleador, sino que su prestación de servicios se realiza por medio de las TIC.

En supuestos como el mencionado, la huelga no se llevaría a cabo con el abandono de un centro de trabajo presencial – como lo señala la definición de huelga propuesta por el legislador nacional en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR – sino que el teletrabajador tendría que hacer uso de la desconexión digital de aquellos sistemas o plataformas por los cuales ejerce sus funciones.

En efecto, como bien señalaba Puntriano, los ejemplos de la interrupción de la realización de actividades para efectivizar el derecho de huelga en un escenario de teletrabajo serían «*apagar el videoterminal, filtrar los mensajes electrónicos provenientes del empleador, no contestar el teléfono, etc.*» (2004, pp.174). En dicho escenario, qué duda cabe que el empleo de las TIC no solo es contributivo o facilitador del inicio de la huelga, sino que, además, también puede permitir su ejercicio efectivo por parte de los trabajadores.

Por otro lado, siguiendo con la casuística, en la realidad también podría darse un espacio de acción para las TIC en la respuesta de los empleadores frente al ejercicio de la huelga como medida de presión. Por ejemplo, ciertamente podrían utilizarse herramientas tecnológicas, plataformas, sistemas, entre otros procesos automatizados con el propósito de sustituir trabajadores huelguistas, configurándose un esquirolaje tecnológico, supuesto que es distinto de aquellos prohibidos por el ordenamiento interno (esquirolaje externo o interno).

De esta manera, el empleo de las TIC evidencia prácticas o hasta una nueva realidad que merece un análisis desde los fundamentos legales de índole laboral, al menos. En específico, sobre el ejercicio del derecho

de huelga, qué duda cabe que la intervención de las TIC supone un redimensionamiento del referido derecho, desde los actos preparatorios del ejercicio de este, hasta las medidas de los empleadores para contrarrestar sus efectos (esquirolaje).

## **2. EL IMPACTO PARTICULAR DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.**

Como se detalló en la sección precedente, el empleo de las TIC en una relación laboral es una realidad, por lo que, el presente artículo pretende analizar el impacto del empleo de las TIC en la manifestación más crítica de los conflictos colectivos de trabajo, esto es, del derecho de huelga.

A lo largo de la presente sección, se ejemplificará el empleo de las TIC en el derecho de huelga para determinar el rol que cumplen en el ejercicio del referido derecho.

### **2.1. La virtualidad como nuevo espacio para el ejercicio del derecho: Actos preparatorios para la huelga**

De acuerdo con el artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, el "TUO de la LRCT), la legislación local establece algunos requisitos para la declaración de la huelga<sup>4</sup>: el objeto de la huelga, la forma en la que se adoptó la decisión, la comunicación de la huelga al empleador y a la Autoridad de Trabajo, y que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

---

<sup>4</sup> "Artículo 73°.- Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. (...)
- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje."

En dicho artículo, los literales b) y c) reflejan los actos preparatorios que deben realizar las organizaciones sindicales para el ejercicio de la huelga: La convocatoria a asamblea para la toma de decisión de acuerdo con los estatutos de la organización sindical; y la comunicación que se debe dirigir al empleador y a la Autoridad de Trabajo. En ambos requisitos, considerando su naturaleza y finalidad, existe un espacio de acción para la intervención de las TIC.

En efecto, en el literal b) referido a que la decisión del inicio de la huelga se adopte conforme a los estatutos, la convocatoria a la asamblea de la organización sindical puede realizarse mediante correos electrónicos o medios de difusión internos como aplicativos móviles. Asimismo, en el literal c) referido a la comunicación al empleador y a la Autoridad de Trabajo, dicha comunicación podría realizarse por medio del correo electrónico remitido al empleador o a través de plataformas informáticas de la Autoridad de Trabajo.

Es más, actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una mesa de partes virtual – plataforma informática – a través de la cual recibe comunicaciones y las dirige a los distintos órganos que lo conforman (link de la mesa de partes virtual: <https://mdp.trabajo.gob.pe/formdp/#/tramite/registro>).

Cabe indicar que dicha mesa de partes virtual fue implementada en marzo del 2020, con motivo de la declaración del Estado de Emergencia Nacional que se decretó a raíz de la propagación del COVID-19. En ese sentido, aunque el empleo de las TIC en las relaciones laboral no es reciente, la pandemia generó que su uso se acrecentara en Perú, por lo que distintos organismos – al igual que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – han implementado sistemas virtuales para la recepción de documentos.

Tal es el caso, por ejemplo, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que, en el año 2021, implementó su nueva

plataforma de Mesa de Partes virtual para la recepción de documentos<sup>5</sup> y que, además, emitió un Protocolo sobre el ejercicio de la inspección de trabajo dentro del marco de la Declaratoria de la Emergencia Sanitaria<sup>6</sup>, el cual hace mención al empleo de las TIC como herramienta para la inspección de trabajo.

De esta manera, es válido afirmar que el empleo de las TIC interviene incluso desde antes del ejercicio efectivo del derecho de huelga, evidenciando un nuevo espacio de virtualidad para sus actos preparatorios, es decir, para su formación válida de acuerdo con lo señalado en la legislación actual.

## **2.2. La desconexión digital como parte del ejercicio del derecho de huelga**

El empleo de las TIC se evidencia no solo desde la formación de la huelga, es decir, desde sus actos preparatorios, sino que también tienen una intervención directa en el propio ejercicio del derecho, una vez iniciado.

Si bien la finalidad del presente artículo no es analizar al derecho de huelga como institución jurídica, es preciso aproximarnos a la noción de huelga con la finalidad de analizar si el empleo de las TIC genera alguna variación en su definición.

La legislación nacional e internacional han sido sumamente escuetas en la regulación del derecho de huelga. En efecto, partiendo de las normas internacionales de trabajo, estas se limitan a enunciarlo. Por ejemplo, el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 8° del Protocolo de San Salvador, se limitan a indicar que sus Estados parte garantizarán el ejercicio del derecho de huelga, sin mayor referencia.

---

<sup>5</sup> Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), “Nota informativa: SUNAFIL habilita la nueva plataforma de Mesa de Partes virtual”, 1 de marzo del 2021. Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344438-sunafil-habilita-la-nueva-plataforma-de-mesa-de-partes-virtual>

<sup>6</sup> Esto hace referencia al Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII que entró en vigencia el 30 de junio del 2020 y que, a la fecha, cuenta incluso con una tercera versión del mismo.

Asimismo, el artículo 3° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo reconoce este derecho, de manera escueta, limitándose a indicar que *“las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”*. (El resaltado es propio).

A nivel doctrinario, se han determinado dos modelos que desarrollan el derecho de huelga para aproximarse a su definición: el modelo estático y el modelo dinámico. Sobre el particular, Ugaz Olivares señala que:

*“El primero [modelo estático] define a la huelga como la cesación continua y total de servicios, donde los trabajadores abandonan el centro de trabajo en procura de la defensa de objetivos profesionales. El segundo, [modelo dinámico] en cambio, conceptúa la huelga como toda alteración en la forma habitual de prestar el servicio y que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores (...).”* (Ugaz Olivares 2013: 413).

En la regulación local, partiendo de la máxima norma jurídica del ordenamiento, el numeral 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que el Estado *“(...) regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”*.

Asimismo, en la legislación interna, el ejercicio del derecho de huelga también es reconocido tanto en el TUO de la LRCT, como en su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, el “Reglamento de la LRCT”).

Precisamente, en el artículo 72° del TUO de la LRCT, el legislador nacional ha esbozado una definición del derecho de huelga: *“suspensión colectiva*

*del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. (...)*”.

La definición previamente indicada demuestra que la norma nacional se sujeta al modelo estático. Precisamente, el Tribunal Constitucional – como máximo intérprete de la Constitución – en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, señaló que:

*“40. El derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, las misma que de ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica. sin violencia sobre las personas o bienes y con abandono del centro de trabajo.*

*(...)*

*Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.”*

Así pues, la legislación nacional – dentro del modelo estático – establece dentro de uno de sus componentes para el ejercicio válido del derecho de huelga, el cese de todos los servicios y el abandono del centro de trabajo.

Ahora bien, el componente de *“abandono del centro de trabajo”* que establece el artículo 72° del TUO de la LRCT, parecería efectivizarse de manera evidente en aquellos casos en los que exista una labor presencial, pues bastaría con que exista un desplazamiento de los trabajadores comprendidos en la huelga con la finalidad de abandonar su centro de trabajo.

No obstante, actualmente contamos con nuevas figuras que deslocalizan la prestación de servicios y en las que, propiamente, no existe una

presencia física del trabajador en un centro de trabajo pues la prestación de servicios se viabiliza a través del empleo de las TIC. Este es el caso del trabajo remoto y el teletrabajo.

Con relación al trabajo remoto, el Gobierno Peruano declaró el Estado de Emergencia Nacional por la propagación del COVID-19 por medio del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. En ese sentido, considerando la orden de inmovilización social obligatoria y, en consecuencia, las restricciones en el ejercicio de derechos constitucionales como la libertad de tránsito, el Gobierno emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el cual implementó la modalidad de trabajo remoto.

El referido Decreto de Urgencia definió el trabajo remoto como *“la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.”*. Así pues, aun cuando no se hizo mención expresa al empleo de las TIC, estas eran el medio o mecanismo al que aludía la referida norma para viabilizar la realización de labores fuera del centro de trabajo.

Por otro lado, la Ley N° 31572, Ley que regula el teletrabajo, caracteriza a esta figura de teletrabajo en su artículo 2° en virtud del *“desempeño subordinado de aquellas [labores] sin la presencia física del trabajador (...) en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.”*

En ese sentido, tanto en la figura de trabajo remoto<sup>7</sup> como en el teletrabajo, la exigencia de abandono del centro de trabajo no resulta clara pues los trabajadores laboran a través de las TIC, sin asistir presencialmente a un centro de trabajo.

---

<sup>7</sup> Actualmente, la vigencia del trabajo remoto se ha extendido sólo hasta el 31 de diciembre del 2022 por medio del Decreto de Urgencia N° 115-2021.

Ahora bien, por su condición de trabajadores tienen pleno el derecho a iniciar una huelga, aunque en la práctica se realice de manera distinta al ejercicio tradicional de este derecho. Así pues, dado que no podrá darse un *“abandono del centro de trabajo”*, existirán otras manifestaciones por las que el trabajador podrá cesar sus actividades y ejercer la huelga. Como señala Puntriano, algunos ejemplos serían *“apagar el videoterminal, filtrar los mensajes electrónicos provenientes del empleador, no contestar el teléfono, etcétera”* (2004: 174).

Dichas manifestaciones se definen dentro de la noción de desconexión digital entendida como la paralización virtual o abstención remota de las labores, desconectándose de los medios (TIC) por los cuales el trabajador presta servicios.

Sobre el particular, es preciso distinguir esta noción de desconexión digital de aquella regulada en el artículo 18.1.4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, y señala que esta representa un derecho de los trabajadores a *“desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los (...) períodos de suspensión de la relación laboral.”*

En tal caso, se hace referencia a la desconexión de los trabajadores respecto de los medios informáticos con independencia de la finalidad, entendiéndose que los trabajadores pueden utilizar el tiempo de la desconexión para cualquier circunstancia, incluso recreativa.

No obstante, en el caso de la huelga, la legislación laboral es clara al señalar en el artículo 73° del TUO de la LRCT que esta tiene por objeto *“la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos”*. Por ende, su materialización por medio de la desconexión de los trabajadores de las TIC deberá tener un ánimo o intencionalidad de protesta, distinguiéndose de la definición común de desconexión digital.

Así pues, si la finalidad de la huelga es defender los derechos de los trabajadores, la desconexión debería destinarse para intentar solucionar el conflicto, evidenciándose la intencionalidad reivindicatoria en la medida. Por ende, la desconexión digital de los trabajadores en el marco de la huelga debería asociarse a una protesta, enmarcando supuestos como la reunión virtual de afiliados comprendidos en el ámbito de la huelga, o la asistencia física o realización de plantones en los exteriores de las instalaciones del empleador o del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Considerando lo previamente indicado, las nuevas manifestaciones del ejercicio del derecho de huelga por medio de la desconexión digital nos deben hacer reflexionar sobre si el componente del “*abandono del centro de trabajo*” que establece el TUO de la LRCT debe persistir en quienes prestan servicios a través de las TIC y si, como consecuencia de ello, el derecho de huelga debe redefinirse.

Para responder dicha interrogante, debemos hacer referencia a la noción de centro de trabajo, aunque de manera general a fin de no perder de vista la finalidad del presente artículo. Al respecto, la legislación interna no establece una definición concreta, sino que hace referencias a ello de manera escueta.

El artículo 10° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 008-2002-TR, establece que los trabajadores no sujetos a fiscalización son aquellos que “*realizan sus labores o parte de ellas (...) parcial o totalmente fuera del **centro de trabajo**, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo (...)*” (El énfasis es propio).

Sumado a ello, la ley de teletrabajo previamente citada también señala que la prestación de servicios se realiza “*sin la **presencia física del trabajador** (...) en el **centro de trabajo***” (El énfasis es propio). Así pues, la legislación

actual parecería entender que el centro de trabajo es el espacio físico – de propiedad del empleador – en el que el trabajador presta sus servicios.

La doctrina nacional también ha referido a ello en la misma línea. Roberto Matallana Ruiz señaló que lo siguiente sobre la definición de centro de trabajo:

***“espacio físico determinado en que el trabajador despliega la actividad para la que fue contratado, y que está bajo el control del empleador. Este espacio físico puede ser fijo (como sucede comúnmente en el caso de las labores administrativas) o itinerante (por ejemplo, los que trabajan en medios móviles). Cabe advertir que no necesariamente la noción de lugar de trabajo va a coincidir con la empresa, lo que dependerá de la organización que esta tenga, es decir, si está conformado solo por una unidad técnico-productiva (donde ambas nociones se funden) o por varios establecimientos (conformada por unidades satélites).”*** (2016: 763)

En ese sentido, considerando que la noción de centro de trabajo se asocia a un espacio físico, el abandono de este no resulta fácticamente viable para los trabajadores no sujetos a fiscalización que ejercen sus actividades fuera del centro de trabajo y que acuden de manera esporádica a este para realizar coordinaciones.

En el caso de quienes prestan servicios a través de las TIC tampoco es viable pues los mismos no asisten a un centro de trabajo, ni tampoco el empleador les requiere realizar sus labores en un espacio físico determinado, sino que únicamente se exige que – con independencia del lugar de trabajo en el que se encuentren – se conecten por medio de las TIC a fin de cumplir las labores encomendadas.

De esta manera, el empleo de las TIC revela que es necesario redefinir el concepto del derecho de huelga pues, actualmente, presenta un componente de *“abandono de centro de trabajo”*, el cual limita el ejercicio

del derecho de huelga de quienes utilizan las herramientas informáticas o tecnológicas como parte vital de la relación laboral con el empleador y que, como consecuencia de ello, no requieren de un espacio físico para realizar sus actividades.

Ahora bien, somos de la idea de que la redefinición del derecho de huelga no necesariamente debería partir de un elemento de espacio, entendido como el desplazamiento de los trabajadores desde su centro de trabajo. Por el contrario, la redefinición debe enfocarse en la mera abstención de las labores, de manera presencial o por medio de la desconexión digital, pues este es el efecto de la huelga que el propio artículo 70° del TUO de la LRCT reconoce: *“Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito **deberán abstenerse de laborar** (...).”* (El énfasis es propio).

Sin embargo, si la consigna del legislador es partir del espacio como elemento de la definición del derecho de huelga, en todo caso, este debería partir de la concepción de un centro de trabajo para quienes realizan actividades presenciales y, a la vez, de la noción de un lugar de trabajo para quienes no requieren de un espacio físico, sino que emplean las TIC para ejercer sus labores.

Precisamente, Raquel Serrano distingue entre la noción de *“centro de trabajo”* y *“lugar de trabajo”* cuando señala lo siguiente:

*“Se debe hacer el distingo entre centro de trabajo y lugar de trabajo, puesto que del primero debemos entender como la unidad productiva que tiene una organización en específico, en el cual el trabajador se encuentra adscrito a efectos de organizar las relaciones laborales de la empresa; por otro lado, el lugar de trabajo es la representación de la unidad productiva, la cual no tiene organización específica y es el lugar donde el trabajador realiza de manera efectiva la actividad por la cual se le contrató”.* (Serrano: 2000)

Por lo antes expuesto, la legislación actual contempla un supuesto limitativo del ejercicio del derecho de huelga de quienes prestan servicios por medio de las TIC, por lo que revela que su empleo ha generado situaciones que merecen la redefinición del derecho de huelga.

### **2.3. El rol de las tecnologías de información y comunicación como refuerzo de la medida de la presión social de trabajadores (piquetes y masificación de la huelga)**

En las secciones previas se detalló cómo el empleo de las TIC impacta en los actos preparatorios y en el propio ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, en el presente acápite, haremos referencia a cómo las TIC también han permitido reforzar y masificar los efectos de la huelga.

Sobre el particular, el presente artículo no pretende indicar la fecha desde la que el empleo de las TIC repercute en el ejercicio del derecho de huelga. No obstante, haremos referencia a un ejemplo que se situó en un contexto distinto al actual.

En 1978, año en el que el uso de las redes sociales era ajeno a la realidad en Perú, tuvo lugar la primera huelga indefinida del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (en adelante, "SUTEP"). La referida huelga tuvo una duración de 81 días desde el 8 de mayo de 1978, tras los cuales, se establecieron mesas de negociaciones con el gobierno de Juan Velasco Alvarado a fin de discutir temas relacionados al aumento de las remuneraciones, el nombramiento de maestros, percepción de beneficios, entre otros<sup>8</sup>.

Con relación a dicho suceso, se ubican imágenes que únicamente capturan determinados momentos de la huelga indefinida del SUTEP:

---

<sup>8</sup> Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú. (6 de octubre del 2018) *Huelgas históricas*. <https://sutep.org/organizacion/huelgas-historicas/>



Imagen 8 y 9: Imágenes extraídas de la página web oficial del SUTEP y de la página de Facebook sobre la huelga indefinida de 1978.

Como se observa, en dicha oportunidad las organizaciones sindicales ejercían la huelga únicamente a través de la propia paralización de labores, siendo que la repercusión de la medida de presión se realizaba en los medios de comunicación que cubrían la noticia. Es decir, la organización sindical debía esperar a que algún medio de comunicación tome conocimiento de la medida y, de ser el caso, informe de la situación a fin de masificar los efectos de la huelga.

En la actualidad, la realidad es distinta. En efecto, el empleo de las TIC ha permitido que las organizaciones sindicales puedan masificar los efectos de la huelga que ejercen, de forma directa, sin requerir necesariamente del apoyo de un tercero como un medio de comunicación para lograrlo.

Prueba de ello, es que actualmente muchas organizaciones sindicales cuentan con redes sociales, a través de las cuales, se dirigen – de manera directa – a sus afiliados, a los medios de comunicación, a los representantes de bases, a los representantes de empresas, y a la población en general.

Por ejemplo, en los siguientes *tweets*, se observa que la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú no solo convocan a sus bases sino reconocen un pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para masificar los efectos de la huelga a través de las redes sociales:



Imagen 10: Tweet de la FETRIMAP de fecha 17 de agosto de 2022.



Imagen 11: Tweet de la FETRIMAP de fecha 29 de agosto de 2022.

Es más, las redes sociales han permitido que entidades y autoridades del Congreso de la República también reaccionen frente a las huelgas iniciadas por las organizaciones sindicales, con la finalidad de que – en algunos casos – se evidencie el apoyo respecto de la medida de presión ejercida:



Imágenes N° 12, 13, 14 y 15: Tweets publicados por SUNAFIL y las congresistas en mención con motivo de huelgas iniciadas por organizaciones sindicales.

En atención a ello, qué duda cabe de que el empleo de la TIC masifica los efectos de la huelga, permitiendo que las organizaciones sindicales puedan contar con una mayor difusión de sus pronunciamientos y que, además, algunos representantes estatales puedan tomar conocimiento o apoyar estas medidas.

Sumado a ello, como parte de la masificación de los efectos del ejercicio de este derecho, se encuentran los piquetes de huelga, cuyo objetivo es “asegurar el éxito de la huelga persuadiendo al mayor número posible de

*personas a no acudir al trabajo*<sup>9</sup>. Ahora bien, dada su naturaleza y en atención a que requieren de una interacción fluida para lograr persuadir a quienes están involucrados, los piquetes de huelga podrían realizarse válidamente por medio de las TIC.

En efecto, el empleo de las TIC para incitar a que los trabajadores paralicen sus labores durante la huelga sería una acción legítima, acorde incluso a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo. Así pues, en la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical se menciona que:

*“939. El solo hecho de participar en un **piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente**, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado **como acción ilegítima**. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal.”* (2018: 179) (Énfasis propio)

Cabe precisar que, con los piquetes de huelga, referimos a aquellos que son meramente informativos y que buscan persuadir a la opinión pública de apoyar a los huelguistas, mas no a aquellos que puedan resultar ofensivos o que pierdan el carácter pacífico pues estos muestran un ejercicio ilegítimo del derecho.

Por lo antes expuesto, el empleo de las TIC se muestra como un elemento que ha generado que la huelga presente un elemento particular adicional. En efecto, actualmente, la presión por parte de las organizaciones sindicales en huelga no solo se materializa con la paralización de las labores sino, además, con la difusión de la protesta por medio de las redes sociales, es decir, a través de las TIC.

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo. (10 de diciembre del 2001). *Capítulo V – Guía sobre legislación de trabajo. Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: El derecho de huelga.* <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>

Dicha difusión nos permite reflexionar sobre si el empleo de las TIC únicamente difunde la huelga o si masifican sus efectos. Como se mostró en las imágenes citadas previamente, el uso de redes sociales no solo evidencia las convocatorias a huelgas o paralizaciones, sino que, además, permite que las organizaciones sindicales difundan los actos denunciados y los presuntos incumplimientos de las empresas involucradas. A ello se le suma, incluso, que entidades como SUNAFIL difundan, a través de sus redes sociales, el inicio de las fiscalizaciones contra las empresas por un presunto atentado contra el derecho de huelga.

Así pues, el empleo de las TIC es un elemento que masifica los efectos de la huelga y que, actualmente, al colindar incluso con la imagen y reputación del empleador, puede generar mayor impacto que la propia paralización de labores en la huelga.

### **3. LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR EN EL MARCO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO.**

A lo largo de la presente investigación, se ha mencionado cómo el empleo de las TIC impacta en el derecho de huelga, tanto desde sus actos preparatorios como en el propio ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores. No obstante, debe tenerse en cuenta que también han generado impacto en la respuesta de los empleadores a través de mecanismos tecnológicos o informáticos que pretenden contrarrestar los efectos de la huelga.

#### **3.1. La prohibición del esquirolaje en el ordenamiento peruano**

Como manifestación más crítica de los conflictos colectivos de trabajo, la huelga pretende ejercer presión sobre el empleador para la obtención de su objeto señalado en el artículo 73° del TUO de la LRCT. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional y la doctrina autorizada.

El Tribunal Constitucional señala que la huelga es *“un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.”*<sup>10</sup> Asimismo, Guillermo Boza señala que la huelga *“supone la voluntad de causar un daño económico al empleador, generando una desorganización de la empresa y de su capacidad productiva”* (2011: 87).

Así pues, considerando que dicha medida de presión se fundamenta en la abstención total de las actividades de los trabajadores comprendidos en la huelga (artículo 77° del TUO de la LRCT), resulta lógico que los empleadores busquen asegurar la continuidad de las actividades durante la huelga.

Dentro de esas medidas, se encuentran - por ejemplo - garantizar la continuidad de los denominados servicios mínimos o indispensables, supuestos en los que podría existir una afectación grave al empleador y que, en consecuencia, obligan a la organización sindical a mantener al personal que cubra dichas posiciones.

Así como se regulan medidas válidas que restringen la huelga, existen otros supuestos con los que el empleador busca mitigar sus efectos y que no necesariamente son aceptadas, en su integridad, por el ordenamiento jurídico.

Tal es el caso del esquirolaje, entendido como la sustitución de los huelguistas durante la medida de presión. A nivel doctrinario y jurisprudencial encontramos algunas referencias sobre la definición de esquirolaje, sea desde el ámbito interno (reorganizando trabajadores) o externo (contratando personal).

Así, García Ninet y García Viña señalan que:

*“el supuesto más tratado respecto a la prohibición de la sustitución de trabajadores durante la huelga se refiere a la llamada sustitución*

---

<sup>10</sup> STC del 12 de agosto del 2005 recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, fundamento 40, párrafo 5.

*interna o sustitución con aquellos trabajadores que, siendo de la plantilla en el momento del inicio de la huelga, deciden no secundarla; son los llamados no-huelguistas. Las cuestiones surgen respecto a la posibilidad que pudiera tener el empresario de aplicar algún tipo de movilidad en cuanto a los puestos de trabajo de estos trabajadores que permitiera suplir la inactividad producida por los trabajadores huelguistas” (1997).*

Por su parte, la Corte Suprema mediante la Casación Laboral N° 3480-2014-LIMA, en su considerando Noveno establece que:

**“Noveno:** *Siendo la huelga un instrumento de presión por el cual los trabajadores buscan provocar una afectación a los intereses de su empleador ante la existencia de un conflicto de intereses, queda claro que la sustitución de los trabajadores en huelga ya sea con personal interno, contratado o de terceros, disminuirá sus efectos. Por lo tanto, toda medida que busque reducir o eliminar los efectos de una huelga legítima deviene en prohibida; asimismo, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contiene las normas que prohíben el esquirolaje en situaciones de huelga, debiendo entenderse que se encuentra incluida en esta prohibición, no solo el esquirolaje externo sino también el interno.”* (el énfasis es nuestro)

La legislación interna no establece una definición legal sobre el esquirolaje. Sin embargo, realiza una referencia en el artículo 70° del Reglamento del TUO de la LRCT aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR:

**“Artículo 70.- Efectos de la huelga**

(...)

***El empleador no podrá utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga ni mantener activos los procesos o actividades afectadas por esta. El empleador se encuentra prohibido de facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en el ámbito de la huelga y, en general, de realizar cualquier acto que impida u obstruya el libre ejercicio de la huelga.”*** (El énfasis es nuestro).

El esquirolaje interno y externo en el marco de la huelga es una práctica cuestionada por la legislación interna pues se considera que contrarrestan o anulan los efectos del ejercicio de un derecho constitucional, vaciando su contenido.

Es más, el esquirolaje es una práctica sancionada por la Autoridad Administrativa de Trabajo dado que ha sido tipificada como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por considerarse un acto que afecta el libre ejercicio del derecho de huelga tipificado en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Ahora bien, a propósito del empleo de las TIC, el esquirolaje también puede tener lugar a través de una manifestación distinta a las tradicionalmente conocidas, como es el caso del esquirolaje tecnológico que no se asocia a la sustitución de huelguistas mediante una reorganización de trabajadores (ámbito interno) ni a la contratación de personal (ámbito externo), sino que alude a la implementación de procesos automatizados por parte del empleador.

De manera previa al análisis de la configuración del esquirolaje tecnológico, debemos partir de la premisa de que cualquier medida que atente contra el libre ejercicio del derecho a la huelga no es válida. Sin embargo, es objeto de la presente investigación analizar si dicha premisa es absoluta o admite excepciones a partir del empleo o intervención de las TIC.

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú no fomenta o promueve el ejercicio del derecho de huelga a diferencia de la negociación colectiva, sino que, por el contrario, lo regula admitiendo la posibilidad de excepciones o limitaciones en su ejercicio, en armonía con el interés social. Las principales limitaciones al ejercicio del derecho de huelga tienen lugar cuando el empleador brinda servicios considerados como “*esenciales*” pues existe un interés público que se contrapone y pondera el ejercicio del derecho de huelga.

Bajo esa interpretación, cabe preguntarse si al no ser un derecho absoluto, la prohibición legal sobre el esquirolaje puede admitir algunos matices, es decir, si es viable su aplicación en determinados supuestos en los que el ejercicio del derecho de huelga puede aceptar limitaciones válidas.

### **3.2. La configuración del esquirolaje tecnológico**

El empleo de las TIC también revela nuevos espacios de acción en las medidas adoptadas por los empleadores para contrarrestar los efectos de la huelga. En la presente sección haremos referencia a aquella práctica cuestionada por el ordenamiento peruano y que presenta una nueva manifestación a propósito del empleo de las TIC: el esquirolaje tecnológico.

#### **3.2.1. El empleo de procedimientos automatizados en la organización del trabajo como parte del derecho a la libertad de empresa del empleador**

El artículo 59° de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la libertad de empresa:

***“Artículo 59.- Rol Económico del Estado***

***El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. (...)*** (el énfasis es nuestro).

La libertad de empresa es un derecho constitucional que ampara al empleador para la constitución, organización y manejo de la actividad económica de su negocio. Así lo reconocen Baldo Kresalja y César Ochoa, quienes señalan que el contenido esencial de la libertad de empresa es *“la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado; la libertad de organización; la libertad de competencia; y la libertad para cesar las actividades”* (2019: 66)

En el marco de las relaciones laborales, este derecho constitucional se traduce en la libertad de organización del empleador, es decir, en su poder de dirección sobre el centro de trabajo. Así también lo señala Víctor Ferro quien menciona que una de las manifestaciones del poder de dirección es la facultad de organización del empleador:

*“1. Organización. Esta facultad permite al empleador **establecer de manera unilateral la forma cómo se distribuirán y ejecutarán las labores en el centro de trabajo.** En otras palabras, decide el qué, cuándo, cómo, dónde y con qué se realizan las actividades”* (2019: 79)

Precisamente, siendo titular de la actividad económica respecto de la cual el trabajador presta servicios, corresponde al empleador determinar la manera en la que se distribuyen los puestos de trabajo, la organización de turnos, horarios, entre otros aspectos propios de la organización previamente indicada.

Como parte de la organización del trabajo se muestran situaciones como la incorporación de procesos automatizados que sustituyen algunos procedimientos que antes requerían de la actividad humana, más aún cuando son ocupaciones repetitivas o consecutivas (Belapatiño: 2020).

A modo de ejemplo, se pueden citar procesos como la automatización del sistema de planillas, las plataformas para los procesos de selección o para la entrega de documentos laborales, el monitoreo de procesos a través de reportes automatizados en sistemas informáticos, entre otros.

De esta manera, qué duda cabe de que el empleador puede decidir y tomar acciones sobre la forma de organización del trabajo, optando por procesos automatizados que tienen sustento constitucional en el derecho a la libertad de empresa reconocido en el ordenamiento peruano.

### 3.2.2. El reemplazo de trabajadores huelguistas por parte de procesos automatizados como forma de esquirolaje

Cuando hacemos referencia al esquirolaje tecnológico, aludimos a aquella práctica en la que el empleador no reubica trabajadores ni tampoco contrata personal adicional, sino que, sustituye las actividades de los huelguistas por medio de procesos tecnológicos o procedimientos automatizados para evitar una afectación en su negocio.

La legislación interna no establece una definición sobre el esquirolaje tecnológico; sin embargo, existen algunas aproximaciones jurisprudenciales y doctrinarias. El Tribunal Supremo de España en la sentencia de fecha 5 de diciembre del 2012, define al esquirolaje tecnológico como la *“sustitución de medios humanos por medios mecánicos o automáticos”*. Por su parte, Sánchez – Girón Martínez señala lo siguiente sobre el esquirolaje tecnológico:

*“En el caso del esquirolaje tecnológico el objetivo perseguido es sustancialmente diferente: ahora la sustitución de trabajadores se hará de manera temporal, y no definitiva, con el objetivo de evitar los perjuicios que una huelga pudiera ocasionar. En consecuencia, se plantea si podría o no quedar amparado por la libertad de empresa, pues lo que realmente se está tratando de conseguir es una aminoración del impacto del fenómeno huelguístico, práctica que, como ya hemos visto, la jurisprudencia ha considerado ilícita. No obstante, el derecho de huelga no es un derecho de resultado, recuerda el TSJ de Madrid (STSJ Madrid, 23 de julio de 2012), así que «es legítimo, por tanto, que los empresarios traten de atenuar las consecuencias de la huelga mediante aquellos medios de los que dispongan, y siempre que ello se realice mediante conductas lícitas». (...)” (2021: 43).*

Dichas aproximaciones revelan la existencia de una manifestación adicional sobre el esquirolaje tradicionalmente concebido desde un ámbito interno y externo. En efecto, el empleo de las TIC genera la configuración del esquirolaje tecnológico, es decir, la continuidad de

procesos automatizados que no requieren de la intervención humana en el contexto de una huelga con la finalidad de contrarrestar sus efectos.

En el Perú, la configuración del esquirolaje tecnológico es un tema poco estudiado a nivel doctrinario o jurisprudencial. Es más, como práctica, únicamente se ha mencionado al esquirolaje tradicional (interno o externo) en las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo cuando sanciona conductas identificadas como esquirolaje<sup>11</sup>.

En experiencias comparadas, el esquirolaje y sus manifestaciones son temas analizados, incluso a nivel jurisprudencial. Este es el caso de un caso expuesto ante el Tribunal Supremo Español mediante la STS 17/2017 del 2 de febrero, y que se asociaba a Radio Televisión Madrid (Telemadrid) y sus sociedades.

Como parte de los hechos más resaltantes, se detalla que el día convocado para la huelga, Telemadrid no emitió su programación debido a la ausencia de personal para emitir los programas. Es más, por medio de uno de sus emisores, la señal únicamente mostraba que existía una huelga. Sin embargo, en el mismo día en el que tenía lugar la huelga, llegó la señal de un partido de la *Champions League* a otro de los emisores.

Siendo que dicho emisor quedó activo tras el término de la jornada del día anterior y dado que uno de los trabajadores no acató la huelga, el partido de fútbol se transmitió con normalidad por otro emisor. Entonces, en un emisor aparecía un cartel señalando la ocurrencia de la huelga, mientras que, en otro emisor, figuraba la transmisión del partido de fútbol. El sindicato de trabajadores acusó que la empresa había incurrido en un acto de esquirolaje.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, mediante la Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 19 de septiembre del 2022, se sancionó a la empresa Leche Gloria S.A. por la comisión de esquirolaje, acusando la vulneración del libre ejercicio del derecho de huelga cuando el empleador indicó que – en ejercicio de su poder de dirección – reorganizó a su personal para cubrir el puesto de los trabajadores que acataron la huelga.

<sup>12</sup> Detalle obtenido de los antecedentes expuestos por el Tribunal Supremo Español en la STS 17/2017 de fecha 2 de febrero. <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25242>

Como se observa, la implementación de procesos automatizados puede garantizar que la actividad económica de titularidad del empleador continúe, incluso ante la ausencia de actividad humana.

En la legislación interna nacional, recientemente se modificó el artículo 70° del Reglamento del TUO de la LRCT, el cual actualmente establece que *“El empleador no podrá utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga **ni mantener activos los procesos o actividades afectadas por esta.**”*

Como observación, es válido mencionar que la modificación normativa establece una prohibición de carácter general que engloba todo los “procesos o actividades” involucrados en el ámbito de una huelga, pese a que existen supuestos en los que los procedimientos que no requieren de la actividad humana para su continuidad y que se enmarcan en el ámbito de la huelga, pueden haber sido implementados de manera previa al inicio de la medida. En ese escenario, ¿por qué el empleador debería suspender actividades íntegras cuando éstas no requieren de la actividad humana para su funcionamiento?

Sumado a ello, también es válido preguntarse si la restricción legal establecida contraviene la facultad de organización del empleador que tiene sustento constitucional en la libertad de empresa. Ciertamente, al igual que la huelga, la libertad de empresa no es absoluta. Sin embargo, la restricción establecida sobre tal derecho también debe seguir el análisis de una serie de parámetros que no permitan vaciar su contenido.

Como mencionamos líneas arriba, la huelga admite excepciones en los servicios esenciales o indispensables para que el empleador, en defensa de su derecho a la libertad de empresa, no vea mermado su negocio por una afectación grave causada por la abstención de labores de los trabajadores. En ese sentido, resulta razonable evaluar si, a propósito

del esquirolaje tecnológico como manifestación del empleo de las TIC, existen supuestos limitativos adicionales en los que la huelga admita excepciones o restricciones, más aún en aquellos casos en los que obtienen una calificación negativa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En ese sentido, será objeto de la siguiente sección analizar si, en ejercicio de la libertad de empresa, resulta válido o razonable que el empleador pueda adoptar medidas que permitan garantizar la continuidad de sus operaciones, por medio del esquirolaje tecnológico a propósito del empleo de las TIC, en el marco de una huelga.

### **3.3. ¿Es válido el esquirolaje tecnológico en el marco de una huelga improcedente o ilegal?**

Reiteramos que la premisa de la cual partimos es que aquellos actos que no permitan el ejercicio libre de la huelga o que la obstaculicen no son válidos. De ahí que, el esquirolaje interno y externo sean rechazados por el ordenamiento jurídico peruano, toda vez que vacían de contenido al derecho de huelga.

No obstante, como mencionamos, la huelga no es un derecho absoluto pues incluso, la máxima norma del ordenamiento interno, la Constitución Política del Perú, admite la existencia de excepciones o limitaciones.

El artículo 28° de la Constitución Política de Perú no fomenta el ejercicio del derecho de huelga, por el contrario, lo regula para que “*se ejerza en armonía con el interés social*”, señalando sus excepciones y limitaciones. Por ende, la regulación únicamente asegura el libre ejercicio de la huelga, mas no un deber de colaboración de parte del empleador ni tampoco el éxito del resultado de esta.

Dicha interpretación se asocia al análisis del Tribunal Supremo Español realizado en la sentencia 17/2017 de fecha 2 de febrero en la que menciona lo siguiente sobre el esquirolaje tecnológico y el derecho de huelga:

*“El respeto al contenido esencial del derecho de huelga comporta limitaciones importantes de la conducta del empresario durante la huelga, entre las que se encuentra, como hemos señalado reiteradamente, la prohibición de sustitución de los trabajadores huelguistas (...). Pero **ni la Constitución ni la jurisprudencia constitucional (...)** obligan al empresario a reducir la actividad empresarial más allá de lo que sea una consecuencia lógica del seguimiento de la huelga por los trabajadores afectados (...). La efectividad del ejercicio del derecho de huelga **no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos** con los que cuenta en la empresa o a abstenerse de realizar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga (...), y ello porque **lo que garantiza la Constitución es el derecho a realizar la huelga, no el resultado o el éxito de la misma.***

*El empresario tiene que soportar inevitablemente un daño como consecuencia de la huelga derivado de la interrupción de la actividad en que la misma consiste, pero **sería desproporcionado exigir al empresario, en supuestos como el presente, que colabore por inacción u omisión al éxito de la huelga.** El derecho de huelga aparece configurado como una presión legal al empresario que debe soportar las consecuencias naturales de su ejercicio por parte de los trabajadores que se abstienen de trabajar, pero **no se impone el deber o la obligación de colaboración con los huelguistas en el logro de sus propósitos.**”<sup>13</sup>*

Atendiendo a que el derecho de huelga no es absoluto, cabe preguntarse si el esquirolaje tecnológico, configurado a propósito del empleo de las TIC, es una medida válida que el empleador puede implementar en el contexto de una huelga. Haremos referencia únicamente al esquirolaje tecnológico y no al esquirolaje interno y externo, pues el objeto de la presente investigación es analizar el impacto del empleo de las TIC en la huelga como manifestación más crítica de los conflictos colectivos de trabajo.

---

<sup>13</sup> Ver en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25242>

Partiendo de la regulación interna, si se considera que una práctica como el esquirolaje interno o externo afecta el libre ejercicio del derecho de huelga, ¿sucede lo mismo cuando el ejercicio de la huelga ha sido calificado como improcedente o ilegal? En dichos casos la huelga ha sido rechazada por el ordenamiento jurídico toda vez que la organización sindical no ha cumplido con los requisitos legales para un ejercicio válido del derecho, por lo que resulta razonable que el empleador requiera contrarrestar sus efectos.

Es más, dicha lectura se extrae de la regulación constitucional del derecho de huelga pues, como mencionamos, no existe un deber de fomento de la huelga ni de colaboración por parte del empleador para alcanzar el éxito de la medida.

Siendo ello así, ¿por qué no equilibrar el derecho constitucional a la libertad de empresa frente a las huelgas que han sido rechazadas por el ordenamiento? Si la Autoridad Administrativa de Trabajo ha determinado que la huelga no cumple con las exigencias previstas legalmente, es cuestionable que el empleador deba mantenerse en un estado de inacción frente a dicha paralización, acrecentando el impacto de la abstención de labores pese a que la huelga no reviste de los requisitos legales para la validez de su ejercicio.

En esa línea, para determinar la viabilidad de un esquirolaje tecnológico en el marco de una huelga antijurídica, es necesario evaluar la admisión de restricciones desde los supuestos que configuran el esquirolaje tecnológico hasta la instancia o calificación de la huelga atribuida por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Como primera arista, debemos mencionar que el esquirolaje tecnológico no debe asociarse a los procedimientos automatizados que el empleador implementa con motivo de una huelga, sino a aquellos que existen de manera previa al ejercicio de la medida de presión y que durante esta,

permiten garantizar la continuidad de las actividades incluidas en el ámbito de ésta, sin intervención humana.

Asimismo, en cuanto a las restricciones vigentes del derecho de huelga, esta admite límites internos y externos. En esta discusión, Villavicencio menciona *“la existencia de límites internos, derivados de la configuración jurídica del derecho, y límites externos, referidos a otros bienes jurídicos de igual o superior valor que no deben ser afectados por el ejercicio de este derecho”* (2008: 445)

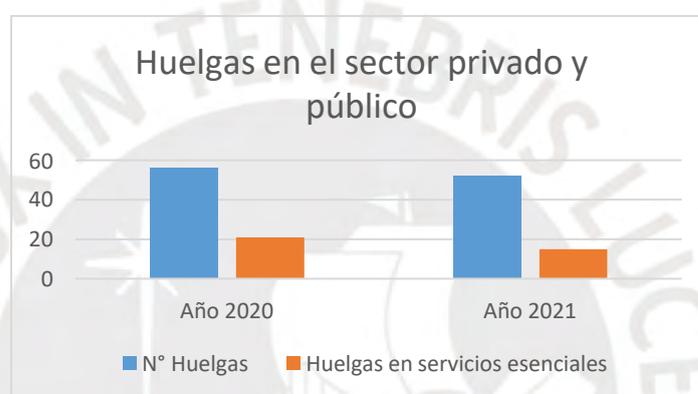
Por ende, considerando las restricciones que son admitidas constitucionalmente, consideramos que la viabilidad del esquirolaje tecnológico no debería adherir más limitaciones a la huelga que aquellos internos o externos, incluso en el caso de las huelgas antijurídicas. Para efectos del análisis, haremos referencia a los límites externos pues los límites internos asociados a la modalidad en la que se ejerce la huelga, no están en discusión.

Atendiendo a los límites externos, el derecho de huelga admite excepciones frente a los denominados servicios esenciales o indispensables. La viabilidad de un esquirolaje tecnológico, entonces, también debería responder al bien jurídico que debe tutelar el empleador con la continuidad de sus operaciones.

Así pues, qué duda cabe de que frente a una huelga antijurídica, el empleador debe dar respuesta a la medida para proteger el bien jurídico del cual es titular a través de su negocio, más aún cuando dicho bien jurídico es de igual o superior valor a la huelga. Entendemos por bien jurídico de igual o superior valor a aquel que no proteja estrictamente el interés particular del empleador, sino aquel que vele por un interés colectivo o público como el que se protege por medio de un servicio esencial o indispensable.

Entonces, un primer escenario en el que el empleador pueda responder frente a la huelga antijurídica con un esquirolaje tecnológico será aquel en que exista un bien jurídico de igual o mayor valor a esta en el que se deban garantizar “servicios esenciales” considerando un interés colectivo o público de por medio.

Dicha premisa tiene un correlato con lo que sucede en la práctica. Solo en los últimos dos años (enero 2020 – diciembre 2021), se observa lo siguiente:



*Fuente: Resoluciones de calificación de huelgas durante el 2020 – 2021 otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración propia.*

De las estadísticas citadas, se evidencia que las huelgas en servicios esenciales – tanto en el sector público como privado – no alcanzan ni el 40% del total de paralizaciones ocurridas en los dos últimos años. Sin perjuicio de ello, aproximadamente, el 95%<sup>14</sup> de ellas obtuvieron la calificación de improcedencia o ilegalidad, en primera instancia, por no cumplir con los requisitos legales previstos en el ordenamiento.

Sumado ello, de acuerdo con los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el sector privado, el número de

<sup>14</sup> Se solicitó el total de resoluciones de calificación de huelgas (aceptadas o rechazadas) emitidas en las Direcciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante los años 2020 y 2021 a nombre de Sheyla Chuqui Espinoza. La solicitud fue remitida por la Unidad de Gestión Documentaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el día 9 de agosto del 2022. Se considera un margen de error en el análisis estadístico de +/- 4.5%.

huelgas calificadas como improcedentes o ilegales es mayor a aquellas que sí cumplen con las exigencias legales:

<b>Año</b>	<b>N° huelgas improcedentes o ilegales</b>	<b>N° huelgas procedentes o legales</b>	<b>N° de huelgas</b>
2012	<b>74</b>	15	89
2013	<b>69</b>	25	94
2014	<b>80</b>	15	95
2015	<b>41</b>	6	47
2016	<b>38</b>	3	41
2017	<b>39</b>	6	45
2018	<b>46</b>	8	54
2019	<b>65</b>	2	67
2020	<b>23</b>	0	23
2021	<b>22</b>	16	38

Fuente: Anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración propia.

Es más, solo en los dos últimos años ocurrió lo siguiente:

<b>Calificación de la huelga</b>	<b>Huelgas en el año 2020</b>	<b>Huelgas en el año 2021</b>
<b>Procedente</b>	0	16
<b>Improcedencia o ilegalidad</b>	23	22

Fuente: Resoluciones de calificación de huelgas durante el 2020 – 2021 otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración propia.

En esa línea, aunque las organizaciones sindicales no requieran una autorización para ejercer el derecho de huelga, si estas son calificadas

como improcedentes o ilegales por la Autoridad Administrativa de Trabajo, su ejercicio en la práctica es cuestionable. Por ende, en tales supuestos, el esquirolaje tecnológico deberá ser la respuesta que brinda el ordenamiento jurídico para evitar que los efectos de una huelga antijurídica incrementen en perjuicio del empleador, más aún cuando, dicha antijuridicidad en los servicios esenciales es una tendencia en el contexto peruano.

Habiendo determinado ello, debemos dar paso a la instancia en la que el esquirolaje tecnológico debería ser admitido. El TUO de la LRCT establece dos etapas en la calificación de una huelga antijurídica: improcedencia e ilegalidad.

La posición más garantista del derecho de huelga nos llevaría a decir, preliminarmente, que el esquirolaje tecnológico sería admitido una vez que se haya declarado la ilegalidad firme o consentida de la huelga. Dicha interpretación se alinearía a lo establecido en el artículo 85° del TUO de la LRCT y el artículo 73° de su Reglamento que señalan que la huelga culmina con la declaración de su ilegalidad y, por ende, una vez que la resolución de ilegalidad quede consentida, los trabajadores huelguistas deberán reincorporarse al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador.

No obstante, dicha posición carecería de efectos prácticos pues el empleador no podría emplear ningún mecanismo para contrarrestar la paralización de labores hasta que esta termine, pese a que haya sido declarada como improcedente o ilegal.

Así pues, esperar a la resolución consentida de una ilegalidad significaría dilatar y acrecentar el daño al empleador causado por la paralización de los trabajadores pese a que la regulación constitucional de este derecho no prevé un deber de fomento o de colaboración del empleador para el éxito de la medida. Por ende, obligar una inacción de su parte durante huelgas rechazadas por el ordenamiento jurídico, evidenciaría una restricción cuestionable.

En esa línea, descartando la etapa de ilegalidad, correspondería que el esquirolaje tecnológico sea una práctica admisible en la etapa de improcedencia, siempre que haya quedado consentida por seguridad jurídica y con la finalidad de no mermar el ejercicio del derecho de defensa de la organización sindical mediante la impugnación de una primera improcedencia, de tal manera que pueda ser revisado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La improcedencia consentida también resulta ser la etapa idónea para la viabilidad del esquirolaje tecnológico toda vez que una de las causales de la calificación de la ilegalidad es la materialización de la huelga pese a haber sido declarada improcedente (artículo 84° del TUO de la LRCT). En esa línea, una huelga que tenga lugar pese a haber sido calificada como improcedente, será consecuentemente declarada ilegal, por lo que el ordenamiento jurídico debería brindar una respuesta a los empleadores a fin de no acrecentar una medida de presión cuyo ejercicio no es válido en la práctica.

Cabe indicar que la declaración de la ilegalidad puede tener lugar con una primera improcedencia y sobre la cual, exista una revisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo con motivo de la impugnación de la organización sindical involucrada. En dicho espacio, el esquirolaje tecnológico no podría ser admitido, sino hasta que se confirme o consienta la improcedencia. Caso contrario, se mermaría el derecho de defensa de la organización sindical, dejando sin efecto la medida de presión en caso dicha improcedencia sea revocada posteriormente.

A manera de resumen, reiteramos que el derecho de huelga es de ejercicio libre, por lo que no debe admitir algún acto que la obstaculice o no permita su materialización. Sin embargo, tal premisa parte de un derecho que no es absoluto y que, en consecuencia, admite excepciones sobre todo en las huelgas antijurídicas, es decir, aquellas que han sido calificadas como improcedentes o ilegales por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Dentro de las excepciones analizadas en la presente sección, resumimos las siguientes que permiten la viabilidad del esquirolaje tecnológico en el marco de una huelga antijurídica:

- Cuando los procedimientos automatizados se relacionen estrechamente con la actividad del empleador, formando parte de su mecanismo normal de producción de tal manera que, incluso los trabajadores, tengan conocimiento de dichos procesos tecnológicos de manera previa al ejercicio de la huelga.

En esa línea, el esquirolaje tecnológico será aplicable siempre que los procedimientos automatizados sin intervención humana hayan sido implementados con anterioridad al ejercicio de la huelga y que tengan como única finalidad garantizar la continuidad de los procesos o actividades involucrados en el ámbito de esta. Así pues, no será admisible un esquirolaje tecnológico que implique la adecuación o implementación de procedimientos tecnológicos a propósito de la medida de presión, pues ello vaciaría de contenido el derecho de huelga reconocido constitucionalmente.

- Cuando el bien tutelado por el empleador responda a servicios esenciales, toda vez que son bienes jurídicos de igual o mayor valor que la huelga que se asocian a un interés público y no a un interés particular del empleador.
- Cuando la huelga antijurídica haya sido calificada como improcedente y esta haya quedado consentida en un pronunciamiento firme de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por lo antes expuesto, cabe concluir que la implementación de procesos automatizados por parte del empleador durante un contexto de huelga es admisible siempre que no contravenga con el ejercicio libre del derecho y

que se enmarque en algunos escenarios concretos como aquellos que son rechazados por el ordenamiento jurídico.

#### **4. A MODO DE CONCLUSIÓN: NUESTRA VISIÓN SOBRE EL DERECHO DE HUELGA A PARTIR DEL EMPLEO DE LAS TIC**

En las relaciones laborales, el empleo de las TIC ha tenido efectos tanto a nivel individual como colectivo, siendo una realidad constante. A lo largo de la presente investigación, hemos notado como en el ámbito colectivo, la intervención de las TIC ha tomado lugar en la huelga, tanto desde sus actos preparatorios, como en el ejercicio de la medida por parte de los trabajadores e, incluso, en la respuesta de los empleadores frente a la medida.

De esta manera, dado que el objeto de la presente investigación es analizar cómo el empleo de las TIC ha impactado en la huelga como manifestación más crítica de las relaciones colectivas de trabajo, concluimos que dicha intervención implica no solo una flexibilización del ejercicio de la medida de presión sino también una redefinición del derecho de huelga.

En principio, la denominada flexibilidad parte de los actos preparatorios y del efecto masificador de la huelga. Por un lado, en sus actos preparatorios, las TIC permiten un nuevo espacio de acción que facilitan la concreción de los requisitos de la huelga, entendido como la remisión de comunicaciones entre empleadores y trabajadores a través de medios virtuales, e incluso la presentación de solicitudes ante las autoridades competentes por medio de plataformas informáticas.

Por su parte, en relación con el efecto masificador, hemos evidenciado cómo actualmente las organizaciones sindicales pueden obtener una mayor difusión de las medidas de presión ejercidas a través de las TIC, ejerciendo incluso convocatorias por medio de estas a sus afiliados.

De otro lado, en cuanto a la redefinición, notamos que la huelga ya no se materializa, de manera exclusiva, con el abandono del centro de trabajo como requisito tradicional para su ejercicio. En su lugar, la huelga se hace efectiva por medio de la desconexión digital, es decir, por la desconexión de los medios tecnológicos e informáticos por los que se realiza la prestación del servicio. En ese sentido, de conformarnos con la definición legal actual, esta podría significar una limitación para quienes prestan servicios subordinados por medio de las TIC.

Así pues, el redimensionamiento de la noción de huelga que proponemos a partir de la intervención de las TIC es que esta debe ser entendida como una medida de presión caracterizada principalmente por la abstención de labores y no por el desplazamiento de los trabajadores desde su centro de trabajo.

Sumado a ello, el empleo de las TIC no solo se ha evidenciado en el propio ejercicio de la huelga sino también en la respuesta de los empleadores para contrarrestar sus efectos, esto es, en un tipo de esquirolaje denominado *“tecnológico”*.

Como mencionamos en las secciones previas, el esquirolaje es una práctica cuestionada y restringida por el ordenamiento peruano. Sin embargo, el empleo de las TIC caracteriza algunas particularidades de la facultad organizativa o poder de dirección del empleador, sustentado constitucionalmente en la libertad de empresa. Este es el caso de los procedimientos automatizados que permiten reemplazar actividad humana para la concreción de determinados procesos o actividades internas propias del modelo de negocio del empleador.

En la presente investigación proponemos que la implementación de dichas medidas resultará válida siempre que no menoscabe el libre ejercicio del derecho de huelga y que esta cumpla con los parámetros o requisitos establecidos legalmente para su validez. En efecto, como mencionamos en la sección previa, desde un análisis constitucional, el derecho de huelga se

encuentra regulado, lo cual no significa que exista un deber de fomento o un deber de colaboración de parte del empleador para asegurar el éxito de esta.

En ese sentido, en el marco de aquellas huelgas que sean calificadas como improcedentes o ilegales, la adopción de un esquirolaje tecnológico por parte de los empleadores para contrarrestar sus efectos podría resultar válida siempre que tengan lugar algunos escenarios concretos.

De esta manera, qué duda cabe que la intervención de las TIC ha originado un redimensionamiento del derecho de huelga y de la respuesta de los empleadores frente a esta, los cuales devienen en una necesaria redefinición de este derecho.

Por ende, consideramos recomendable que el legislador evalúe la definición de huelga prevista en el TUO de la LRCT y su Reglamento a fin de considerar lo siguiente: (i) El ejercicio del derecho de huelga se traduce en la abstención de labores y no en el abandono del centro de trabajo entendido como el desplazamiento de los trabajadores; y (ii) El esquirolaje tecnológico es válido en el marco de huelgas antijurídicas siempre que se concreten las propuestas formuladas a lo largo de la presente investigación.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

1. El empleo de las TIC se evidencia a nivel individual y colectivo, generando efectos en las relaciones laborales.
2. La presenta investigación tuvo como objeto analizar la intervención de las TIC en la huelga como la manifestación más crítica de las relaciones colectivas de trabajo. Para ello, se analizaron dos ámbitos. Un primer ámbito considerando las implicancias en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores; y un segundo ámbito asociado a la

repercusión de su intervención en la respuesta del empleador frente a la huelga a propósito de las TIC, es decir, el esquirolaje tecnológico.

3. En el primer ámbito, se concluyó que las TIC intervienen en la huelga desde sus actos preparatorios, cumpliendo un rol flexibilizador y masificador de sus efectos al permitir un mayor alcance de la medida.

Asimismo, dicha intervención también supone una redefinición del derecho pues desvirtúa que el elemento central del ejercicio de la medida sea el abandono de trabajo, enfatizando que, en su lugar, debería considerarse a la abstención de labores a fin de evitar restricciones en el derecho a los trabajadores que prestan servicios a través de las TIC.

4. En el segundo ámbito, se determinó que las TIC también repercuten en la respuesta de los empleadores para contrarrestar los efectos de la huelga, en específico, a través de nuevas manifestaciones como el esquirolaje tecnológico.

En atención a ello, se realizó un análisis sobre la viabilidad de implementar el esquirolaje tecnológico en el marco de una huelga. Dicha evaluación concluyó que el esquirolaje tecnológico será una práctica válida siempre que se concreten algunos escenarios tales como que la huelga sea calificada con una improcedencia firme y que confronte servicios esenciales tutelados por el empleador a través de su negocio.

No obstante, para ello, el esquirolaje tecnológico deberá asociarse a la continuidad de procesos tecnológicos o automatizados que hayan sido implementados con anterioridad a la huelga y no con motivo de esta. Considerar lo contrario significaría vaciar de contenido el derecho constitucional a la huelga.

5. Finalmente, como recomendación, consideramos que el legislador debería apostar por un cambio normativo que tenga en cuenta que la intervención de las TIC en los conflictos colectivos de trabajo es una realidad constante. En consecuencia, dicho cambio normativo debería

responder a una redefinición del derecho de huelga que se enfoque en la abstención de labores como elemento central y que admita la posibilidad de un esquirolaje tecnológico en aquellas huelgas rechazadas por el ordenamiento jurídico a través de una improcedencia firme.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Caracuel, M. (2004). La informatización y las nuevas formas de trabajo. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. España: Editorial Bomarzo.
- Algar Jiménez, C. (2007). *El derecho laboral ante el reto de las nuevas tecnologías*. Madrid: Grupo Difusión.
- Arce Ortiz, E. (2009). Límites internos y externos al derecho de huelga. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Primera Edición). Lima: Grijley.
- Belapatiño Domínguez, Vanessa Lida. (2020) *Hallazgos sobre la automatización del mercado laboral en Perú. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Economía*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bía, Alejandro & López-Tarruella, Aurelo (2016). Fundamentos técnicos y organizativos de internet. *Derecho TIC, Derecho de las tecnologías de la información y de la comunicación*. Valencia: Tirant to Blanch.
- Blancas Bustamante, C. (2009). *Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador* (Ponencia oficial presentada en el Primer Encuentro Peruano Chileno).
- Boza, Guillermo (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 87
- Cabero Almenara, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: Grupo Editorial Universitario, pp. 197-206).  
<http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/TECNOLOGIA%20EDUCATIV>

A/TICs/T2%20NNTT%20Y%20N%20ED/CABERO%20organizacion%20ed..pdf

- Ciriaco Bellido, C. (2021). *La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo. Tesis para obtener el grado de Magíster*. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Comité de Libertad Sindical (2018). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, sexta edición.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral N° 3480-2014-LIMA de fecha 24 de octubre del 2016. [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/06/Casaci%C3%B3n-3480-2014-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/06/Casaci%C3%B3n-3480-2014-Lima-Legis.pe_.pdf)
- De la Jara, E. (1986). *Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate*. Lima: Tarea.
- De las Casas de la Torre Ugarte, O. (2010). *El derecho a la intimidad como límite al uso de nuevas tecnologías al interior de la relación laboral. Tesis para optar por el grado académico de Magíster*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Falguera Baró, M. (2004). Trabajadores, empresas y nuevas tecnologías. *Derecho a la intimidad y nuevas tecnologías*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, p.189.
- Farjat, G. (1990). El derecho y las nuevas tecnologías. *Revista de Derecho Industrial* N° 33. Buenos Aires.
- Ferro Delgado, Victor (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Colección “Lo esencial del Derecho” N° 8, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 79.
- García Ninet, J.I. y García Viña J. (1997). *Algunas consideraciones acerca del esquirolaje interno y externo, así como sobre ciertas medidas empresariales (algunas curiosas) para reducir los efectos de la huelga*. A.S., vol. V.

- Goerlich Peset, J. (2018). *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva* (XXVIII Congreso AEDTSS). Santiago de Compostela.
- Gonzáles Ortega, S. (2004). La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. España: Editorial Bomarzo, pp. 19
- Huarcaya Lizano, C. (2015). *Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral. Tesis para obtener el grado de Magíster*. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Kresalja, Baldo & Ochoa, César (2019). *Derecho constitucional económico*. Lima: Colección “Lo esencial del Derecho” N° 8, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 66.
- Lope Peña, A. (1996). *Innovación tecnológica y cualificación (La polarización de las cualificaciones en la empresa*. Madrid: CES, Colección Estudios, pp. 32-33.
- Matallana, R. (2016). La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una reformulación legislativa. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, pp. 763.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Anuario Estadístico 2020 (Cuadros N° 87 y N° 88)*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Resolución Directoral General N° 046-2022-MTPE/2/14 de fecha 1 de abril del 2022 emitida por la Dirección General de Trabajo*.
- Morales Rodríguez, J. (2012). *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramientas de control de los trabajadores. Tesis para obtener el grado de Magíster*. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Derecho de la Empresa – Gestión Empresarial.
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de diciembre del 2001). Capítulo V – Guía sobre legislación de trabajo. Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: El derecho de huelga. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>

- Pérez Rey, J. (2013). El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre del 2012). *Revista de Derecho Social* N° 61. España.
- Puntriano Rosas, C (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. *Ius Et Veritas* N° 29. Lima, pp. 157 – 178.
- Quiñones Infante, S. (2019). *El derecho del trabajo en la actualidad: Problemática y perspectiva. Estudios en homenaje a la facultad de derecho PUCP en su centenario* (Primera Edición). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez – Girón Martínez, B. (2021) El derecho a la huelga en la era digital. *Revista jurídica de la comunidad de Madrid*, España: ISSN, pp. 43.
- Sarzo Tamayo, V. (2021). *Pragmática del control sobre el derecho a la huelga. Análisis de la regulación legal y administrativa* (Primera edición). Lima: Palestra Editores.
- Serrano, R. (2000). *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid: Consejo Económico Social.
- Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú. (6 de octubre del 2018) *Huelgas históricas*. <https://sutep.org/organizacion/huelgas-historicas/>
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). Derechos fundamentales en la fiscalización laboral. *Laborem* N° 13, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 181 – 204.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Demanda de inconstitucionalidad de fecha 12 de agosto del 2005 recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC LIMA*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2020). *Recurso de agravio constitucional, sentencia de fecha 25 de setiembre del 2020 recaída en el expediente N° 02208-2017-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf>

- Tribunal de Fiscalización Laboral (2022). Resolución N° 874-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 19 de setiembre del 2022. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2022/10/R3-874-2022-452-1.pdf>
- Tribunal Supremo de España. *STS de 5 de diciembre del 2012, punto 7 del fundamento de hecho tercero*. <https://vlex.es/vid/huelga-sindical-minimos-egun-euskai-428582810>
- Tribunal Supremo de España. *STS de 2 de febrero del 2017 (STS 17/2017)* <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25242>
- Ugaz Olivares, M. (2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. En S.P. Social, *Homenaje Aniversario SPDTSS*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Ulloa Millares, D. (2016). Las huelgas improcedentes o ilegales ¿son huelgas? *Derecho & Sociedad Asociación Civil N° 46*, Lima, pp. 275 – 280.
- Villavicencio, A. (2008). *Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación (la educación básica regular)*. En Trabajo y Seguridad Social: Estudios Jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. LIMA. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Grijley.