

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO COMO UN SUPUESTO DE  
AFECTACIÓN AL DERECHO DE HUELGA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**  
**ROSA NOEMI LEYTON SANTISTEBAN**

**ASESOR**  
**RICARDO VICENTE SILVA PERALTA**

<https://orcid.org/0000-0003-3252-5197>

**Chiclayo, 2022**

**EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO COMO UN SUPUESTO DE  
AFECTACIÓN AL DERECHO DE HUELGA**

PRESENTADA POR:

**ROSA NOEMI LEYTON SANTISTEBAN**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR:

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Vera Luccia Baylon Chevez

SECRETARIO

Ricardo Vicente Silva Peralta

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mi abuelita paterna: Lorenza Urcia Sandoval, quien en vida fue mi apoyo incondicional, oró de forma constante por mi vida, confiaba en mis habilidades, capacidad y sabiduría para culminar con mi carrera universitaria.

## **Agradecimiento**

A Dios: por la vida y la salud que me brinda, por ser quién me guarda y bendice en cada etapa de mi vida personal y profesional. Asimismo, agradezco a mis padres: Santos y Rosa por haberme otorgado la oportunidad de cursar mis estudios en esta universidad, así como a mis hermanos: Lucia y David por su apoyo constante. Finalmente, agradezco a mi asesor, el Dr. Silva Peralta Ricardo Vicente por haberme ayudado constantemente con sus conocimientos especializados, aportes y sugerencias, logrando con ello perfeccionar y finalizar mi investigación.

## Índice

<b>Resumen</b>	<b>5</b>
<b>Abstract</b>	<b>6</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>1. Revisión de literatura</b>	<b>9</b>
<b>2. Materiales y métodos</b>	<b>22</b>
<b>3. Resultados y discusión</b>	<b>23</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>35</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>36</b>
<b>Referencias</b>	<b>37</b>
<b>Anexos</b>	<b>40</b>

## Resumen

El derecho de huelga se encuentra protegido a nivel nacional e internacional, sin embargo, persisten lagunas aún no resueltas por el legislador. Si bien la cuarta revolución industrial ha traído considerables beneficios a los empresarios y trabajadores, para estos últimos también ha sido nociva para sus intereses, siendo que, cuando los trabajadores ejercen su derecho a huelga, se aprovecha tal situación para reemplazarlos por mecanismos automatizados o nuevas tecnologías, a esta situación se le denomina esquirolaje tecnológico (tercera modalidad de esquirolaje). Así, a través de la presente investigación teórica, se analiza la regulación del derecho a huelga y se procede a identificar qué tecnologías podrían representar una amenaza a la misma y constituirse en un esquirolaje tecnológico. En razón a ello, se considera necesario incorporar en el artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas la prohibición del esquirolaje tecnológico, a fin de proteger el ejercicio legítimo del derecho a huelga.

**Palabras claves:** Derecho a huelga, esquirolaje tecnológico, cláusula de interpretación analógica, principio de tipicidad y legalidad.

### **Abstract**

The right to strike is protected at the national and international level, but there are still loopholes that have not been resolved by the legislator. Despite the fact that the fourth industrial revolution has greatly benefited for employers and workers, for the latter it has also been harmful to their interests, since when workers exercise their right to strike, this situation is seized upon to replace them with automated mechanisms or new technologies, a practice known as technological scabbing (third form of scabbing). Thus, this theoretical research analyzes the regulation of the right to strike and identifies which technologies may threaten it and constitute a technological scabbing. It is therefore necessary to include in Article 70 of the Regulations of the Collective Labor Relations Law the prohibition of technological scabbing, in order to protect the legitimate exercise of the right to strike.

**Keywords:** Right to strike, technological scabbing, analog interpretation clause, principle of typicality and legality.

## Introducción

A nivel mundial, la tecnología se encuentra en constante avance y cada vez tiene más usos prácticos en la vida moderna, lo cual es beneficioso, pero también puede presentar ciertos problemas como sucede en el ámbito laboral. Según Pontaza (2017) los avances tecnológicos y la inteligencia artificial generan temores en el campo laboral, pues las actividades de los trabajadores en mayor medida podrían ser reemplazadas por las maquinarias o nuevas tecnologías. Asimismo, del estudio realizado por la Universidad de Oxford en el año 2013, se pudo concluir lo siguiente: de 700 profesiones, el 47 % se encuentra en riesgo debido al reemplazo de sus actividades por medios tecnológicos (párrs.1 y 3).

Al respecto, el Tribunal Constitucional Español dio a conocer un nuevo derecho del empresario, mediante el cual el empleador puede utilizar medios a su alcance para aminorar la efectividad de la huelga, contraviniendo lo establecido por la doctrina mayoritaria y la jurisprudencia sobre la materia (Escribano, 2017, p.226). Sin embargo, actualmente ya existen dos posiciones al respecto. La primera posición se encuentra a favor del esquirolaje tecnológico, considerando a la misma como una facultad del empleador no perjudicial para el derecho de huelga, mientras tanto, la segunda posición contraviene a la primera. Por otro lado, en América Latina, ya se ha tomado partido sobre este tema, aludiendo que el esquirolaje tecnológico si vulnera el derecho de huelga.

Como se entiende, actualmente la tecnología puede afectar significativamente a los trabajadores cuando estos ejercen el derecho a huelga, pues en tal circunstancia el empleador puede aprovechar el escenario y utilizar mecanismos tecnológicos para enervar los perjuicios ocasionados por la ausencia de labores. Esta situación encuentra relevancia en nuestro país, pues el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) ha precisado que en el año 2018 se registraron 54 huelgas, comprendiendo a 21 496 trabajadores, mientras tanto, en el año 2019 se aumentó significativamente esta suma, a razón de la existencia de 67 huelgas, abarcando así a 110 154 laboriosos (p.13). Por ende, al encontrarse los trabajadores adoptando tal medida de fuerza, deberá ser respetado su derecho constitucional de la huelga.

El legislador ha prohibido de manera expresa el ejercicio del esquirolaje externo en nuestro ordenamiento jurídico a través del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Artículo 70°) y en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Artículo 25.9) también el esquirolaje interno, pero no se ha comprendido el caso del esquirolaje tecnológico. Ante ello, la problemática planteada puede enunciarse de la siguiente manera: ¿por qué es necesaria la regulación expresa del esquirolaje tecnológico en el ordenamiento jurídico peruano para proteger el ejercicio legítimo del derecho de huelga?

Por consiguiente, para resolver esta problemática, se planteó un objetivo general y dos objetivos específicos. El general es establecer la importancia de la regulación expresa del esquirolaje tecnológico en el ordenamiento jurídico peruano para proteger el ejercicio legítimo del derecho de huelga y los específicos son: analizar la regulación del derecho a huelga en el ordenamiento jurídico peruano e identificar qué tecnologías podrían representar una amenaza al derecho de huelga y constituirse en esquirolaje tecnológico a fin de proveer la problemática laboral.

Así pues, el estudio de la problemática planteada se justifica en cuanto el esquirolaje tecnológico no se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico peruano, pese a que podría afectar el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores.

En síntesis, en la investigación se plantea una modificación legislativa, teniendo como fin salvaguardar el derecho a huelga de los trabajadores, propuesta que beneficiaría la tutela del derecho de todos los trabajadores que ejerzan el derecho a huelga y a los empleadores también, en cuanto estos podrán prever los actos considerados como infracciones graves o muy graves.

## **1. Revisión de literatura**

### **1.1. Antecedentes**

A fin de mantener un mayor orden, iniciaremos con los antecedentes respecto al derecho fundamental a la huelga.

Villa Meza, E. (2016) en su tesis de pregrado “Ejercicio de derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro sistema normativo” presentada en la Universidad Andina del Cusco, realiza un análisis sobre las limitaciones existentes en nuestro ordenamiento jurídico peruano respecto al derecho de huelga y las analiza. También examina la normativa internacional que ha sido firmada y ratificada por el Estado Peruano.

La investigación referida contribuye con el presente trabajo pues se encuentra íntimamente vinculada al primer objetivo referido al análisis de la regulación del derecho de huelga en el Perú y es que a partir de ello se tendrá en consideración la necesidad de que sea protegido a través del ordenamiento jurídico nacional.

También, López Núñez, K. (2017) en su tesis de maestría “Análisis del derecho a huelga en la ley del servicio civil” presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrolla aspectos referentes al derecho fundamental de la huelga, su contenido esencial, su desarrollo histórico, el modelo normativo en el Perú, los principales aportes jurisprudenciales, sus principales limitaciones y sus pilares como: i) el contenido constitucionalmente posible, ii) el contenido constitucionalmente vigente y iii) el contenido esencial. También realiza un análisis de la regulación de tal derecho fundamental en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Esto último guarda relación con el tema materia de investigación, pues desarrolla aspectos relevantes sobre el derecho a huelga y su contenido esencial, ayudando a analizar cuestiones esenciales en el presente trabajo, pues si se precisa que el esquirolaje tecnológico es un supuesto de afectación al derecho a huelga, se ha de saber por qué y para resolver ello se ha de conocer el contenido esencial de la huelga. Además, ayudará a definir la importancia de la regulación de aspectos que no han sido considerados por el legislador.

Finalmente, Pizarro Delgado, J. (2018) en su tesis de pregrado “Derecho de huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017” presentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, expone el fenómeno de la huelga como un hecho social y como un hecho jurídico. También expone su contenido esencial y analiza la factibilidad de las prohibiciones y limitaciones al referido derecho fundamental.

Al igual que las investigaciones referidas anteriormente, esta investigación se encuentra ligada al primer objetivo específico, por tanto, sirve para efectuar un análisis sobre la regulación de la huelga en el ordenamiento jurídico peruano.

Ahora, se enunciará los antecedentes de la cuarta revolución industrial y las tipologías del esquirolaje, como son: el esquirolaje interno y el externo. Sin perjuicio de ello, también se aludirá a la tercera modalidad, la misma que es central en la presente investigación.

Escribano Gutiérrez, J. (2017) en su artículo “Derecho de huelga, ius variandi, y esquirolaje tecnológico” presentada a través de la Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, el autor analiza la sentencia 17/2017 del 2 de febrero del Tribunal Constitucional Español, respecto a la demanda interpuesta por un sindicato alegando vulneración del derecho fundamental y tutela

del derecho de libertad sindical y huelga, la misma que es de especial relevancia para España y su contexto laboral puesto que fue el primer pronunciamiento relacionado al esquirolaje tecnológico, lo cual resulta novedoso en la medida que no se encuentra regulado de manera expresa en tal país.

En el ordenamiento jurídico peruano tampoco se encuentra regulado de forma expresa el esquirolaje tecnológico, sin embargo, atendiendo a su importancia en el mundo moderno será necesario verificar si corresponde o no su regulación, para lo cual debe tenerse en cuenta los pronunciamientos emitidos en el derecho comparado en países como Chile y España, en los que ya han existido pronunciamientos al respecto. En este caso, la jurisprudencia española, se ha de tener en consideración con la finalidad de realizar el análisis pertinente y acoger sus aportes en la materia de estudio.

Por otro lado, Navarrete Villalba, J. (2017) en su artículo “Efectos de la Cuarta Revolución Industrial en el Derecho” publicada en la Revista de Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE, realiza un análisis respecto a la influencia e impacto global de la cuarta revolución industrial, establece sus pilares, explica la naturaleza y participación de los robots en el entorno de vida actual. Además, analiza los cambios representativos en el derecho laboral.

Es así que, el artículo aludido ayudará a poder identificar qué tecnologías podrían constituir un esquirolaje tecnológico, lo cual también es materia de la presente indagación.

También comenta este tema Vega Ruiz, M. (2017), quien en su artículo “El futuro del trabajo: ¿Revolución Industrial y Tecnológica o crisis del Estado Social?” publicada en la Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, explica el problema e implicancias de la revolución industrial en el campo laboral. Para ello, precisa cuál es el impacto legislativo no solo en el presente, sino también a futuro, teniendo en cuenta la normativa internacional.

Tal antecedente es necesario puesto que sirve como punto de partida para poder hablar del esquirolaje tecnológico, una de las categorías conceptuales y núcleo de la investigación; además de encontrarse vinculada con los objetivos específicos.

Igualmente, Pontaza Dulce, D. (2017) en su investigación “Las cuatro tecnologías que han reemplazado al hombre” presentada a través de la revista TecReview, explica sobre los avances tecnológicos y precisa en cuáles se reemplaza a los profesionales por medios tecnológicos, realizando un análisis sobre cómo afecta al derecho de huelga.

Esto resulta de importancia para la investigación por cuanto se encuentra íntimamente relacionada al segundo objetivo específico respecto a identificar qué tecnologías podrían representar una amenaza al derecho de huelga y constituirse en esquirolaje tecnológico.

Para Rodríguez, et al. (2017) en su documento de proyecto “Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones” aborda la revolución industrial y las tecnologías que ha traído consigo, como: inteligencia artificial, robótica, fábrica inteligente, internet de las cosas, impresión 3D, entre otros.

Esta investigación nos brinda un conocimiento amplio sobre las tecnologías que ha traído consigo la cuarta revolución industrial, de modo que, a partir de las mismas se podrá identificar

que tecnologías que podrían representar una amenaza al derecho de huelga y constituirse en esquirolaje tecnológico, a fin de prever soluciones a la problemática laboral.

De igual modo, Civera Alvarez, R. (2018) en su trabajo de fin de grado “El esquirolaje tecnológico, otra manera de sustitución de trabajadores en huelga” presentada en la Universitat Jaume, explica el contenido esencial de la huelga entendida como un derecho fundamental, los mecanismos utilizados por los empleadores para sustituir a los huelguistas, centrándose no solo en el esquirolaje interno y externo, sino también en el tecnológico. Asimismo, realiza un recorrido sobre los pronunciamientos del Tribunal Constitucional Español, señala la afectación y beneficios de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales y planteando como solución una mejora normativa.

Respecto a nuestra investigación, este trabajo guarda estrecha relación, pues abarca las categorías conceptuales esenciales referentes al tema y muestra a través de la jurisprudencia española como se ha dado tratamiento al esquirolaje tecnológico, es decir, como un supuesto de afectación al derecho de huelga. No obstante, también resulta de interés debido a la solución brindada a la problemática, situación similar a la de nuestro país en mérito a la ausencia de prohibición de forma expresa.

Otro antecedente de suma importancia es el emitido por el gobierno chileno (2018), el cual fija el sentido y alcance de la expresión “reemplazo” contenida el artículo 345° inciso segundo, así como en el artículo 403° letra d) de su Código de Trabajo. Consecuentemente, explica sobre la utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuando los trabajadores se encuentran en huelga. Asimismo, explica sobre las facultades del empleador durante la huelga, sobre el abuso de las facultades de dirección respecto al uso ilícito de sistemas automatizados y la sanción correspondiente.

Este documento elaborado por el Gobierno de la República de Chile es relevante para la elaboración del artículo, pues a partir de las delimitaciones que se realizan en el derecho comparado y su pronunciamiento sobre el abuso del poder del empleador, se podrá determinar si los mecanismos automatizados enervan o no el contenido esencial del derecho de huelga.

De igual importancia, Torres Muñoz, D. (2018) en su trabajo de pregrado “El esquirolaje interno como práctica vulneradora del derecho constitucional a la huelga” presentada en la Universidad San Pedro – Huacho (Perú), analiza la huelga teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 70° del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, normativa relacionada principalmente a la sustitución externa, pero que se encuentra vinculada también al esquirolaje interno. Asimismo, se pronuncia sobre el principio de buena fe de los empleadores o empresarios en las relaciones laborales, señalando la necesidad de tener en consideración los pronunciamientos en materia administrativa referido al área de inspecciones, planteando la necesidad de la regulación expresa del esquirolaje interno, cuya proscripción si bien se sobreentiende de manera tácita por estar prohibido el ejercicio abusivo del empresario al adoptar medidas que directa o indirectamente tengan como objetivo frustrar los efectos que una huelga produce, esto no sería suficiente por tratarse de un derecho fundamental.

Esto contribuye significativamente a la investigación, pues desarrolla aspectos del esquirolaje interno que, si bien no se encuentra regulado de forma expresa, jurisprudencialmente se ha realizado un análisis conforme al cual este se encuentra tácitamente normado, siendo considerado como una falta grave en el reglamento de inspección laboral y objeto de sanción. Teniéndose en cuenta ello, es evidente la similitud que existe en relación con

el esquirolaje tecnológico, por tal razón, la solución brindada por el autor también podría ayudar a resolver la problemática planteada en el presente caso.

Otro autor que ha abarcado el tema del esquirolaje tecnológico es Valle Muñoz, F. (2018) quién en su artículo “La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas” presentada a través de la revista IUSLabor, explica los medios tecnológicos como un recurso empresarial y señala que debido a la ausencia de regulación legal han surgido diversas doctrinas científicas y jurisprudencias contradictorias, procediendo a analizar cada una.

Es relevante para la investigación por cuanto, a partir de las doctrinas y pronunciamientos jurisprudenciales, se puede optar por alguna de las mismas, a fin de mantener una posición respecto a la problemática y brindar una solución.

En esa misma línea, para Matos Pérez, J. (2019) en su artículo ¿Es válido el uso de las tecnologías para reemplazar a los trabajadores en huelga? presentada a través de Polemos, explica las nuevas tecnologías que utilizan de forma temporal los empleadores para reemplazar a los trabajadores huelguistas de tal manera, analiza si la utilización de las nuevas tecnologías disminuye o anula los efectos de la huelga y su contenido esencial.

Tal investigación es de relevancia pues explica qué tecnologías podrían constituirse como tal, para lo cual detalla la orientación de este tipo de actos, contribuyendo a la presente en cuanto se encuentra vinculada con el segundo objetivo, referido a identificar qué tecnologías podrían representar una amenaza al derecho de huelga y constituirse en esquirolaje tecnológico.

Finalmente, se ha considerado a Aparicio Blasco, V. (2020) quien en su trabajo de fin de grado “La sustitución de huelguistas. El esquirolaje interno y externo” presentado en la Universitat Jaume I, ha explicado aspectos sobre el esquirolaje externo, interno y tecnológico. Realiza un análisis sobre la normativa española en cuanto prohíbe de forma expresa al esquirolaje externo, dejando así de lado a las otras modalidades, como son el esquirolaje interno y tecnológico.

Su vinculación a la presente investigación es notable. Primero, porque con la información consignada se podrá evaluar la regulación de la huelga en nuestro ordenamiento jurídico en comparación con lo regulado en España y, en segundo lugar, porque existe cierta similitud en la regulación, en cuanto solo se encuentra prohibido de forma expresa el esquirolaje externo, más no el interno y el tecnológico.

Como último apartado de los antecedentes, pero no menos importante, tenemos a la inspección laboral y los principios del procedimiento administrativo.

Huarcaya Lizano, C. (2015) en su tesis de magister “Derecho de huelga, esquirolaje en la inspección laboral” presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, abarca el derecho a huelga y el esquirolaje como medida de afectación al derecho de huelga, estableciendo sus características y clases. De igual modo, expone procesos sobre inspección laboral en los cuales la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de sus órganos inspectivos emiten opinión respecto a la eficacia de las conductas realizadas por el empleador al momento que un trabajador ejerce su derecho a la huelga. También, propone un protocolo de actuación a seguir en la inspección laboral, teniéndose presente en todo momento la jurisprudencia chilena y española.

Esta tesis contribuye a la investigación en cuanto analiza la acción realizada desde el ámbito administrativo, abarcando pronunciamientos emitidos por la Autoridad Administrativa de

Trabajo, siendo que tales pronunciamientos servirán para conocer la manera en que los órganos inspectivos correspondientes consideran el esquirolaje, más aún si en razón a la normativa vigente ellos determinan la validez o no de las conductas realizadas por el empleador en este tipo de casos. Por su lado, se debe considerar también la jurisprudencia de Chile y España, países en donde si bien no se ha regulado de forma expresa el esquirolaje tecnológico, se ha visto la necesidad de que los tribunales emitan su opinión al respecto por merecerlo el caso.

En igual forma, Espejo Díaz, D. (2018) en su tesis de pregrado “La regulación del esquirolaje interno en el reglamento de la ley general de inspección del trabajo como un supuesto de afectación del derecho de huelga” presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, desarrolla el marco normativo nacional e internacional sobre el derecho de huelga, explica la teoría del tipo, el contenido de esquirolaje y analiza un expediente administrativo sobre el procedimiento de inspección, en dónde se evidencia la problemática referida a la ausencia de regulación expresa del esquirolaje interno, concluyendo así con una propuesta normativa.

La referida investigación guarda relación con la presente y es de utilidad debido a que abarca las categorías conceptuales como el derecho a huelga y el esquirolaje tecnológico; además de que brinda una propuesta normativa frente a la ausencia de regulación del esquirolaje, de modo que la misma se tendrá en consideración para el aporte a proponer.

Por otro lado, Oliva Castro, M. (2018) en su investigación “Huelga y esquirolaje interno en el Perú: ¿conflicto entre un derecho fundamental y el principio de tipicidad?” publicada a través de Enfoque Derecho, analiza la posibilidad del reemplazo interno de los trabajadores huelguistas debido a lo establecido en el artículo 25 inciso 9 del Reglamento General de Inspección del Trabajo.

Esto ayudará a realizar una comparación del tratamiento jurídico y jurisprudencial entre el esquirolaje interno y la no regulación o carencia de pronunciamientos respecto al esquirolaje tecnológico, a fin de tenerlo en cuenta al momento de brindar una solución a la problemática.

Finalmente, Zavala Costa, J. y Mendoza Legoas, L. (2019) en su libro “Los principios del procedimiento sancionador y la inspección del trabajo”, explican los principios del procedimiento sancionador: legalidad, del debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y *non bis in ídem*.

En el presente artículo también es materia de análisis el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, en donde se encuentran regulados los actos graves o muy graves que son sancionados por la autoridad de trabajo. Así, al aplicarse en estos procedimientos tales principios, estos deberán tenerse en consideración.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. El derecho de huelga**

A nivel internacional, tenemos a los Convenios de la OIT No. 87°, 98° y 151° los cuales versan sobre la libertad sindical, debiendo tenerse en cuenta que dentro de este se ubica el derecho de huelga. Asimismo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como en el Pacto de San Salvador, de los cuales el Estado Peruano es miembro, se protege el derecho de huelga en el artículo 8.

Nuestro ordenamiento jurídico también brinda protección jurídica al derecho de huelga a través del artículo 28, inciso 3) de la Carta Magna, en donde se reconocen los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Así, en esta normativa se indica que el derecho de huelga se ejerce “en armonía con el interés social” (Constitución Política del Perú, 1993).

De igual modo, este derecho ha sido regulado tanto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como en su reglamento. El artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se refiere al mismo como “la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”. Por su lado, el artículo 70° de su reglamento establece que durante el ejercicio de la huelga “el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga”. En cambio, en el artículo 25 inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección se ha considerado al esquirolaje interno como una falta grave que debe ser sancionada por la autoridad respectiva.

Antes de continuar estableciendo definiciones sobre la huelga, es necesario precisar que el derecho de huelga deriva de la libertad sindical. Así, para Motta (2018) la libertad sindical es un derecho para tener derechos, pues es generadora de otras, encontrándose inmerso el derecho de sindicalización, la negociación colectiva y huelga (p. 88).

De igual modo, vale tener en cuenta la procedencia de la palabra huelga, es por ello que el autor Villa (2016) sobre este término establece que emana de: “la expresión francesa y utilizada en portugués “grève”. Esta palabra es el nombre que se da en francés a una plaza, playa, o espacio llano. La plaza del ayuntamiento de París se llamaba plaza de Grève o plaza de huelga” (p.21).

Ahora, continuando con el desarrollo de la materia en cuestión, tenemos que para Cueva y Caballero (2016) la huelga es la interrupción temporal del contrato de trabajo, implicando la detención transitoria de la prestación de los servicios, más no la culminación del trabajo (p.14).

Por su lado, Villa (2016) ha hecho alusión a la existencia de dos dimensiones de la huelga, tal y como se indica a continuación: “encontramos dos dimensiones de huelga, primero la cesación de algo – función pasiva- y segundo el fin” (p. 20). Igualmente, para López (2016) la huelga es una medida de coerción de los trabajadores, el mismo que será efectivo en cuanto ocasione un perjuicio al empleador (p.22).

Asimismo, cuando se habla del derecho a huelga, se debe considerar a este como aquel ejercicio destinado a causar un menoscabo al empleador, pues en ello radica la medida de coerción y aquel que limite su ejercicio o su eficacia, vulnera su contenido esencial (Matos, 2019, párr. 25).

Por otro lado, se deben tener en cuenta los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, quién ha señalado:

Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe 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 ende, huelguista será aquel trabajador que ha decidido libremente participar en un movimiento reivindicatorio (Expediente No. 00008-2005-PI/TC, fundamento 40).

Este derecho fundamental, en cuanto a su naturaleza jurídica, es un mecanismo de lucha laboral, el cual consiste en influir en un mejor desarrollo de las relaciones de trabajo a través de medios colectivos como la huelga. Tiene como finalidad alterar la paz laboral y por ello se encuentran en la capacidad de ejercer presión sobre el empleador.

Sumado a ello, está el deber de cada estado de proteger las relaciones laborales y el trabajo de los individuos, sin embargo, debido a que los empleadores utilizan medios tecnológicos para no verse perjudicados, aprovechando el vacío normativo en nuestro ordenamiento jurídico peruano respecto a la no regulación o prohibición expresa del esquirolaje tecnológico es necesario tomar medidas (Kaskel y Dersch, s.f., citado en García, 2016, p.81).

En consecuencia, el derecho a huelga es un mecanismo ejercido por los trabajadores de forma legítima, que radica en generar presión, coerción y perjuicio al empleador o empresario, con la finalidad de obtener beneficios respecto a la relación laboral que los vincula, sin poder el empleador limitar su ejercicio o eficacia.

### **1.2.1.1. Contenido esencial**

El contenido esencial de un derecho es aquello que de ninguna forma puede ser restringido y es por esa razón que todos los derechos tienen su contenido esencial, los cuales en muchos casos han sido establecidos por el Tribunal Constitucional, sin embargo, a nivel doctrinal también se abarcan estos temas.

Siendo así, para López (2017) el contenido esencial del derecho a huelga “constituye un límite al poder de limitar los derechos, constituyendo la dimensión constitucional del derecho proveniente de la tradición jurídica que se debe preservar” (p. 18). Además, indica que este “puede utilizarse por parte de la doctrina y jurisprudencia como una importante arma para la protección de algunos nuevos aspectos que, con la evolución dogmática, se consideren también parte del ámbito de protección del derecho” (p.19).

A nivel doctrinario, autores han determinado escenarios concretos sobre el contenido esencial del derecho a huelga, no obstante, existe un autor que ha establecido su contenido esencial en mayor medida. Así, (Nogueira, 2015, citado en López, 2017) respecto a lo mencionado anteriormente, ha consignado diversos puntos que deben ser respetados y considerados por los empleadores:

a) no es un simple acto social, b) es limitado, en tanto su concepto está vinculado al objetivo de defensa pacífica de los intereses de los trabajadores y Sindicatos, c) prohibición general resulta contraria al Convenio 87 salvo situaciones de emergencia, temporales y siempre que sea proporcional, d) no se puede restringir si el cese es pacífico, e) necesidad de servicios mínimos o esenciales, cuyo objetivo es proteger de modo proporcionado los intereses generales y los derechos de terceros (...) g) su ejercicio legítimo no puede generar sanciones de ninguna clase, h) son compatibles determinados condicionantes a su ejercicio tales como el preaviso, sistemas previos de solución de conflictos, exigencias de mayorías en sus convocatorias (p.36).

Por otro lado, se deben tener en cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales. El máximo intérprete de la Constitución en la sentencia recaída en el expediente No. 0008-2005-PI/TC (2005) ha señalado que el contenido esencial de este derecho consiste en el otorgamiento de las siguientes facultades:

Ejercitar o no tal derecho, convocarlo y de ser el caso desconvocarlo en conformidad con la Constitución y la ley, peticionar reivindicaciones que tengan como objetivo la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores huelguistas, adoptar las medidas indispensables para su desarrollo de acuerdo con la Constitución y la ley y determinar la modalidad de huelga (fundamento 41).

Ahora, en el derecho comparado, tenemos el pronunciamiento del Tribunal Español, quién en el fundamento 10 de la Sentencia 11/1981, se ha referido respecto al contenido esencial y la huelga que:

Aquella parte del contenido de un derecho sin el cual éste pierde su peculiaridad, y es también aquella parte del contenido que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga es que, en base a dos puntos de vista: el contenido esencial del derecho de huelga consiste en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir (Sentencia 11/1981, 1981).

Es pertinente no pasar por alto lo referido en España, pues el autor Valle (2018), después de realizar un análisis sobre el derecho a huelga ha establecido que se debe garantizar este derecho fundamental, pero que ello no solo se concreta con dejar de laborar, es decir, la cesación del trabajo, sino que también debe darse con eficacia. Siendo que esa eficacia va a consistir en ocasionar perjuicios al empleador. De modo que, si toman medidas para enervar sus efectos, se afecta su eficacia (p.213).

En consecuencia, el contenido esencial del derecho a huelga consiste en el cumplimiento de los requisitos establecidos por ley y en el ejercicio pacífico de este, el cual debe tener eficacia, esto es, causando perjuicio al empleador.

### **1.2.1.2. Limitaciones y excepciones**

Si bien los seres humanos tenemos derechos, no pueden ser utilizados tampoco de forma arbitraria. Por ende, tienen sus limitaciones y se fijan excepciones.

En nuestra legislación, según López (2017) los límites internos se encuentran regulados en el artículo 72° y 81° de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, en cuanto tiene como características las siguientes: “suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente, realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo” y donde “no están amparadas las modalidades irregulares o atípicas de la huelga” (p.56).

Por su lado, respecto a los límites externos establece que en nuestra normativa se encontrarían en el artículo 28 inciso 3 de la Constitución Política del Perú cuando establece que el derecho de huelga debe ejercerse en armonía con el interés social. Sin embargo, (Cortés, 1994, citado en López, 2017) señala que:

Del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución, referido al tema de los límites del derecho de huelga, la expresión “se ejerza en armonía con el interés social”, tiene varios efectos, en primer lugar, no supone la prohibición del derecho de huelga sino exclusivamente el establecimiento de límites al derecho. En segundo lugar, cuando menciona en armonía, hace alusión al equilibrio que debe existir entre el derecho de huelga y el interés social, el cual debe ser interpretado como sinónimo de interés público. Este es el interés social que por su

importancia y por una determinada valoración se publica y se considera como un interés de toda la sociedad (p. 59).

Asimismo, ha precisado que el derecho a huelga solo puede ser limitado en “algún caso de abuso del derecho de huelga, crisis nacional aguda o cuando se pone en riesgo otros derechos constitucionales”, explicando cada uno de ellos, como se indica a continuación: se prolongan excesivamente en el tiempo y afectan gravemente a una empresa o sector productivo, o cuando existen actos de violencia, regulado en el artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuando existe declaratoria de Estado de emergencia conforme a lo establecido por la propia Constitución en el artículo 137° inciso 1 y cuando se confronten a servicios esenciales (López, 2017, p.60).

Ahora, a nivel jurisprudencial, el máximo intérprete de la Constitución ya ha dejado claro la existencia de las excepciones, referidos a quiénes son los individuos que no pueden ejercer el mismo, siendo estos: los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial conforme a lo establecido en el artículo 153° de la Constitución y los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección, junto a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, conforme a lo estipulado en el artículo 42° de la Constitución (Sentencia N.° 0008-2005-PI/TC, 2005, fundamento 42).

Finalmente, en la doctrina italiana, al igual que en la doctrina nacional, se alude a los límites internos y externos:

Los límites externos están relacionados a la limitación del ejercicio de huelga en los servicios esenciales o servicios indispensables por el riesgo de colisionar con otros derechos fundamentales como la seguridad, la salud, entre otros. Mientras que los límites internos más bien se refieren a aquellas realidades que no llegan a convertirse en huelga, por no coincidir con lo que la legislación ha decidido como concepto de huelga, hablamos por ejemplo de las modalidades irregulares como huelga blanca, huelga de reglamento, entre otras (Ginu, s.f., citado en Pizarro, 2018, p. 99).

En consecuencia, los límites del derecho a huelga pueden dividirse en límites internos y en externos, empero, no debe dejarse de lado los límites vinculados al sujeto.

### **1.2.2. La Cuarta revolución industrial**

La cuarta revolución industrial se encuentra enfocada en las nuevas tecnologías, razón por la cual para muchos autores es novedosa, pues se refieren a la misma como la revolución de la transformación. Además, esta revolución no solo brilla por la tecnología, sino también “por un desarrollo conexo con la genética, inteligencia artificial, nanotecnología, computación cuántica, entre otros” (Schwab, 2016, citado en Navarrete, 2017, pp. 4-5).

Se divide a la cuarta revolución industrial en tres tipos: físicas, digitales y biológicas. Ahora, siendo que para el presente caso nos interesan las físicas, el autor divide a estas en cuatro categorías: vehículos autónomos, impresión 3D, robótica avanzada y nuevos materiales (Navarrete, 2017, p. 5).

Como vemos, la tecnología avanza constantemente, por ello el legislador debe ir acorde a la realidad y preocuparse por aquellas situaciones que no se encuentran reguladas ni pueden aplicarse la analogía. Ante ello, Vega (2017) precisa que el futuro del trabajo tiene diversas

formas de relaciones laborales, sin embargo, las transiciones de cambio tanto para los formales como informales merecen de protección jurídica (p.13).

Por su lado (Barrera s.f., citada en Álvarez, 2017) ha mencionado que no se debe temer a las nuevas tecnologías, por el contrario, hay que prepararse “adaptando los sistemas educativos y de formación profesional” (párr. 7).

Luego, se debe tener en cuenta cuáles son las ocupaciones que se ven más afectadas con estas nuevas tecnologías, pues cuanto más afectación ocasione, debe existir mayor preocupación por el legislador a fin de saciar los vacíos en la norma. Por ello, Navarrete (2017) haciendo referencia a las profesiones u oficios que son más sensibles de ser afectados con la exclusión y sistematización, señala que son los “cajeros de bancos o cajeros de supermercados, carteros o personal de oficinas de correo o de mensajería, agentes de viajes o vendedores de paquetes turísticos, incluso agricultores que podrían ser reemplazados por sensores implementados para el riego y fumigación” (p.14).

En adición a ello, se tiene que la profesión del abogado no figura entre las que podría ser reemplazada, sin embargo, al ya existir Robots que tienen posiblemente la capacidad para ejercer la profesión, se deben tomar medidas preventivas que permitan lograr ventaja.

Si bien se ha señalado que es el estado y en específico, el legislador el que debe procurar por brindar protección jurídica al derecho de huelga a través de la promulgación de normas, también existe el deber de las organizaciones internacionales de pronunciarse al respecto, a fin de ser una guía para que los estados parte puedan regularlo.

De la misma forma, en cuanto a lo que se espera en el mundo laboral a nivel global, la Organización Internacional de Trabajo ha precisado que:

Tendrán el reto de aterrizar la innovación tecnológica al mercado laboral existente con el menor impacto negativo posible; asimismo, de acuerdo con la plataforma oficial de la OIT, este órgano global deberá emprender un examen exhaustivo sobre el futuro del trabajo que proporcione una base analítica para la implementación de la justicia social en el siglo XXI, como principal meta de su trabajo. La Comisión se centrará específicamente en la relación entre el trabajo y la sociedad, y en el difícil desafío de crear empleos decentes para todos, la organización del trabajo y de la producción, y la gobernanza del trabajo, en los albores de la Cuarta Revolución Industrial (Navarrete, 2017, p.15).

#### **1.2.2.1. El esquirolaje tecnológico**

Esta tercera modalidad de esquirolaje tiene como fundamento la utilización de medios tecnológicos o mecanismos automatizados, pero ello no resulta suficiente para entenderlo, por lo que necesita ser conceptualizado. De este modo, Valle (2018) alude a la gran controversia sobre el esquirolaje tecnológico, precisando sobre su actual debate, que es una nueva modalidad, utilizada por el empleador para preservar la continuación de las actividades, mientras los trabajadores ejercen la huelga.

De forma similar, el autor Aparicio (2020) respecto a la tercera modalidad del esquirolaje tecnológico ha advertido que:

Es la forma de esquirolaje más novedosa por los avances que hay actualmente en la tecnología, consiste en utilizar medios automáticos, mecánicos o tecnológicos para sustituir

los puestos de los huelguistas y así poder continuar la actividad laboral. Es una medida global que podría implantarse en toda la empresa, pero en algunos puestos de trabajo no se podrá implantar esas medidas tecnológicas para reanudar la actividad y en otros se usará la tecnología habitualmente, en el caso que se usa la tecnología habitualmente se considera legal este tipo de esquirolaje (p.12).

López (2016) indica que esta modalidad es la sustitución de trabajadores huelguistas por medios automáticos o mecánicos (p.24). En ese mismo sentido, para Taléns (s.f.) es un enfoque nuevo y limitativo del derecho a huelga, pues se realizan operaciones mediante el implemento de dispositivos mecánicos precisos. Asimismo, para Torres (2018) es la implementación de medios tecnológicos por el empleador, el cual reside en el reemplazo de los trabajadores por medios mecánicos o automáticos (p.8).

Por otro lado, en el derecho comparado tenemos que para delimitar estos conceptos se hace alusión a las facultades de administración y de dirección que tiene el empleador. Según el Gobierno de Chile (2018) si bien los empresarios o empleadores en mérito a sus facultades de administración pueden utilizar todos los mecanismos necesarios para una mayor productividad, incluso aliviar las labores fuertes que realizan los trabajadores, estas no pueden ser usadas de forma incorrecta. Aun cuando no sean eliminadas durante el ejercicio de la huelga por su propio rol de administración de recursos materiales y personales, no se puede tampoco abusar de la misma (p.3). Así, se ha manifestado que:

Si bien el empleador tiene la facultad para utilizar tecnología informática y mecanismos automatizados en el proceso productivo de que se trate, le estaría vedado recurrir a tales herramientas para ejecutar, de modo inusual o no habitual, todo o parte de las tareas que le corresponden a los trabajadores en huelga, pues la medida afectaría el derecho de huelga de los trabajadores que se encuentran en proceso de negociación colectiva (Gobierno de Chile, 2018, p.4).

En consecuencia, el esquirolaje tecnológico es la sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos, procedimientos automatizados u otros similares, los cuales son utilizados por el empleador o empresario para afectar la eficacia de la libertad sindical.

### **1.2.3. La tesis permisiva**

Esta tesis ha surgido de diversos pronunciamientos emitidos a nivel jurisprudencial en España. Según Valle (2018) se ha versado sobre estos temas en las sentencias:

De 16 de marzo de 1998, de 27 de septiembre de 1999, de 4 de julio de 2000, de 9 de diciembre de 2003, de 15 de abril de 2005, de 11 de junio de 2012, y de 13 de julio de 2017, y en los votos particulares a la STS de 5 de diciembre de 2012. Y por parte del Tribunal Constitucional, en la STC No. 17/2017 de 2 de febrero (p.201).

En mérito a la jurisprudencia antes mencionada, el autor concluye que esta tesis se ampara en dos argumentos. El primero se encuentra referido a que no existe en la norma fundamento alguno o limitación para que se prohíba al empleador durante el ejercicio de la huelga utilizar medios tecnológicos o mecanismos automatizados para mantener de forma cotidiana su productividad. Más aún si la prohibición solo se encuentra vinculada al remplazo por sujetos de derecho y no por recursos electrónicos. En cuanto al segundo argumento se indica que, si bien el derecho a huelga es un derecho fundamental y merece de protección jurídica, no le corresponde al empleador u empresario sostener o soportar las consecuencias de la huelga;

además que los huelguistas no poseen mayor estimación o dignidad respecto a los demás afectados como: los trabajadores no huelguistas, los empleadores y entre otros (Valle, 2018, p.214).

En alusión a ello, vale decir que esta tesis nacida en España sobre el esquirolaje técnico no afectaría la eficacia del derecho a huelga a razón de su no prohibición en forma expresa, por encontrarse referido solamente el reemplazo a los sujetos de derecho y no medios tecnológicos y por el deber de los huelguistas de soportar al igual que los demás afectados las consecuencias de esta. Por tanto, está permitido la utilización de los medios tecnológicos en épocas de huelga.

#### **1.2.4. La tesis prohibitiva**

Por el contrario, tenemos a la tesis prohibitiva y en esta Valle (2018) previamente a realizar su análisis establece que se encuentra contenida en diversos pronunciamientos como:

Sentencias N.º 183/2006 y siguientes de 19 de junio, y en el voto particular a la STC N.º 17/2017, de 2 de febrero del Tribunal Constitucional y por parte del Tribunal Supremo, el voto particular de la sentencia de 11 de junio de 2012 y la sentencia de 5 de diciembre de 2012 (p. 193).

Así, de estos pronunciamientos se extraen tres fundamentos por los cuales si debe ser prohibido esta modalidad. Primero, porque si bien la norma no lo prohíbe, ello no sería óbice para que tal derecho fundamental disperse sus efectos, por lo que cuando se habla del derecho a huelga, este debe ser dilucidado desde un punto de vista finalista, es decir, si la norma es insuficiente, pero se tiene que la finalidad de la norma es la de evitar que se limite su ejercicio y eficacia el empleador no puede utilizar los medios tecnológicos para garantizar su productividad. Como segundo fundamento se tiene que, entre la libertad de empresa y el derecho de huelga, realizando una ponderación, quien prevalece es el derecho a huelga y no la libertad de empresa, pues esta última solo se ejecuta en un ámbito o contexto de normalidad. Finalmente, como tercer fundamento se tiene al propio contenido esencial, el cual consiste en la cesación del trabajo, el mismo que tiene como objetivo causar perjuicios al empleador, por tanto, deberán ser soportados por el empresario (Valle, 2018, p.213).

Es decir, el esquirolaje tecnológico si se encontraría prohibido por cuanto afecta el contenido esencial del derecho a huelga, y bien no se prohíbe de forma expresa, se debe tener en cuenta la finalidad de tal derecho fundamental.

#### **1.2.5. La cláusula de interpretación analógica**

De lo establecido en el artículo 25º inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, solo de forma expresa se ha prohibido el esquirolaje externo, dejando de lado al esquirolaje interno y tecnológico. Sin embargo, después de la constante controversia del esquirolaje interno se estableció que este también se encuentra dentro del precepto normativo, estableciéndose que no se vulnera los principios del procedimiento sancionador y que este artículo resulta ser una cláusula de la interpretación analógica.

En el expediente No. 010-2002-AI/TC, el Tribunal Constitucional estimó la posibilidad de considerar al numeral 25 inciso 9 del artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo como una “cláusula de interpretación analógica” (Espinoza, 2013, p. 63), siendo factible la atribución de tal, dentro de otros supuestos análogos al esquirolaje

externo. Asimismo, en cuanto a la diferencia de la analogía respecto a la cláusula de interpretación analógica estableció:

Debe distinguirse dos supuestos diferentes: i) los casos de integración normativa, en los que, frente a un vacío normativo, el juzgador, utilizando la analogía con otras normas similares, crea una norma jurídica; y, ii) aquellos casos de interpretación jurídica en los que existe una norma, cuyo sentido literal posible regula el caso concreto, y el juzgador se limita a delimitar su alcance a través de un razonamiento analógico. La analogía como integración normativa está proscrita en el Derecho Penal por mandato constitucional (artículo 139.º, inciso 9), Constitución). En cambio, sí se reconoce la legitimidad del razonamiento analógico en la interpretación (En este sentido, Hurtado Pozo: A propósito de la interpretación de la ley penal. En Derecho N.º 46, PUCP, 1992, p. 89).

Las cláusulas de interpretación analógica no vulneran el principio de *lex certa* cuando el legislador establece supuestos ejemplificativos que puedan servir de parámetros a los que el intérprete debe referir otros supuestos análogos, pero no expresos. (BACIGALUPO: El conflicto entre el Tribunal constitucional y el Tribunal Supremo. En: Revista Actualidad Penal, N.º 38, 2002). Este es precisamente el caso de las cláusulas sub examine, por lo que no atentan contra el principio de *lex certa* (Sentencia No. 010-2002-AI/TC, 2002, fundamento 70-71).

En ese sentido, el artículo 25 inciso 9, contiene casos ejemplares que permiten al intérprete aplicar la regla a casos similares, como ya se ha realizado en el caso del esquirolaje interno, en el que los propios trabajadores no huelguistas de la empresa sustituyen a los huelguistas (Huarcaya, 2015, p.159).

En el expediente ya referido líneas arriba, el máximo intérprete de la Constitución ha precisado que la utilización de estas cláusulas de interpretación analógica, no equivalen a la aplicación de la analogía ante la presencia de un vacío normativo, la cual se encuentra proscrita en los casos en que se regulan infracciones y sanciones. A raíz de ambos pronunciamientos y dada la amplitud de supuestos lesivos del derecho de huelga, la infracción regulada en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley de Inspección al Trabajo, abarca tanto al esquirolaje externo como al esquirolaje interno, pues el artículo indica “actos como...”, lo cual permite afirmar que lo estipulado en el supuesto es una lista puramente ejemplificativa de los sucesos que resultarían ser sancionados por la autoridad inspectora de trabajo (Oliva, 2018, párr. 14).

En tal sentido, deberá verificarse en el apartado de resultados y discusión si dentro de este artículo también se encuentra la posibilidad de sancionar de ser el caso al esquirolaje tecnológico.

## **1.2.6. Principios del procedimiento sancionador**

### **1.2.6.1. Principio de legalidad**

Como se ha mencionado en párrafos precedentes, los principios del procedimiento sancionador se encuentran regulados a través de la Ley del Procedimiento Administrativo General, los cuales son de aplicación para las inspecciones laborales y por ello merecen ser tratadas en esta investigación. Así, tenemos que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida por la legalidad. En el artículo 248º se ha establecido lo siguiente:

Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son

posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad (Ley del Procedimiento Administrativo General, 2019).

Ello se ha establecido en nuestra normativa y al nivel doctrinal, Zavala (2019) indica: “El principio de legalidad, bien entendido y aplicado, permite que los sujetos inspeccionados puedan prever —dentro de las fiscalizaciones a las que son sometidos— las posibles actuaciones administrativas sancionadora” (p.15). Asimismo, Morón 2005 (citado en Zavala 2019) precisa que: “el principio de legalidad, bien entendido y aplicado, permite que los sujetos inspeccionados puedan prever —dentro de las fiscalizaciones a las que son sometidos— las posibles actuaciones administrativas sancionadoras” (p.15).

En definitiva, el principio de legalidad permite al inspector laboral o de trabajo conocer los actos factibles de ser sancionados, y al administrado le permite conocer también dichos actos, por lo que puede preverlos, de lo contrario se vulneraría su derecho si se le sanciona respecto a un acto que no ha sido previsto como sanción previamente.

### **1.2.6.2. Principio de tipicidad**

Si bien es cierto, en la Ley del Procedimiento Administrativo General el principio de tipicidad se encuentra como un principio distinto al de legalidad, este en realidad se encuentra “dentro de las manifestaciones del principio de tipicidad” y así se ha establecido en el fundamento 5 del Expediente N.º 2192-2004-AA/TC (Espinoza, 2012, p. 5).

Conjuntamente, se tiene lo estipulado en el artículo 248º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en donde se ha establecido:

Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (...). A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras (Ley del Procedimiento Administrativo General, 2019).

Este principio es rotundo porque necesariamente para realizar una correcta inspección, el inspector en su faz fiscalizadora y dentro de los parámetros del procedimiento sancionador, verifica si el acto u omisión se encuentra subsumido o incorporado dentro de una norma prohibitiva y de ser el caso, es sancionado (Zavala, 2019, p. 29). De ahí, en la vida cotidiana usualmente se dice: Lo que no está prohibido, está permitido.

Por ende, es necesario que en las leyes formales y las normas con rango de ley o en su caso lo reglamentos, se establezcan cuales son las sanciones de los actos prohibitivos, pues si no se encuentran reglamentados, lamentablemente, aunque se considere que vulnera un derecho, no podrá ser sancionados.

## **2. Materiales y métodos**

El proyecto de investigación encuadró en el tipo de investigación teórica o también denominada bibliográfica porque para el estudio, análisis de las teorías, conceptos y otros, se

utilizaron fuentes bibliográficas, tales como libros, revistas académicas, tesis y otros materiales (escritos o virtuales) esenciales para el desarrollo de tal.

Ahora, respecto al diseño de investigación, la misma contiene una serie de métodos continuos y organizados de actividades que deben acomodarse a las peculiaridades de cada búsqueda, e indicar los pasos y pruebas a realizar, así como las técnicas utilizadas para la recogida y análisis de datos. Así, las actividades que se desarrollaron en el artículo fueron las siguientes: a) Se delimitó el problema de investigación, b) Se realizó una revisión sistemática, detallada, estricta y recóndita de materiales bibliográficos, c) Se analizó y consideró la información bibliográfica más relevante, que sirvió de inspiración para la investigación, d) Se preparó un esquema temático basado en objetivos específicos y e) Se identificó las distintas aportaciones realizadas por autores sobre el tema de investigación.

Es necesario precisar que se utilizó el método analítico, pues se examinaron las propuestas teóricas de acuerdo con los objetivos perseguidos; además, se analizó la información obtenida de diversas fuentes bibliográficas o documentales, tratando de determinar la relación y diferencia de unas con otras teorías.

También se utilizó el análisis documental, en donde de forma organizada se recopilaron documentales y se tuvieron en cuenta diversas referencias con el fin de realizar un proceso intelectual, es decir, analizarlo para posteriormente plasmarlo.

De igual modo, se utilizó la técnica del fichaje y con ella se logró sistematizar el fundamento teórico de la investigación, utilizando como instrumentos las fichas textuales y bibliográficas. Respecto a la primera, tenemos que fueron muy útiles como instrumento, pues sirvieron para transcribir ideas y conceptos de relevancia. Respecto a las fichas bibliográficas, estas fueron utilizadas para registrar los datos de libros, artículo o tesis y, otras referencias esenciales para la investigación.

Por lo tanto, la técnica utilizada fue la ficha, sin perder de vista que se aplicaron también el parafraseo, transmitiendo de igual modo las ideas del autor sobre un determinado tema, así pues, se plasmó la identificación de cada una de las fuentes aludidas en este trabajo.

Finalmente, teniendo en cuenta lo perseguido en esta investigación, para la redacción de la misma se tomaron en consideración los siguientes procedimientos: a) Indagación, descripción y redacción de la realidad problemática que se desea investigar, b) Esbozo y análisis del problema, c) Planteamiento de los objetivos, general y específicos, los mismo que han sido plasmados de acuerdo al problema, d) Compilación y selección de documentos relacionados al trabajo de investigación, e) Lectura analítica aplicando la técnica del fichaje y e) Redacción del informe final.

### **3. Resultados y discusión**

#### **3.1. Marco normativo a nivel nacional respecto al derecho de huelga**

##### **3.1.1. Constitución Política del Perú**

En el ordenamiento jurídico peruano, la huelga se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú (CPP) de 1993, es decir, es un derecho constitucional. Sumado a ello, se encuentran otras normas de menor rango, como la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo (RLGIT) que protegen a este derecho, empero, se analizarán en el siguiente apartado.

Si bien es cierto, en este apartado amerita análisis el marco normativo nacional, no se debe dejar de lado la normativa internacional de trabajo como los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) Nos. 87°, 98° y 151°, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de San Salvador. En razón a lo mencionado, previamente a analizar el marco normativo nacional, se procede a explicar de forma sucinta el marco internacional, debiendo tenerse en cuenta que el derecho a huelga es un derecho colectivo inmerso en la libertad sindical.

Los Convenios de la OIT son tratados u normas internacionales que tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleo en el mundo. Así, pueden ser ratificadas por los estados miembros de la organización y de hacerlo, se encontrarían obligados a trasladarlo a su legislación interna y a colocarlos en práctica, pues los derechos reconocidos en los convenios son considerados como derechos mínimos.

El Convenio N.º 87 fue ratificado por el Perú el 02 de marzo de 1960. Versa sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Según Espejo (2018) el convenio posee dos elementos: i. elemento organizador: consistente en el poder formar la organización sindical, ii. elemento de actividad: se fundamenta en la realización de acciones sindicales, pudiendo ser una de ellas la huelga. Asimismo, se tiene al Convenio N.º 98, el cual fue ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964. Este versa sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Al igual que el anterior convenio, la autora considera que este convenio posee dos elementos: i. elemento estático: equivalente a la creación de organismos, ii. elemento dinámico: se sustenta en la decisión de tomar medidas para que se desarrolle y use la negociación (p.15).

A mi entender, en el elemento de actividad y en el elemento dinámico se encontraría inmerso el derecho de huelga porque una de las acciones sindicales que se podría efectuar es la huelga. Por otro lado, si se habla medidas que podrían efectuar para que se desarrolle y use la negociación, también está la huelga.

Luego, se tiene al convenio N.º 151, el cual fue ratificado por el Perú el 27 de octubre de 1980. Este convenio trata sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, por lo que protege a los trabajadores o empleados públicos de cualquier acto de discriminación antisindical en relación con su labor o empleo. Así, al haber ratificado la República estos convenios, se encuentra en la obligación de respetarlos, incluirlos en su legislación interna y ponerlos en práctica.

También es de verse que el Perú es parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y lo ha ratificado. En el artículo 8º inciso 1 literal c) del Pacto ya mencionado, se hace alusión al derecho de huelga y se indica que se ejerce conforme a las leyes de cada país, dejando en claro en el inciso 3 de la misma normativa que ello no autoriza a los estados parte del Convenio de la OIT a tomar medidas que vayan en contra con de la libertad sindical y al derecho de sindicación. Es decir, aunque el pacto otorgue libertad al estado peruano para que el derecho a huelga se ejerza conforme a la normativa interna, también le fija unos límites, esto es, el respeto a la libertad sindical y al derecho de sindicación.

Finalmente, el Pacto de San Salvador fue ratificado por nuestra República el 4 de junio de 1995. Este pacto en el artículo 8º hace alusión a los derechos sindicales, precisando en el inciso 1 literal b) la obligación de los estados parte de garantizar el derecho a huelga, solo encontrándose sujetos a las limitaciones y restricciones establecidas por ley, pero estas últimas

deben salvaguardar el orden público, proteger la salud, la moral pública, derechos y libertades de los otros.

En consecuencia, se aprecia la obligación de proteger el derecho a huelga y en razón a ello nuestro ordenamiento jurídico peruano lo consigna en el artículo 28° de nuestra Carta Magna. En tal artículo, se consagran tres derechos constitucionales: i. la libertad sindical, ii. la negociación colectiva y iii. la huelga.

A diferencia de la libertad sindical y la negociación, la regulación de la huelga es restrictiva a razón de la imposición de excepciones y limitaciones. Estas no se encuentran en ningún caso vinculadas al esquirolaje tecnológico, por el contrario, se encuentran vinculadas a aquellos sujetos que no se encuentran en la facultad de poder hacer uso de este derecho, conforme se aprecia del artículo 42° y 153° de la Carta Magna.

Asimismo, es de verse del artículo 28° de la carta magna la imposición de otro límite al ejercicio del derecho de huelga, precisándose que se ejerce en armonía con el interés social, empero tal término no resulta ser adecuado, puesto que solo abarca un sector de la sociedad. Lo correcto habría sido consignar que el derecho constitucional a huelga se ejerce en interés con el interés público.

De la redacción del artículo no se aprecia definición alguna del derecho de huelga y es por lo que dicha labora la ha realizado el máximo intérprete de la Constitución, quién ha señalado que la huelga es “la suspensión colectiva de la actividad laboral, (...) exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica (...) y con abandono del centro de trabajo” (STC 00008-2005-PI/TC, 2005, fundamento N.º 40).

En la sentencia referida, al igual que en la Sentencia 00005-2008-PI/TC (2008) el TC ha desarrollado los siguientes puntos sobre derecho de huelga: definición, la titularidad y sus limitaciones. Así, se aprecia que no existe pronunciamiento alguno del TC sobre el esquirolaje o al menos algún alcance o prohibición sobre este. Casos como el de Nestlé Perú y el de Ajeper, solo se han procesado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (fundamento 2 - 7).

Teniendo en cuenta lo regulado en la CPP sobre el derecho a huelga, sus limitaciones y excepciones desarrolladas por el TC, se podría decir que no se prohíbe el esquirolaje en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, el sistema jurídico es un todo y las normas se analizan de forma conjunta, por lo que se deberá verificar y analizar lo regulado en la LRCT y el RLGIT, sobre todo lo estipulado en el artículo 70° y 25 inciso 9 de las normas citadas, respectivamente.

### **3.1.2. Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y su reglamento**

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo fue aprobado mediante Decreto Supremo No. 010-2003-TR. Esta norma contiene (05) cinco títulos, (86) ochenta y seis artículos y (03) tres disposiciones transitorias y finales.

De los cinco títulos, el último abarca la huelga, siendo desarrollado desde el artículo 72° hasta el artículo 86°. Este título inicia con la definición de huelga y posteriormente detalla los requisitos para su declaración, el procedimiento para llevarse a cabo y sus plazos, los efectos, las excepciones, las modalidades irregulares de huelga no amparadas por ley, los servicios públicos esenciales que se deben garantizar durante su ejercicio, los supuestos de cuando una huelga es ilegal y cuando culmina.

La definición establecida en esta ley no es otra que la ya establecida en la STC 00008-2005-PI/TC en su fundamento N.º 40, de lo cual se infiere que fue el Tribunal Constitucional quien asumió y estuvo conforme con la definición establecida en esta norma.

Ahora, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo fue aprobado por Decreto Supremo No. 011-92-TR. Luego, fue modificada y aumentada mediante Decreto Supremo No. 003-2017-TR. Este reglamento a diferencia de la ley está compuesto por (06) seis títulos, (73) setenta y tres artículos, (04) cuatro disposiciones complementarias y (05) cinco disposiciones transitorias y finales.

Tal norma abarca tres derechos constitucionales: la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Este último se encuentra ubicado en el título cuarto, y lo desarrolla desde el artículo 62º hasta el artículo 73º, en donde se revela el procedimiento para la declaración de la huelga, se enumeran los servicios esenciales, se establecen las pautas tomadas en consideración para la calificación de la huelga y se explica la forma en cómo finaliza la misma.

En efecto, la ley y el reglamento no comprenden aspectos relacionados al esquirolaje tecnológico y mucho menos sobre su prohibición. Solo se hace alusión al esquirolaje interno y externo en el artículo 70º del RLRCT el cual se encuentra relacionado a la sustitución de un trabajador por otro. Por ende, es necesario su incorporación en cuanto a la prohibición. Para ello, se podría iniciar con la modificación del artículo 70º del RLRCT.

El artículo 70º del reglamento hace referencia a que los trabajadores deben abstenerse de laborar cuando la huelga cumple con todos los requisitos para ser considerada legal. Asimismo, precisa: “el empleador no podrá contratar a personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga”. Es decir, el reemplazo de un trabajador solo se podría efectuar por otro individuo, encontrándose aquí la prohibición del esquirolaje externo e interno, como se ha mencionado anteriormente.

La sustitución de un trabajador huelguista por un medio tecnológico es lo que constituye un nuevo tipo de esquirolaje: el tecnológico. No son lejanos estos casos, claro ejemplo de ello son países como España y Chile, en donde ya existen pronunciamientos por parte del órgano jurisdiccional correspondiente.

En nuestra república, el esquirolaje interno y externo si se encuentra prohibido, inclusive es sancionado. La redacción del artículo 70º del reglamento es coherente con el esquirolaje interno y externo porque en ellos solo existe sustitución de trabajadores por otros, pero en el esquirolaje tecnológico ello no ocurre.

Además, si se tiene en cuenta el contenido esencial del derecho a huelga, se evidencia en mayor medida la necesidad de prohibir el esquirolaje tecnológico, empero la explicación sobre el contenido de este derecho se verá más adelante.

### **3.1.3. Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo**

El Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo fue aprobado mediante el Decreto Supremos 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo 014-2021-TR. Este reglamento contiene (05) cinco títulos, (07) siete capítulos, (55) cincuenta y cinco artículos, y (09) nueve disposiciones finales y transitorias. En el primer título se establecen disposiciones generales, en el segundo título se detallan las acciones previas y actuaciones de la inspección del trabajo, en

el tercer título se puntualiza sobre el régimen de infracciones, en el cuarto título se establecen las responsabilidades y en el quinto título se explica el procedimiento sancionador.

Para este artículo es relevante el Título III - Capítulo I, pues en este se ubica el artículo 25, referente a infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

El artículo 25° inciso 9 de este reglamento es el que sanciona aquellos actos que interrumpen el libre ejercicio del derecho de huelga, siendo considerado como una infracción muy grave. También se menciona en este artículo que uno de los actos que impide el libre ejercicio del derecho a huelga es la contratación de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios. Es así como se refiere a la sustitución de trabajadores huelguista por otros. En efecto, de esto se ha valido el inspector de trabajo para sancionar en esquirolaje externo.

El caso del esquirolaje interno es diferente, pues el considerarlo como una infracción grave ha devenido de una interpretación el artículo mencionado. La razón de ello es porque esta prohibición no fue consignada de forma expresa y a raíz de ello diversos autores han considerado que el término “como”, estipulado en el artículo, amerita que lo consignado en el mismo es un ejemplo de actos constitutivos que afectan al derecho de huelga.

Previamente a la interpretación de este artículo, se habría podido decir en aquel entonces, esto es, antes del pronunciamiento del TC, que de aplicar una sanción al esquirolaje interno se hubiese generado una vulneración al principio de legalidad y al principio de tipicidad, sin embargo, el máximo intérprete de la Constitución sobre el principio de tipicidad indicó que son lícitas las cláusulas de interpretación analógica, la cuales en ningún modo vulneran el principio de *lex certa*.

El principio de legalidad versa sobre aquellas conductas que solo pueden ser sancionadas por una norma que regula el supuesto de forma expresa, mientras que el principio *lex certa* deja entrever que la norma debe darse de forma clara, sin existir cabida a ambigüedades o interpretaciones contrarias.

De forma expresa el máximo intérprete de la Constitución ha indicado: “Las cláusulas de interpretación analógica no vulneran el principio de *lex certa* cuando el legislador establece supuestos ejemplificativos que puedan servir de parámetros a los que el intérprete debe referir otros supuestos análogos, pero no expresos” (STC N.º 010-2002-AI/TC, 2002, fundamento 71). Debido a esto, podemos decir que el artículo 25° inciso 9 del RLGIT es una cláusula de interpretación analógica.

A partir de estas afirmaciones es que dentro del supuesto regulado en el artículo 25° inciso 9, se considera como infracción grave al esquirolaje interno y externo. Sin embargo, entramos nuevamente a la disyuntiva si dentro de este artículo se consideraría al esquirolaje tecnológico, si ya hemos visto que cuando nuestro ordenamiento jurídico se refiere a este, solo se asume la posibilidad de que un individuo sea reemplazado por otro, para ello es necesario dejar en claro la razón por la cual esta nueva modalidad de esquirolaje vulnera el derecho a huelga y vacía su contenido.

En líneas supra se ha desarrollado el contenido esencial al derecho de huelga, empero teniendo en cuenta lo desarrollado por el Tribunal y lo considerado a nivel doctrinal, vemos que ambos se asemejan en el hecho de que el contenido esencial de la huelga consiste en la cesación

colectiva de las labores en el centro de trabajo, la cual se realiza de forma voluntaria y pacífica, teniendo como objetivo perturbar el normal funcionamiento de la empresa y así se vea el empleador en la necesidad de querer poner fin a la huelga solucionando el conflicto.

Si bien la huelga es considerada como una medida de presión que busca ocasionar un perjuicio al empleador, esta afectación no es desmesurada, pues en realidad el perjuicio es para ambos en relativo: mientras el trabajador huelguista deja de prestar temporalmente sus servicios, el empleador dejará de abonarle la remuneración correspondiente, sin implicar ello la ruptura de la relación laboral.

En consecuencia, el contenido esencial del derecho a huelga se centra en dos puntos esenciales: i. la cesación colectiva de las labores en el centro de trabajo, la cual se realiza de forma voluntaria y pacífica, y ii. el causar perjuicio al empleador por ser un resultado natural e inevitable de la huelga.

Nuestro ordenamiento jurídico ha demostrado la búsqueda por proteger este derecho constitucional, muestra de ello es la prohibición del esquirolaje interno y externo, pero es necesario también prohibir el esquirolaje tecnológico pues vulnera al derecho de huelga y vacía su contenido.

A mi entender, y de lo anteriormente expuesto, fácilmente la prohibición del esquirolaje tecnológico podría verse inmerso en el artículo que se ha venido desarrollando en este apartado, empero, esto no resultaría factible, pues si bien no afecta el principio de tipicidad (también al principio de legalidad como una de sus manifestaciones) y el principio *lex certa*, al analizarse en conjunto la normativa se aprecia que no guardaría concordancia con lo establecido en el artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En definitiva, en nuestro ordenamiento jurídico peruano existe una ausencia de prohibición del esquirolaje tecnológico.

## **3.2. Medios tecnológicos constitutivos de afectación al derecho de huelga**

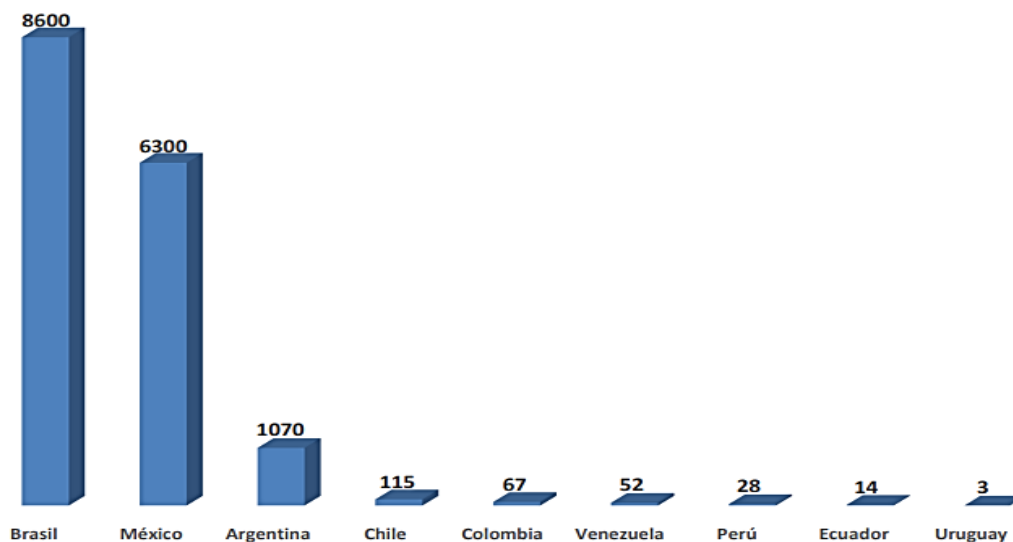
### **3.2.1. Robótica industrial**

Ya hemos visto que el esquirolaje tecnológico vulnera el derecho de huelga y vacía su contenido, no obstante, se debe determinar también qué medios tecnológicos son los que podrían representar una amenaza al derecho de huelga y se constituiría en esquirolaje tecnológico.

Anteriormente se ha abarcado el tema de la cuarta revolución industrial con relación a cómo influye en el mundo laboral, además de indicar sus ventajas y desventajas. Pero, a mi criterio la que englobaría en su mayoría a estas nuevas tecnologías es la robótica industrial, sin perjuicio de las demás tecnologías.

Fermín (2011) quién participó en el VII Congreso Internacional de Computación y Telecomunicaciones – III Foro Internacional de Robótica, ha indicado que en todo el mundo existe un aumento notable sobre el uso de robots industriales. Igualmente, ha precisado que al año 2011 en el Perú se instalaron robots, brindando el autor los siguientes datos:

### Robots instalados al 2011 – Diagrama N. ° 1



**Fuente: Fermin**

**Año: 2011**

A partir de esto, se puede afirmar que, 10 años después de tal estadística, las sumas de robots industriales instalados en América Latina son mayores.

Según Beetrack (2021) los robots industriales son aquellos que poseen inteligencia artificial y se encuentra dotados de sistemas de internet, pudiendo realizar actividades sumamente complejas o aprender a realizarlas de forma inmediata (párr. 6).

Así, es posible decir que los robots industriales son mecanismos automatizados, pues aquellos trabajos que antes eran realizados por humanos pasan a ser realizados por una máquina que no necesita de un humano.

En mi opinión, un ejemplo claro de la inteligencia artificial es el robot humanoide Sophia, la cual es una creación de David Hanson (ingeniero en robótica). Como lo ha señalado la Universidad Pontificia Bolivariana (s.f.), el robot Sophia es parte de la cuarta revolución industrial. Este no solo posee inteligencia artificial, si no, tiene la capacidad de aprender nuevas respuestas al momento de interactuar con personas, por lo que su aprendizaje es autónomo (párr. 2).

Una de las curiosidades sobre esta tecnología es que en el año 2017 en Arabia Saudita se le otorgó la ciudadanía Saudí, lo cual a causa un impacto a nivel mundial pues se le estaría equiparando a un sujeto de derecho, no obstante, ello amerita otra investigación.

Ut supra, se ha señalado que en nuestro país ya se encuentran estos mecanismos automatizados, las cuales forman parte de la robótica industrial, pero, a fin de evidenciar el aumento de estas tecnologías en nuestro país, es necesario explicar los tipos de robótica industrial y de automatización en logística: i. robótica industrial en picking y movilización de productos y, ii. robótica industrial en servicio de delivery.

El primero se encuentra vinculado al almacenaje, traslado, embalaje, procesamiento de artículos, cálculo de volumen, peso, agrupación de productos, lectura de código QR, entre otros (Beetrack, 2021, párr. 12-15). Ejemplos claros de este tipo de mecanismos automatizados es el robot Chuck (no necesita de un humano para funcionar) y los robots kiva (empleados por la empresa Amazon). Tal y como señala Beetrack (2021): “estos robots funcionan en dos etapas: primero, al tomar los pedidos y ordenarlos en las estanterías y luego, al momento de servir la mercancía a los clientes, lo que se conoce como "picking" o etapa de recogida”

El segundo, se encuentra vinculado a aquellos mecanismos automatizados que se encarguen de entregar los pedidos. En este tipo de robótica industrial, nuevamente encontramos a la empresa Amazon, quien pretende que los robots sean “cada vez más eficaces y eficientes al momento de esquivar obstáculos, cruzar calles, doblar esquinas, frenar ante el paso de automóviles, avanzar en temporadas de lluvia o de nieve, etc” (Beetrack, 2021, párr. 25). Este tipo de robótica en delivery ya se empezó a utilizar en el año 2019 en Estados Unidos y se pretende implementar en otros países. Recordemos que Amazon hace pedidos a Perú, por lo que no sería raro que en poco tiempo estos tipos de delivery sean implementado en nuestro país.

No solo vemos esta implementación de robots en la ingeniería y comercio, sino también en el sector salud. Como menciona López (2021) en época de pandemia hicieron su novedosa aparición diversos robots como Sophia, quién ayudó en el sector salud tomando la temperatura, entablando conversación con el paciente y dedicándose al cuidado de su salud (párr. 2). Otro ejemplo es el de China, pues cuando empezó la época de pandemia y se decretó la cuarentena, el robot autónomo denominado Peanut hizo la función de camarero, llevando comida a aproximadamente a 200 personas (Rubio, 2020, párr. 7)

En Italia, fue el Hospital Circolo di Varese quien adquirió seis robots a fin de trabajar junto al personal de salud, recorriendo instalaciones, revisando sus signos vitales e inclusive estableciendo procedimientos para que un paciente continúe con vida. Pero esto no solo ocurrió en Europa y Asia, en América latina, en específico en México, el robot Roomiebot fue el primero en realizar una evaluación (triage) a personas que posiblemente tenían el virus de la covid-19 (López, 2021. Párr. 11-12).

Aunado a esto, tenemos también mecanismos automatizados que podrían reemplazar actividades como las de los cajeros y panaderos. Con relación a las actividades como las de cajeros, repartidores o camareros, estos fueron implementados en mayor medida en la época de la pandemia. Evidentemente el uso de estos fue con la finalidad de proteger la salud de los individuos, pero es un gran inicio para que fuera de dicha situación sean implementadas por los empleadores.

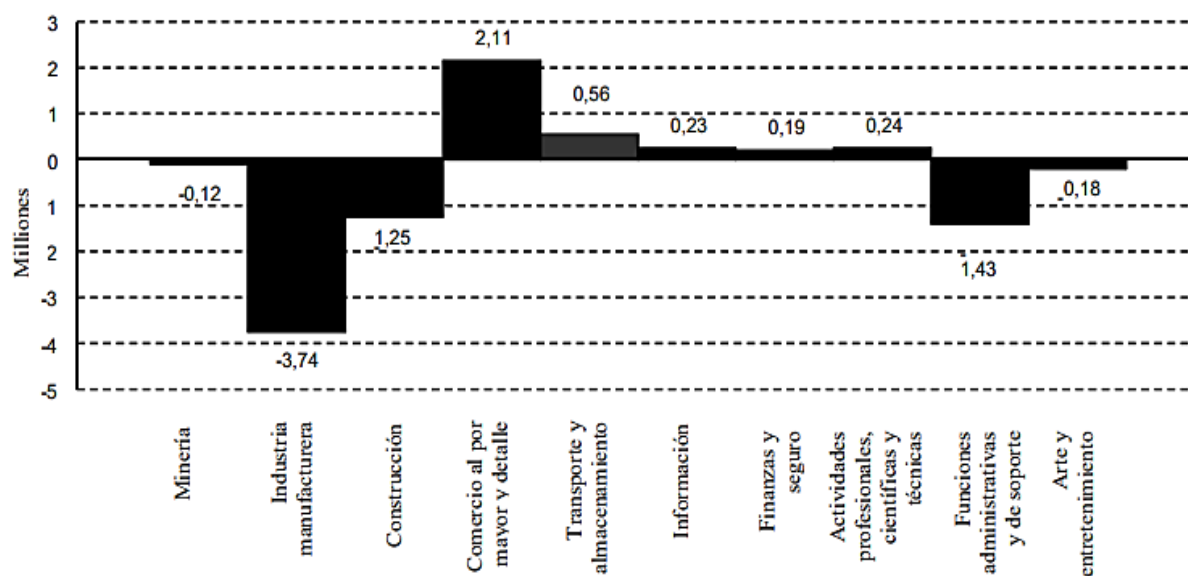
En esa misma línea, cabe recordar que las nuevas tecnologías poseen gran inteligencia artificial, la cual se está implementando diariamente en nuestra vida. En ocasiones cuando deseamos ingresar a alguna página a buscar información, ya sea de empresa privada o de una entidad del estado aparece un cuadro que debe ser marcado a fin de verificar que no eres un robot, como por ejemplo en la página oficial de RENIEC cuando deseas conocer el número de verificación del Documento Nacional de Identificación o incluso en los enlaces de los famosos bonos brindados por el Estado en época de pandemia. Incluso Movistar, la marca de telecomunicaciones, debido a la gran acogida que tiene ha optado por implementar parte de estas nuevas tecnologías ¿de qué modo? Pues si se ingresa a la aplicación de dicha empresa, puedes presionar una opción en la que te brindan atención por WhatsApp. Usualmente se puede pensar que te atenderá una persona, sin embargo, la atención la inicia un robot programado que solo cuando no puede brindarte solución al problema, te deriva a un área especializada.

Respecto a las alegaciones de algunos autores sobre el posible reemplazo de los abogados por estas tecnologías pertenecientes a la cuarta revolución industrial, no debe tomarse por cierta, pues si bien podrán brindarse asesorías programadas similar a como lo hace ahora movistar, en la profesión de la abogacía se tiene que no todos los casos son iguales, cada uno posee sus peculiaridades, es más, cada caso requiere de un análisis y razonamiento exclusivo, lo cual no sería factible ser desarrollado por un robot.

Es cierto que anteriormente se ha mencionado que existen robots que dado a la inteligencia artificial que poseen, van aprendiendo continuamente de su entorno, pero este caso es diferente porque a parte del análisis que se pueda realizar, en muchos casos también se utiliza las máximas de la experiencia y en parte la sensibilidad, lo cual no poseen estas tecnologías. Al respecto, Barrio (2020) considera que las transformaciones digitales, tecnologías actuales o por devenir no deben ser consideradas como contrincantes, por el contrario, deben ser consideradas como un apoyo para realizar las actividades propias de un abogado (párr. 16).

A la actualidad no se ha logrado encontrar cifras exactas sobre la actividad que podrán ser reemplazadas en nuestro país, pero se ha ubicado un pronóstico sobre la creación y destrucción en miras del año 2030 en América Latina, el mismo que se muestra a continuación:

**Previsiones sobre la creación y destrucción de empleo por sectores para 2030 –  
Diagrama N. ° 2**



**Fuente: Rodríguez, et al.**

**Año: 2017**

En síntesis, los mecanismos automatizados son medios constitutivos que representan una amenaza al derecho de huelga y son constituyentes de esquirolaje tecnológico. Como se ha visto, están en gran parte de nuestro día y de forma paulatina se van incorporando en más sectores u campos laborales. Hace unos años se pudo haber mencionado que faltaba mucho para que un robot reemplace las labores realizadas por un humano, empero, ahora ya es una realidad. Es cierto que la cuarta revolución industrial tiene muchas ventajas, pero es verdad también cierta la amenaza que provoca en el mundo laboral.

Son temerarias las situaciones descritas, pues ante el supuesto de que trabajadores se encuentren la huelga, los empleadores pueden valerse de estos mecanismos. Con esta investigación no se busca la eliminación de la tecnología, por el contrario, se considera que la utilización de estos mecanismos ayuda en gran medida a que aquellas actividades de alto riesgo puedan ser realizadas por las nuevas tecnologías, sin embargo, no se está de acuerdo en que se empiecen a utilizar en reemplazo de los trabajadores huelguistas, realizando labores que lo haría habitualmente el trabajador si se encontrara en su puesto de trabajo.

En realidad, esto es un conflicto porque estas tecnologías ya se encuentran en nuestro país, sin embargo, brilla la ausencia de regulación sobre el esquirolaje tecnológico, es decir, existe un vacío normativo sobre este tema, del cual se pueden hacer valer los empleadores para enervar la eficacia del derecho a huelga, más aún si no se encuentra de forma expresa considerada como una infracción grave en el artículo 25 inciso 9 del RLGIT.

### **3.2.2. La prohibición del esquirolaje tecnológico en otros países**

En España este tema se ha desarrollado en mayor medida, como ya se ha visto, incluso existen dos posiciones sobre el esquirolaje. Así, teniendo en cuenta la tesis permisiva y la tesis prohibitiva, la autora de la presente investigación considera como viable la tesis prohibitiva, más aún si ya se ha visto la importancia de regular o prohibir los actos que son constitutivos de esquirolaje tecnológico y se ha evidenciado el por qué estos vacían su contenido.

Si se encontrara acorde con la tesis permisiva, no existiría razón para querer la modificación del artículo 70° del RLRCT, de modo que en el ordenamiento jurídico peruano continuaría solo haciendo referencia a la sustitución de un trabajador por otro.

La autora de la presente investigación no se encuentra a favor de la tesis permisiva, por el contrario, se encuentra a favor de la tesis prohibitiva por las siguientes tres razones:

- i. No es factible que se considere que los daños solo los deben soportar los huelguistas como se indica en la tesis permisiva. Las consecuencias de la huelga la sufren tanto los huelguistas como los empleadores, esto es porque mientras los huelguistas dejan de trabajar, no perciben remuneración por ese lapso, en tanto la empresa pierde productividad por la falta de sus laboriosos,
- ii. La eficacia consiste en el perjuicio natural que puede ocasionar, este no es desmesurado, puesto que aquí no se habla de violencia, por el contrario, la huelga es pacífica, sin embargo, el daño se concreta cuando ninguna otra persona o medio tecnológico pueda sustituir las actividades o el trabajo que habitualmente realizaba el huelguista y
- iii. La norma se encuentra al servicio de las personas, en tanto el sujeto de derecho es el eje principal del mismo, en consecuencia, si vemos que surgen tecnologías que afectan el ejercicio de los derechos de los individuos, resulta lógico que la normativa debe ser acorde a la etapa histórica en la que se encuentren.

Por estas razones, nuestra posición se encuentra a favor de la tesis prohibitiva, más aún si esta hace alusión a la libertad de empresa, precisando que solo se ha ejercer en un contexto de normalidad. Es cierto que la libertad de empresa le va a dar la posibilidad de realizar cambios dentro del centro laboral, pero ello no debe alcanzar a la circunstancia de la huelga, afectando su eficacia.

En América Latina, tenemos a Chile como uno de los países que se ha pronunciado sobre el esquirolaje tecnológico, estableciendo una interpretación a su normativa. Previamente a ello,

debemos resaltar que Chile, a diferencia de Perú, posee un Código de Trabajo, es decir, todo un compendio unificado sobre materia laboral.

Continuando con lo mencionado en el párrafo presente, vale decir que en el artículo 345° y artículo 403° inciso d) de su normativa se establece respectivamente lo siguiente: “Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” y “el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva” (Código de Trabajo, 2019).

De ahí, se ha partido para realizar una interpretación sobre el término reemplazo, determinando que este término se encuentra referido al accionar y no a los medios que lo efectúan, es decir, si es realizado por personas o medio tecnológicos (Gobierno de Chile, 2018, p. 11).

### **3.2.3. Incorporación de la prohibición del esquirolaje tecnológico en el artículo 70 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

Como respuesta a la problemática planteada, se propone la modificación del artículo 70 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a razón de que la misma no guarda concordancia con la situación actual, referida a la presencia de actos que se constituyen en esquirolaje tecnológico.

Otra de las razones del porqué de esta modificación es que si bien el artículo 29° inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo es una cláusula de interpretación analógica en la cual se podría entender por dilucidada el esquirolaje tecnológico, sería en tanto incoherente porque el artículo que se pretende modificar solo hace referencia a la sustitución de un trabajador por otro.

Nuestra legislación laboral se encuentra dispersa, no se encuentran en un código como lo es en el caso de Chile, no obstante, ello no es excusa para que nuestra normativa laboral no guarde concordancia en su conjunto. Sin perjuicio de ello, se tiene lo estipulado en la carta magna, en el cual se establecen las limitaciones y excepciones, y en concordancia con lo establecido en la normativa internacional, se debe prohibir el esquirolaje tecnológico.

También ya hemos visto cómo es que con la prohibición del esquirolaje tecnológico se vacía el contenido esencial. En razón a ello en la modificación del artículo se plantea añadir también el término reemplazo. Así, la redacción del artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sería la siguiente:

Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, y, por lo tanto, no es factible de ninguna forma el remplazo de los trabajadores en huelga para realizar las actividades habituales de los mismos. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N.º 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio (subrayado agregado).

El término remplazo se encuentra referido a una sustitución, pero dicha sustitución se encuentra referida al accionar, la función de sustituir, y abarca también al medio, esto es, las personas y a los medios tecnológicos.

Otro dato importante que es necesario señalar, son las pautas sobre el poder de dirección del empleador. El poder de dirección es la facultad que le otorga el ordenamiento jurídico al empresario para que pueda organizar de forma económica, técnica y funcional, además de dar órdenes, brindar instrucciones de control, e incluso variar las condiciones de trabajo, entre otras (Hernández, s.f., p. 405).

El poder de dirección del empleador en estos términos permite la utilización de medios tecnológicos como los que ya se han indicado, ello a fin de una mayor productividad en el centro de labores o como señala el Gobierno de Chile (2018) “estandarizar la calidad de los productos, incrementar la seguridad, alivianar las labores físicas, entre otros” (p. 3).

En situaciones de huelga en las que se pretenda utilizar sistemas automatizados, estos pueden ser propios de la empresa o externos (adquisición de nuevas tecnologías), pero para que sean consideradas como actos que afectan al derecho de huelga, independientemente que el medio tecnológico sea propio o externalizado, es considerado como tal cuando es utilizado en época de huelga y como respuesta a la misma, es decir, con la finalidad de minorar los efectos de la huelga.

Ahora, con relación al artículo 25° inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección el Trabajo, realizada ya la modificación del artículo 70 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y teniéndose en cuenta que dicho artículo es una cláusula de interpretación analógica, dentro de este artículo al tener el término “como” estableciendo de manera ejemplificativa los actos consideramos como infracciones muy graves, se entiende que aquí se encontraría la prohibición del esquirolaje tecnológico.

El tribunal constitucional ya ha mencionado que no se afecta al principio de tipicidad con la aplicación de esta cláusula de interpretación analógica, por ello, sobre la no afectación a principios del procedimiento sancionador como el de tipicidad ha establecido lo siguiente:

El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso. Ni siquiera las formulaciones más precisas, las más casuísticas y descriptivas que se puedan imaginar, llegan a dejar de plantear problemas de determinación en algunos de sus supuestos, ya que siempre poseen un ámbito de posible equivocidad. En definitiva, la certeza de la ley es perfectamente compatible, en ocasiones, con un cierto margen de indeterminación en la formulación de los tipos (Sentencia N.º 010-2002-AI/TC, 2002, fundamento 46 y 47).

Con este pronunciamiento, se denota claramente la posibilidad de que el tipo establecido en el artículo 25 inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección el Trabajo no contenga todas las casuísticas posibles, empero, si dicho artículo ya ha estipulado la expresión “como”, ello equivaldría a la prohibición del esquirolaje tecnológico, pero ahora con la modificación del artículo 70° del RLRCT, guardando así concordancia con la demás normativa nacional e internacional.

## Conclusiones

En los convenios de la OIT, el derecho a huelga es considerado como un derecho mínimo. En razón a ello, se protege a nivel constitucional, pero con ciertos límites. Estos se encuentran estipulados en el artículo 28°, 42° y 153° de la CPP de 1993. Sumado a ello, está la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y su reglamento, junto a la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, normativa en la cual se brinda mayor extensión sobre el derecho de huelga. Como es de verse, este derecho se encuentra protegido, sin embargo, continúan existiendo vacíos normativos en el ámbito laboral, como es el caso de esquirolaje tecnológico, en donde se utilizan mecanismos automatizados, los cuales vulneran el derecho a huelga y vacían su contenido esencial.

La cuarta revolución industrial contiene diversos mecanismos de inteligencia artificial o sistemas automatizados, uno de ellos es la robótica industrial. Así, los empleadores utilizan en mayor medida estos mecanismos cuando los trabajadores ejercen el derecho a huelga y les es factible, ya que nuestro ordenamiento jurídico no lo prohíbe, es más, cuando hace alusión al término “reemplazo” se alude a la sustitución de un individuo por otro. De tal modo y a fin de proteger el ejercicio legítimo del derecho a huelga, se propone la modificación del artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, mientras tanto, la redacción del artículo 25 inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección el Trabajo debe ser la misma por ser una clausula de interpretación analógica, aplicando así el mismo razonamiento que se utilizó para que el inspector de trabajo pueda considerar el esquirolaje interno como una falta grave.

## Recomendaciones

Resultaría conveniente establecer si los robots que ingresan a laborar como trabajadores ya sea en situación de huelga o no, podrían ser considerados posiblemente como sujetos de derecho, porque por ejemplo en Arabia Saudita se le otorgó la ciudadanía al robot Sophia.

De forma similar a lo mencionado en el párrafo precedente y dependiendo si los robots pudiesen o no ser considerados sujetos de derecho, se genera la duda de si estos en algún momento podrían llegar a considerarse sujetos activos en el ejercicio del derecho a huelga

Otra posibilidad de investigación surgida de la presente es la contingencia de si el esquirolaje tecnológico podría verse inmerso dentro del esquirolaje interno o externo, puesto que pueden existir ocasiones en las que los medios tecnológicos necesiten de un humano para poder realizar sus actividades, siendo que el empleador podría darle este puesto a una persona que se encuentre dentro del centro de labores o a uno externo a la empresa.

Finalmente, se sugiere realizar la modificación propuesta en la presente investigación a fin de proteger el ejercicio legítimo del derecho a huelga, más aún si la finalidad de las normas a nivel internacional que han sido ratificadas por nuestro país en materia laboral es proteger al mismo.

## Referencias

- Álvarez, P. (2017). *El derecho de huelga y los derechos colectivos de los trabajadores amenazados por la nueva empresa digital*. <https://www.ugt.es/el-derecho-de-huelga-y-los-derechos-colectivos-de-los-trabajadores-amenazados-por-la-nueva-empresa>
- Aparicio, B. (2020). *La sustitución de huelguistas. El esquirolaje interno y externo* (tesis de pregrado, Universitat Jaume I). Repositorio Institucional UJI. <https://bit.ly/3ok3GNZ>
- Barrio, M. (2020). *La tecnología jurídica no acabará con los abogados, solo facilitará su trabajo*. <https://theconversation.com/la-tecnologia-juridica-no-acabara-con-los-abogados-solo-facilitara-su-trabajo-129269>
- Beetrack. (2021). *Robótica industrial y automatización ¿cómo están revolucionando la logística?* <https://www.beetrack.com/es/blog/robotica-industrial-logistica>
- Beetrack. (2021). *Robótica industrial: una mirada actual y lo que viene*. <https://bit.ly/39OCwIp>
- Civera, A. (2018). *El esquirolaje tecnológico, otra manera de sustitución de trabajadores en huelga* (trabajo de pregrado, Universitat Jaume I). Repositorio Institucional UJI. <https://bit.ly/2QmDkhL>
- Congreso de la República del Perú, (2019, 25 de enero). Ley 27444, Ley del procedimiento administrativo general, diario oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1992, 15 de octubre). Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, diario oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2003, 05 de octubre). Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, diario oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2006, 29 de octubre). Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, diario oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2021). Constitución Política del Perú de 1993. Editorial del Congreso.
- Cueva, P. y Caballero, T. (2016). *La huelga* (monografía de pregrado, Universidad Privada TELESUP). Repositorio Institucional TELESUP. <https://bit.ly/2SUxa9v>
- Escribano, G. (2017). *Derecho de huelga, ius variandi, y esquirolaje tecnológico*. (139), 217-228. Revista andaluza de trabajado y bienestar social. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6390074.pdf>
- Espejo, D. (2018). *La regulación del esquirolaje interno en el reglamento de la ley general de inspección del trabajo como un supuesto de afectación del derecho de huelga* (tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio Institucional USAT. <https://bit.ly/3tMKtFG>
- Espinoza, F. (2012). *¿La sustitución de trabajadores en huelga mediante el esquirolaje interno constituye una infracción administrativa?* [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_22/doc\\_boletin\\_22\\_02.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_22/doc_boletin_22_02.pdf)

Espinoza, L. (2013). *La infracción administrativa laboral* (tesis para obtener el grado de Magister en derecho del trabajo y de la seguridad, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://bit.ly/3v6uALy>

Fermín, P. (s.f). III FORO INTERNACIONAL DE ROBOTICA – ROBOTICA INDUSTRIAL: APLICACIONES. <https://bit.ly/2WjXrjs>

García, H. (2016). El derecho de huelga. <https://bit.ly/2Sp8ypt>

Gobierno de Chile. (2018). Ordenanza del Departamento Jurídico.

Hernández, L. (s.f.) Poder de Dirección del Empleador <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

Huarcaya, L. (2015). *Derecho de huelga, esquirolaje en la inspección laboral* (tesis de magister, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Institucional PUCP. <https://bit.ly/3w8Om9p>

López, N. (2017). *Análisis del derecho a huelga en la ley del servicio civil* (tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Institucional PUCP. <https://bit.ly/3hsA1R4>

López, R. (2016). *Límites al derecho de huelga: el esquirolaje interno* (tesis de pregrado, Universidad de Almedria). Repositorio Institucional UAL. <https://bit.ly/3fn3c5v>

Matos, P. (2019). *¿Es válido el uso de las tecnologías para reemplazar a los trabajadores en huelga?* Perú: Polemos. <https://bit.ly/3hvVQzu>

Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (2020). *Huelgas en el Perú*. (OGETIC, ed).

Motta, V. (2018). *El origen de la libertad sindical en el Perú* (tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Institucional PUCP. <https://bit.ly/3yerWFH>

Navarrete, V. (2017). Efectos de la Cuarta Revolución Industrial en el Derecho. (2). 79-98. Revista de Facultad de Jurisprudencia de la PUCE.

Oliva, M. (2018). *Huelga y esquirolaje interno en el Perú: ¿conflicto entre un derecho fundamental y el principio de tipicidad?* <https://bit.ly/3hvmvwj>

Pizarro, D. (2018). *Derecho de huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017* (tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio Institucional UNSA. <https://bit.ly/3eTMwnk>

Pontaza, D. (2017). *Las cuatro tecnologías que han reemplazado al hombre*. México. <https://tecreview.tec.mx/2017/03/28/uncategorized/las-cuatro-tecnologias-que-han-reemplazado-al-hombre/>

Radio Nacional de Colombia. (2021). *Sophia: el robot humanoide que ayudará al personal médico en la pandemia*. <https://bit.ly/3ujBYUx>

Rodríguez, et al. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*.

Rubio, I. (2020). *Robots enfermero, camareros y desinfectantes: tecnología para contener el coronavirus*. [https://elpais.com/tecnologia/2020/02/04/actualidad/1580799904\\_475757.html](https://elpais.com/tecnologia/2020/02/04/actualidad/1580799904_475757.html)

Tamayo, T. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Ciudad de México: Editorial Limusa.

Torres, M. (2018). *El esquirolaje interno como practica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga* (trabajo de pregrado, Universidad San Pedro). Repositorio Institucional USP. <https://bit.ly/3oiyHBV>

Tribunal Constitucional (2004, 11 de octubre). Sentencia 2192-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional (2008, 4 de setiembre). Sentencia 00005-2008-PI/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00005-2008-AI.pdf>

Tribunal Constitucional d'España. (1981, 8 de abril). Sentencia 11/1981. <https://bit.ly/3w5mGCm>

Tribunal Constitucional. (2002, 3 de enero). Sentencia 010-2002-AI/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>

Tribunal Constitucional. (2005, 12 de agosto). Sentencia 00008-2005-PI/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

UPB. (s.f). *Sophia, robot humanoide – Hanson Robotics*. <https://bit.ly/3kNZKEN>

Valle, M. (2018). *La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas*. IUSLabor, (3), 187-215. <https://bit.ly/3huwhyA>

Vega, R. (2017). *El futuro del trabajo: ¿Revolución Industrial y Tecnológica o crisis del Estado Social?* Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales. 60 (267) 431-442. <https://bit.ly/3ooq7Bm>

Villa, M. (2016). *Ejercicio de derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro sistema normativo* (tesis de pregrado. Universidad Andina del Cusco). Repositorio Institucional UANDINA. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/800/Edder\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/800/Edder_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zavala, C. y Mendoza, L. (2019). *Los principios del procedimiento sancionador y la inspección del trabajo* (1.ª ed.). Pacífico Editores S.A.C.

## Anexos

Tribunal Constitucional. (2005, 12 de agosto). Sentencia 00008-2005-PI/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional d' España. (1981, 8 de abril). Sentencia 11/1981.  
<https://bit.ly/3w5mGCm>

Tribunal Constitucional. (2002, 3 de enero). Sentencia 010-2002-AI/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>

Tribunal Constitucional (2004, 11 de octubre). Sentencia 2192-2004-AA/TC.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional (2008, 4 de setiembre). Sentencia 00005-2008-PI/TC.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00005-2008-AI.pdf>