

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La convergencia entre negociación colectiva laboral, derechos y plataformas y algoritmos digitales: desafíos y perspectivas

Luciano VIEIRA CARVALHO\*

**RESUMEN:** La era digital transforma el trabajo, planteando desafíos y oportunidades para la negociación colectiva. Este estudio examina cómo adaptarla a los derechos digitales de los trabajadores y al impacto de los algoritmos en la gestión laboral. A través de una metodología bibliográfica, se identifican conflictos como la falta de transparencia en los algoritmos, que puede generar decisiones arbitrarias o discriminatorias, y la ausencia de regulación adecuada. Además, se destacan derechos frecuentemente olvidados, como la privacidad y el derecho a la desconexión, que deben incorporarse en las negociaciones colectivas. Sin embargo, la convergencia entre derechos digitales y algoritmos ofrece oportunidades significativas. Sindicatos y empresarios pueden colaborar en políticas que garanticen la transparencia algorítmica, protejan a los trabajadores y fomenten la justicia laboral. Este campo emergente enfrenta desafíos regulatorios, pero también abre la posibilidad de alcanzar acuerdos más justos y equitativos en la era digital.

**Palabras clave:** Negociación colectiva, derechos digitales, algoritmos, relaciones laborales, transparencia algorítmica.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Características del trabajo a través de plataformas digitales y desafíos para las organizaciones colectivas y sindicales. 2.1. El movimiento colectivo de trabajadores de plataformas digitales: perspectivas y riesgos ante la ley y la Constitución. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

---

\* Abogado; Licenciado en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Bauru (Brasil); Pós Graduando en Trastorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola da Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil); Miembro de la Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – AATPR (Brasil).



## The Convergence between Collective Labour Bargaining, Rights and Digital Platforms and Algorithms: Challenges and Perspectives

---

**ABSTRACT:** The digital era is transforming work, presenting challenges and opportunities for collective bargaining. This study examines how to adapt it to workers' digital rights and the impact of algorithms on labour management. Using a bibliographic methodology, conflicts such as the lack of transparency in algorithms, which can lead to arbitrary or discriminatory decisions, and the absence of adequate regulation are identified. Additionally, frequently overlooked rights, such as privacy and the right to disconnect, are highlighted as necessary components of collective bargaining. However, the convergence between digital rights and algorithms presents significant opportunities. Unions and employers can collaborate on policies that ensure algorithmic transparency, protect workers, and promote labour justice. This emerging field faces regulatory challenges but also opens the door to achieving fairer and more equitable agreements in the digital age.

*Key Words:* Collective bargaining, digital rights, algorithms, labour relations, algorithmic transparency.

## 1. Introducción

El trabajo realizado por las plataformas digitales tiene algunas misiones relevantes para el Derecho y, particularmente, para el Derecho del Trabajo. En la mayoría de los casos, las plataformas como Uber, iFood, Loggi, entre otras, no utilizan el contrato de trabajo para la contratación de los trabajadores, sino que consideran a estos como trabajadores autónomos. Por ello, se discute, en la misma línea de razonamiento, qué regulación jurídica debe conferir el Estado a estas relaciones laborales. Una primera fase en este debate suele ser a nivel individual, es decir, sobre la relación jurídica que existe entre el trabajador y la plataforma.

Sin embargo, este artículo pretende discutir las cuestiones jurídicas sobre el plan colectivo de relaciones laborales a través de plataformas digitales, a partir de la experiencia de “caída de las aplicaciones”, en especial el respeto a las dimensiones fundamentales de la libertad sindical, la negociación colectiva y el progreso. La premisa aquí es que la discusión sobre la regulación estatal del trabajo por aplicaciones debe considerar, de manera relacional, los niveles individual y colectivo. Para abordar los riesgos de la incorporación de los trabajadores a través de plataformas digitales en relación con los estándares del Derecho del Trabajo, en particular en lo que respecta a la organización colectiva de los trabajadores, el texto busca posibles respuestas en la Constitución y en la práctica concreta de los derechos constitucionales evidenciada en “caída de las aplicaciones”.

El supuesto teórico se alinea con la comprensión de la Constitución como un “texto responsivo”, que se dirige a buscar respuestas y que se trata como un punto de llegada y convergencia del pluralismo político y social. La Constitución se observa con base en la realidad, y no al revés. En efecto, la legitimidad del texto constitucional está relacionada con su capacidad para ofrecer respuestas adecuadas o, más específicamente, con la capacidad del Derecho Constitucional para encontrar tales respuestas en la Constitución.

En este sentido, existe una preocupación con la realización de los derechos fundamentales, considerando que las normas constitucionales de principio que garantizan estos derechos señalan una dirección y vinculan el futuro, lo que incluye servir como parámetro para las decisiones que deben tomar los órganos estatales, abarcando el Poder Legislativo y Judicial, y también para las acciones de los ciudadanos. La Constitución, por tanto, se entiende como el marco de un proceso permanente de conquista y ejercicio de los derechos fundamentales.

El artículo pretende, entonces, presentar posibilidades de comprensión y utilización del texto constitucional, en lo que respecta a la organización

colectiva de los trabajadores a través de plataformas digitales, con potenciales consecuencias en la discusión sobre la regulación jurídico-estatal de este trabajo en e incluso respecto de otras cuestiones en materia de derechos fundamentales.

El texto se divide en tres partes. El primero examina las características del trabajo basado en aplicaciones, marcado por el uso de tecnologías digitales como forma de gestión empresarial, y los desafíos que plantea a la organización colectiva y sindical. El segundo analiza la “caída de las aplicaciones” y las acciones colectivas de los trabajadores de las plataformas de entrega, destacando algunos de los dilemas del movimiento. El tercero se centra en las perspectivas y riesgos, a nivel individual y colectivo, de la normalización jurídica del trabajo a través de aplicaciones digitales e indica posibles respuestas a partir de la Constitución y la articulación de demandas que encuentran sustento en el texto constitucional.

## **2. Características del trabajo a través de plataformas digitales y desafíos para las organizaciones colectivas y sindicales**

Se han utilizado varias expresiones para designar el trabajo proporcionado por las plataformas digitales. Entre ellos, tenemos la economía de conciertos, la economía de plataformas, la economía colaborativa, el crowdsourcing, la economía bajo demanda, la uberización, el trabajo colaborativo y el trabajo digital. Esta nomenclatura se refiere a formas de trabajo que tienen características comunes, como el establecimiento de contactos en línea, a través de aplicaciones o plataformas digitales, entre trabajadores y empresas y productores y consumidores; el uso de tecnologías digitales para la organización y gestión de las actividades previstas; y relaciones firmadas bajo demanda<sup>1</sup>.

Sin embargo, las plataformas digitales (y el trabajo que se realiza a través de ellas) no tienen las mismas características. Determinadas plataformas actúan como simples intermediarios, permitiendo el contacto entre los trabajadores y los interesados en un determinado servicio, sin que la plataforma estipule precio, calidad, cantidad, condiciones, etc. Existen, sin embargo, plataformas que asumen el papel de protagonistas de la relación y garantizan la calidad del servicio prestado, fijando condiciones para la realización de las tareas, definiendo el precio de la actividad y remunerando a la persona que realiza el servicio. Así, quien consume el

---

<sup>1</sup> R. ANTUNES, V. FILGUEIRAS, *Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo*, en *Contracampo*, 2020, n. 1, p. 31.

trabajo ofertado se convierte en cliente de la plataforma digital, y no de quien realiza la tarea. En el primer grupo se encuentran, por ejemplo, Mercado Livre; en el segundo están, entre otros, Uber e iFood<sup>2</sup>.

Carvalho Sampaio Oliveira, de Lacerda Carelli y Grillo proponen la siguiente conceptualización para plataformas de trabajo digitales:

Modelos de negocio basados en infraestructuras digitales que posibilitan la interacción de dos o más grupos con un trabajo intensivo como principal objetivo, considerando siempre como plataforma no la naturaleza del servicio prestado por la empresa, sino el método, exclusivo o combinado, para la realización de negocios corporativos<sup>3</sup>.

La definición propuesta anteriormente tiene la virtud de resaltar que lo decisivo no es la actividad en sí que ofrece la plataforma (como el transporte o la entrega), sino la forma de operar de la empresa, basada en tecnologías digitales para su organización y gestión. Los autores sugieren clasificar las plataformas en puras (aquellas que no proporcionan un «control relevante» sobre la interacción entre comerciantes) y mixtas o híbridas (aquellas en las que hay una mezcla «entre mercado y jerarquía» y «la forma corporativa de plataforma sirve prestación final de un servicio que no puede confundirse con él»<sup>4</sup>).

Al desarrollar el concepto de uberización del trabajo, Ludmila Costhek Abílio también destaca que se trata de una nueva forma de gestión, organización y control del trabajo<sup>5</sup>.

El discurso de las plataformas digitales es que los trabajadores realizan actividades cuando quieren y donde quieren, ya que no existe un compromiso formalizado que garantice la continuidad del trabajo. Afirman también la creación de un entorno laboral más atractivo, a través de plataformas y aplicaciones, para diferentes estilos de vida, «sin la rigidez de los trabajos tradicionales»; o, alternativamente, que se trata de un ingreso extra o una forma de ganar dinero en tu tiempo libre<sup>6</sup>.

El uso de la tecnología muchas veces se presenta como motivo para

---

<sup>2</sup> Cfr. R. DE LACERDA CARELLI, *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *Futuro do trabalho. Os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU, 2020.

<sup>3</sup> M. CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, R. DE LACERDA CARELLI, S. GRILLO, *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*, en *Revista Direito e Práxis*, 2020, n. 4, p. 2622.

<sup>4</sup> *Idem*.

<sup>5</sup> L. COSTHEK ABÍLIO, *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*, en *Psicoperspectivas*, 2019, n. 3, p. 2.

<sup>6</sup> R. ANTUNES, V. FILGUEIRAS, *op. cit.*, p. 31.



que las actividades en plataformas digitales sean tratadas como nuevas formas de trabajo, diferentes a otras existentes en el mercado y, por lo tanto, su regulación de acuerdo con estándares legales sería inadecuada, en particular la regulación del Derecho del Trabajo. El supuesto de este discurso es que las personas que trabajan a través de plataformas electrónicas no tendrían una relación laboral y, por tanto, no necesitarían la protección legal correspondiente<sup>7</sup>.

La estrategia de las plataformas digitales es negar la relación laboral y las respectivas garantías legales. Esta estrategia empresarial es fundamental y tiene la función de vender una apariencia de autonomía que permita a las empresas aumentar el control y la explotación sobre el trabajo.

Los instrumentos tecnológicos nos permiten ampliar las formas de control sobre la fuerza laboral, lo que va en contra del discurso de autonomía vendido a los trabajadores por las plataformas digitales. Es aquí donde surge uno de los principales desafíos para el Derecho del Trabajo. A menudo, la noción de subordinación jurídica (tomada de la expresión “dependencia”, en el art. 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT)) se aplica de forma tan restrictiva que no se concibe ningún espacio de libertad para el trabajador, que queda sometido, de forma prácticamente absoluta, a la potestad directiva del empresario. Sin embargo, en relación con el trabajo realizado a través de plataformas digitales, el poder de dirección y gestión de la empresa –y, por tanto, la condición de subordinación/dependencia del trabajador– queda oculto por las tecnologías de la comunicación y la información<sup>8</sup>.

La facultad directiva del empresario, de conformidad con el art. 2 CLT, se manifiesta principalmente a través del sistema, aplicación, código fuente o algoritmo que define la organización y forma de ofrecer el servicio. Las reglas de negocio y desempeño laboral están definidas por el algoritmo, el código fuente, la aplicación y no por meras cláusulas contractuales<sup>9</sup>.

Como señalan Ricardo Antunes y Vitor Filgueiras, la principal novedad presente en la organización laboral a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, además de potenciar exponencialmente los medios de obtención de ganancias y extracción de valor agregado, es permitir a las empresas utilizar estos instrumentos digitales para controlar la plantilla, como por ejemplo, el seguimiento, en tiempo real, del

---

<sup>7</sup> V. DE STEFANO, *Labour is not a technology – Reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy*, en *IUSLabor*, 2017, n. 2, p. 3.

<sup>8</sup> Ver J.E. RESENDE CHAVES JR., *O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas*, en R. SIMÃO DE MELO, C. JANNOTTI DA ROCHA (coords.), *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*, LTr, 2017.

<sup>9</sup> *Idem*.



desempeño de la tarea, la velocidad, ubicación y movimiento realizado, evaluaciones, etc. Todo este control se ejerce mediante el mando de algoritmos<sup>10</sup>.

La gestión basada en elementos de juego permite a los trabajadores permanecer disponibles, buscando transporte o entregas, pero sin recibir tiempo de espera, porque sólo se les llama cuando es necesario y se les remunera en consecuencia. La estipulación unilateral, por parte de las plataformas digitales, de los valores de los servicios y la manipulación de estos valores funcionan para dirigir y orientar, a través de algoritmos, la conducta de los trabajadores. Una remuneración baja significa que un número importante de proveedores están continuamente dispuestos a prestar el servicio, incluso a precios bajos. Los trabajadores se encuentran entonces en una subasta invertida, lo que los coloca en condiciones de competencia permanente entre sí<sup>11</sup>.

El rechazo de la condición de trabajador asalariado y de las protecciones legales previstas en el ordenamiento jurídico conduce a una situación de precariedad, marcada, entre otros aspectos, por largas jornadas laborales y bajos salarios<sup>12</sup>.

## 2.1. El movimiento colectivo de trabajadores de plataformas digitales: perspectivas y riesgos ante la ley y la Constitución

Carvalho Sampaio Oliveira, de Lacerda Carelli y Grillo señalan cuatro respuestas alternativas del Derecho del Trabajo al trabajo proporcionado por las plataformas digitales. La primera —e inmediatamente rechazada por los autores— es la no aplicación de la normativa laboral, por lo que las relaciones jurídicas entre proveedores y plataformas estarían disciplinadas por el Derecho Civil. El segundo es el impacto de las normas laborales, pero con la necesidad de redactar nueva legislación, debido a la insuficiencia de la existente. Además, esta alternativa señala el establecimiento de una protección intermedia, similar a la parasubordinación italiana. La tercera posibilidad pasa por el reconocimiento de que se está produciendo una nueva relación laboral, pero se deben garantizar todos los derechos laborales, de forma similar a la normativa que regula el trabajo eventual. Finalmente, la cuarta opción sería la aplicación de la legislación laboral en

---

<sup>10</sup> Ver R. ANTUNES, V. FILGUEIRAS, *op. cit.*, p. 33.

<sup>11</sup> *Ibidem*, pp. 33-34.

<sup>12</sup> M. CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, R. DE LACERDA CARELLI, S. GRILLO, *op. cit.*, p. 2611.

los términos exactos definidos en la CLT, que define trabajador y empleador en sus arts. 2 y 3 y se refiere, en el art. 6, la subordinación jurídica ejercida por medios telemáticos o informáticos<sup>13</sup>.

Para las plataformas digitales “puras”, los autores proponen la aplicación de la disciplina del trabajo ocasional, con reconocimiento de los derechos laborales cuando corresponda. En el caso de las plataformas “híbridas”, sugieren que la legislación laboral actual es un marco suficiente y adecuado para la regulación de estas relaciones jurídicas. Después de todo, clasificar a los trabajadores por plataformas «como “dependientes” o “telemáticamente” subordinados es captar que la pequeña libertad de activación o desactivación no altera un sistema de trabajo impulsado económica y tecnológicamente por la plataforma»<sup>14</sup>.

Es importante profundizar en las perspectivas y riesgos que estas opciones pueden plantear a nivel colectivo, especialmente en sus tres dimensiones fundamentales: libertad sindical, negociación colectiva y huelgas. También es importante pensar en respuestas a esos riesgos, especialmente basadas en la Constitución.

Si consideramos los sindicatos existentes, insertos en la estructura oficial (con reconocimiento del Ministerio de Trabajo, sumisión a la norma de unidad sindical, percepción de cotizaciones y posibilidad de recurrir al poder normativo del Tribunal Laboral), puede ser un desafío para estas organizaciones llegar a los trabajadores a través de plataformas digitales. Esta es la pregunta que se hace Ricardo Antunes:

cómo organizar sindicalmente a esta parte joven de la clase trabajadora que no se benefició de los logros sociales de la era del Estado de Bienestar y que ingresa al mundo digital, en vísperas de la llamada industria 4.0, con las relaciones laborales en un proceso claro de corrosión<sup>15</sup>.

Es entonces posible observar, en acción, de manera concreta, el ejercicio de la libertad sindical, entendida como un poder de acción colectiva y que no puede confundirse con el simple derecho de reunión, porque surgió históricamente de la lucha entre organizaciones sociales de clases. La libertad está garantizada en la Constitución (art. 8) para las

---

<sup>13</sup> S. MACHADO, *Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *op. cit.*, p. 434.

<sup>14</sup> M. CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, R. DE LACERDA CARELLI, S. GRILLO, *op. cit.*, pp. 2626-2627.

<sup>15</sup> R. ANTUNES, *Trabalho digital, 'indústria 4.0' e uberização do trabalho*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *op. cit.*, p. 354.

relaciones laborales en general, es decir, independientemente de la declaración de relación de trabajo<sup>16</sup>.

El reconocimiento de que el trabajo en plataformas digitales debe estar regulado por la definición legal de relación laboral (arts. 2, 3 y 6 CLT) trae el desafío de enfrentar los límites que impone la legislación laboral a la libertad sindical, como el régimen de unicidad y la organización basada en el concepto de categoría (art. 511 CLT), lo que tendría el potencial de crear obstáculos, por ejemplo, para la agrupación de los trabajadores de plataformas en su conjunto. El desafío para los trabajadores de plataformas, en este aspecto, es superar los obstáculos de la invisibilidad de la empresa que opera y queda oculta por la tecnología digital. Aquí también es posible afirmar que el derecho a la negociación colectiva puede lograrse y ejercerse independientemente del reconocimiento de la relación laboral. Y su implementación también estaría respaldada por el texto constitucional (art. 7, XXVI).

La tercera dimensión fundamental en el campo colectivo es la huelga. En este ámbito, en julio de 2020, con la pandemia por Covid-19 como telón de fondo, los repartidores optaron por utilizar la expresión “breque”, en lugar de huelga. Sin embargo, no se puede ignorar que la imagen de la huelga se asocia muchas veces a la gestión empresarial fordista, a la fábrica que reúne físicamente a los trabajadores en su interior. Además, a la hora de identificar esta imagen, se debe tener en cuenta la figura jurídica (art. 2, Ley 7.783/1989), que pretende restringir la potencialidad de este derecho<sup>17</sup>.

Sin embargo, la huelga, como práctica social, es expresión de la resistencia colectiva de los trabajadores y puede asumir diferentes formas de manifestación y significado. Es el instrumento más adecuado y eficaz para los trabajadores frente al poder del capital e, históricamente, representa un medio de lucha para la defensa del derecho ya establecido, así como para la conquista de nuevos derechos. En su estudio sobre las huelgas metalúrgicas en la región ABC de São Paulo, de 1978 a 1980, Ricardo Antunes afirma que la huelga manifiesta «un momento de rebeldía del trabajo contra la dominación del capital»<sup>18</sup>.

Según Márcio Túlio Viana, podemos hablar de huelga en un sentido

---

<sup>16</sup> S. MACHADO, *op. cit.*, p. 434.

<sup>17</sup> M.T. VIANA, *Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias*, en A. DA SILVA, J.L. SOUTO MAIOR, K. BOUJIKIAN FELIPPE, M. SEMER (coords.), *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*, LTr, 2007, pp. 88-95.

<sup>18</sup> C. PAIXÃO, R. LOURENÇO FILHO, *Greve como prática social: possibilidades de reconstrução do conceito a partir da Constituição de 1988*, en A. GOULART DE SENA, G. NEVES DELGADO, R. PORTUGAL NUNES (coords.), *Dignidade Humana e Inclusão Social. Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*, LTr, 2010, p. 408-424.

amplio para indicar protestas, denuncias o presiones ejercidas colectivamente por trabajadores, estudiantes, prostitutas, o incluso para referirnos a una huelga de hambre, de palabra, de ocupación, de celo, tortuga, entre otras acepciones. En todos estos casos existe una práctica, que se mantiene durante un cierto período de tiempo, de romper con la rutina. Para el Derecho, este concepto de ruptura de la rutina puede utilizarse, sin embargo, considerando el contexto laboral. La especificidad de la huelga es, por tanto, la interrupción de la prestación diaria de servicios<sup>19</sup>.

Esta perspectiva más amplia lleva a la conclusión de que la “caída de la aplicación” en realidad se tradujo en una huelga; no por casualidad era evidente que los repartidores de plataformas digitales se percibían a sí mismos como trabajadores. En atención a ciertas demandas, es posible identificar contornos de una “huelga ambiental”. En general, dependiendo de los conceptos anteriores, podemos observar un movimiento que pretendía romper con la rutina laboral y expresar la rebeldía de los repartidores hacia las plataformas.

Fue una huelga que señaló otras potencialidades de la acción colectiva de los trabajadores, además de las formas tradicionales (como huelgas y piquetes), especialmente en términos de comunicación entre los propios repartidores y con la sociedad. Los movimientos de julio de 2020 pusieron en el horizonte la posibilidad real y efectiva de realizar huelgas con el apoyo del público consumidor de servicios<sup>20</sup>.

También en esta dimensión cabe destacar que el ejercicio del derecho de huelga no depende de la declaración de la existencia de una relación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales. La Constitución (art. 9) apoya una interpretación más amplia de este derecho, que es una rama de la libertad de asociación. La huelga es un medio de realización de la ciudadanía encaminado a conquistar y hacer valer derechos. En esta línea, Cristiano Paixão y Ricardo Lourenço Filho atribuyen a la “caída de las aplicaciones” una «dimensión constituyente», en el sentido de una «lucha por el reconocimiento de condiciones mínimas de dignidad»<sup>21</sup>.

El Tribunal del Trabajo, principalmente a través de su máximo órgano, el Tribunal Superior del Trabajo, ha construido una jurisprudencia de restricciones al derecho de huelga, que alcanza, entre otros aspectos, el tipo de intereses que pueden defenderse (negando, por ejemplo, huelgas

---

<sup>19</sup> M.T. VIANA, *op. cit.*, pp. 100-101.

<sup>20</sup> *Idem*.

<sup>21</sup> C. PAIXÃO, R. LOURENÇO FILHO, *O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição*, en [www.jota.info](http://www.jota.info), 29 junio 2020.

políticas) y la imposición de límites al número de trabajadores que participan en el movimiento, especialmente en actividades definidas por la ley como esenciales. En definitiva, se rechaza la naturaleza conflictiva de las relaciones laborales<sup>22</sup>.

Pero el reconocimiento legal sigue siendo importante. La huelga ha servido históricamente como un medio para ejercer la ciudadanía, construir y afirmar derechos, incluso en momentos cruciales para la democracia brasileña, y esto puede resultar cierto en el campo de las relaciones laborales a través de aplicaciones tecnológicas<sup>23</sup>.

Los riesgos de la normalización jurídica del trabajo a través de plataformas digitales, especialmente a nivel colectivo, no significan en modo alguno la opción por una regulación estatal meramente civil o jurídica reducida. Incluso porque el movimiento en las calles y en las redes sociales, por parte de los trabajadores de las aplicaciones, apuntaba a un escenario de afirmación de derechos. En esta medida, la práctica concreta de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga pueden servir como un medio para que los trabajadores puedan participar efectivamente en la discusión pública sobre la regulación legal del trabajo a través de plataformas, incluso para señalar nuevos entendimientos sobre su forma de actuar colectivamente. También puede permitir a estos trabajadores actuar en el campo político en otros debates sobre derechos fundamentales<sup>24</sup>.

### 3. Conclusión

La convergencia entre la negociación colectiva, los derechos digitales y el uso de algoritmos en la gestión laboral representa una de las fronteras más desafiantes y prometedoras del derecho laboral contemporáneo. A medida que avanza la tecnología, la digitalización del lugar de trabajo y la introducción de sistemas algorítmicos para gestionar a los empleados conllevan tanto beneficios como riesgos. En este contexto, es esencial que la negociación colectiva evolucione para incluir cuestiones de derechos digitales y regulación del uso de algoritmos, garantizando un equilibrio justo entre la eficiencia tecnológica y la protección de los derechos de los trabajadores.

Los desafíos que plantea la era digital a la negociación colectiva son

---

<sup>22</sup> J.G. DE SOUSA JR., *Sociologia jurídica: condições sociais e possibilidades teóricas*, Sérgio Antonio Fabris, 2002, p. 50.

<sup>23</sup> R. ANTUNES, V. FILGUEIRAS, *op. cit.*, p. 40.

<sup>24</sup> M.T. VIANA, *op. cit.*, p. 45.

multifacéticos. En primer lugar, la falta de transparencia en los algoritmos utilizados para gestionar y evaluar a los trabajadores puede crear profundas desigualdades e injusticias. Los algoritmos que deciden ascensos, despidos y evaluaciones de desempeño sin supervisión humana ni claridad en los criterios utilizados pueden resultar en discriminación involuntaria o decisiones arbitrarias. Una regulación adecuada de estos sistemas es crucial para prevenir tales injusticias y garantizar que la tecnología se utilice de manera ética y justa.

Además, los derechos digitales de los trabajadores, como la privacidad y el derecho a desconectarse, a menudo se pasan por alto en las negociaciones tradicionales. El monitoreo constante, a menudo facilitado por las tecnologías digitales, puede invadir la privacidad de los trabajadores, creando un ambiente de trabajo opresivo. La falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, exacerbada por la conectividad continua que permite la tecnología, hace que el derecho a desconectarse sea una cuestión crítica que debe abordarse en la negociación colectiva.

A pesar de los desafíos, la convergencia de la negociación colectiva con los derechos y algoritmos digitales también presenta importantes oportunidades para crear un lugar de trabajo más justo y equilibrado. Los sindicatos y los empleadores pueden colaborar para desarrollar políticas que garanticen la transparencia algorítmica, protegiendo a los trabajadores contra decisiones automatizadas injustas. La inclusión de cláusulas específicas sobre derechos digitales en los convenios colectivos puede fortalecer la protección de los trabajadores, garantizando que la tecnología se utilice para mejorar, no dañar, las condiciones laborales.

Por ejemplo, los convenios colectivos pueden requerir auditorías periódicas de los algoritmos para garantizar que no perpetúen el sesgo o la discriminación. La transparencia sobre los criterios utilizados por los algoritmos y la posibilidad de revisión humana de las decisiones automatizadas pueden ser mecanismos importantes para proteger los derechos de los trabajadores. Además, promover el derecho a la desconexión, a través de políticas claras que establezcan límites al contacto fuera del horario laboral, puede ayudar a preservar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Un ejemplo contemporáneo que ilustra la urgente necesidad de adaptar las negociaciones colectivas a la era digital es el movimiento de “caídas de aplicaciones”. Este movimiento, liderado por trabajadores de plataformas digitales de reparto y transporte, revela la precariedad de las condiciones laborales impuestas por modelos de negocio basados en algoritmos. Los trabajadores de estas plataformas enfrentan desafíos importantes, como salarios bajos, falta de beneficios laborales y condiciones laborales

inseguras, exacerbados por la falta de transparencia y control sobre los algoritmos que determinan sus tareas y salarios.

Las “caídas de aplicaciones” representan una forma de resistencia colectiva y un llamado a la acción para sindicatos y legisladores. Los trabajadores exigen mayor transparencia en los algoritmos, mejores condiciones laborales y la inclusión de derechos laborales básicos. Este movimiento destaca la necesidad de que la negociación colectiva incluya nuevas formas de trabajo digital, buscando regulaciones que protejan adecuadamente a estos trabajadores.

Una regulación clara y la adaptación de las negociaciones colectivas son esenciales para afrontar los retos que plantea la digitalización del trabajo. Crear un marco legal que incluya derechos digitales y regule el uso de algoritmos puede proporcionar un entorno de trabajo más justo. Es fundamental que los formuladores de políticas reconozcan la importancia de proteger a los trabajadores contra prácticas injustas y discriminatorias facilitadas por la tecnología.

La adopción de políticas públicas que fomenten la transparencia y la responsabilidad en el uso de algoritmos puede ayudar a mitigar los riesgos asociados. Los programas de educación y formación para trabajadores sobre sus derechos digitales y el uso de algoritmos en el lugar de trabajo pueden empoderar a los empleados.

#### 4. Bibliografía

- ANTUNES R. (2020), *Trabalho digital, 'indústria 4.0' e uberização do trabalho*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *Futuro do trabalho. Os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU
- ANTUNES R. (2018), *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo
- ANTUNES R. (2008), *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Cortez
- ANTUNES R. (1992), *A rebeldia do trabalho. O confronto operário do ABC paulista: as greves de 1978/1980*, Unicamp
- ANTUNES R., FILGUEIRAS V. (2020), *Plataformas Digitais. Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo*, en *Contracampo*, n. 1, pp. 27-43
- AZEVEDO DE ARAÚJO M., QUEIROZ DUTRA R., SILVA DE JESUS S.C. (2018), *Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França*, en *Revista do Direito – Trabalho e Processo*, n. 2, pp. 1-24



- CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA M., DE LACERDA CARELLI R., GRILLO S. (2020), *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*, en *Revista Direito e Práxis*, n. 4, pp. 2609-2634
- CONFORTI L.P. (2020), *'Breque dos apps', greve ambiental e o 'novo normal'*, en *www.conjur.com.br*, 2 septiembre
- COSTHEK ABÍLIO L. (2019), *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*, en *Psicoperspectivas*, n. 3, pp. 1-11
- DARDOT P., LAVAL C. (2016), *A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal*, Boitempo
- DE LACERDA CARELLI R. (2020), *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *Futuro do trabalho. Os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU
- DE SOUSA JR. J.G. (2002), *Sociologia jurídica: condições sociais e possibilidades teóricas*, Sérgio Antonio Fabris
- DE STEFANO V. (2017), *Labour is not a technology – Reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-16
- DUTRA R., FESTI R. (2020), *A greve dos entregadores*, en *aterraeredonda.com.br*, 10 julio
- GALVÃO A. (2020), *O movimento dos entregadores*, en *aterraeredonda.com.br*, 14 julio
- GONÇALVES DE OLIVEIRA RIBEIRO P.H. (2015), *Decisão Flashmob. Ação Coletiva. Direito legítimo dos trabalhadores como instrumento de pressão*, en *Revista de Direito do Trabalho*, n. 161, pp. 25-39
- GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA S. (2008). *Relações coletivas de trabalho. Configurações institucionais no Brasil contemporâneo*, LTr
- LOURENÇO FILHO R.M. (2014), *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve*, Tese de Doutorado, Universidade de Brasília
- MACHADO S. (2020), *Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais*, en R. DE LACERDA CARELLI, T. MUNIZ CAVALCANTI, V. PATRIOTA DA FONSECA (orgs.), *Futuro do trabalho. Os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU
- PAIXÃO C., LOURENÇO FILHO R. (2020), *O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição*, en *www.jota.info*, 29 junio
- PAIXÃO C., LOURENÇO FILHO R. (2010), *Greve como prática social: possibilidades de reconstrução do conceito a partir da Constituição de 1988*, en A. GOULART DE SENA, G. NEVES DELGADO, R. PORTUGAL NUNES (coords.), *Dignidade Humana e Inclusão Social. Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*, LTr

- PORTO N. (2013), *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*, LTr
- RESENDE CHAVES JR. J.E. (2017), *O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas*, en R. SIMÃO DE MELO, C. JANNOTTI DA ROCHA (coords.), *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*, LTr
- VIANA M.T. (2007), *Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias*, en A. DA SILVA, J.L. SOUTO MAIOR, K. BOUJIKIAN FELIPPE, M. SEMER (coords.), *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*, LTr
- VIANA M.T. (1996), *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*, LTr

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

