

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje
tecnológico en Cerro de Pasco, 2024**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autora:

Bach. Melanie Fabiola TOLEDO ARCE

Asesor:

Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA

Cerro de Pasco - Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje

tecnológico en Cerro de Pasco, 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO
PRESIDENTE

Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO
MIEMBRO

Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS
MIEMBRO

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 034 - 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Melanie Fabiola, Toledo Arce

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores Frente al Esquirolaje Tecnológico en Cerro de Pasco, 2024”

Asesor:

Dr. José Luis, Yupanqui Córdova

Índice de Similitud:

12%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 03 de diciembre del 2025.



DEDICATORIA

Con gratitud y amor, dedico esta tesis a:
Dios, por guiarme en cada paso de mi camino, darme la fortaleza para alcanzar mis metas y su amor constante.

La memoria de mi querido papito José Arce, por ser un ejemplo de perseverancia y sabiduría, quien siempre creyó en mi y me enseñó a perseverar. Aunque ya no este conmigo su legado y amor siguen vivos en mi mente y corazón.

Mi hijo Valentino, por ser la luz de mi vida, fuente de inspiración y motivación para seguir adelante. Su sonrisa y amor me dan la fuerza para superar cualquier obstáculo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sentido agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de esta tesis.

En especial agradezco a mi familia por su apoyo incondicional y amor constante, a mi madre Magaly Arce, mi padre Freddy Toledo y José Tamara, mis hermanas Gabriela y Guadalupe, mi mamita María, mis tíos Richard, Milagros y Yessica y a Odair.

A mi hijo Valentino, por ser mi roca, fuente de inspiración y motivación.

A los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, por sus instrucciones y enseñanzas dadas en los distintos semestres durante mi formación profesional.

A todos, gracias por creer en mí y por ser parte de este logro. Su apoyo ha sido fundamental para mí y siempre lo recordare con gratitud.

RESUMEN

La tesis titulada "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024" tiene como objetivo general analizar el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos laborales. La pregunta central es: ¿De qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024? La hipótesis general sostiene que el esquirolaje tecnológico afecta significativamente el derecho de huelga y otros derechos laborales. La metodología empleada es cualitativa, utilizando análisis documental y entrevistas a expertos en derecho laboral y constitucional. Se identifican manifestaciones del esquirolaje tecnológico que deslegitiman la lucha de los trabajadores, debilitando su capacidad de negociación y generando un ambiente de incertidumbre. Además, se concluye que existen limitaciones en los mecanismos legales actuales que requieren regulaciones más específicas para proteger los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: esquirolaje tecnológico, derechos constitucionales, derecho de huelga, automatización, y regulación laboral.

ABSTRACT

The thesis, entitled "The Constitutional Rights of Workers in the Face of Technological Strike-War in Cerro de Pasco, 2024," has the general objective of analyzing the impact of technological strike-war on labor rights. The central question is: How does technological strike-war affect the constitutional rights of workers in Cerro de Pasco during the year 2024? The general hypothesis holds that technological strike-war significantly affects the right to strike and other labor rights. The methodology employed is qualitative, utilizing documentary analysis and interviews with experts in labor and constitutional law. Manifestations of technological strike-war are identified that delegitimize workers' struggles, weakening their bargaining power and generating an environment of uncertainty. Furthermore, it is concluded that there are limitations in current legal mechanisms that require more specific regulations to protect workers' rights.

Keywords: technological strike-war, constitutional rights, right to strike, automation, and labor regulation.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis, titulada "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024", aborda la problemática del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos laborales, principalmente en el derecho de huelga. Este fenómeno ha cobrado relevancia en un contexto laboral donde la automatización y el uso de tecnologías digitales se han vuelto predominantes, planteando serias interrogantes sobre la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Este capítulo identifica y plantea el problema del esquirolaje tecnológico, definiendo cómo las empresas utilizan herramientas digitales para reemplazar a los trabajadores en huelga. Se discuten las implicaciones de esta práctica en la capacidad de negociación de los sindicatos y en la dignidad laboral, evidenciando un aumento en la precarización del empleo y una erosión de los derechos laborales fundamentales.

En este marco, se analizan antecedentes de estudios previos que han abordado el esquirolaje tecnológico y el derecho de huelga. Se presentan las bases teóricas que sustentan la investigación, definiendo términos clave y contextualizando el estado actual de los derechos constitucionales de los trabajadores en un entorno laboral en transformación.

Este capítulo detalla el enfoque cualitativo de la investigación, utilizando análisis documental y entrevistas a expertos del ámbito laboral y constitucional. Se describe la población y muestra seleccionada, así como las técnicas de recolección y análisis de datos que permiten obtener una comprensión profunda de la problemática del esquirolaje tecnológico.

Los resultados obtenidos muestran cómo el esquirolaje tecnológico afecta negativamente los derechos laborales, debilitando la efectividad del derecho de huelga y generando un clima de desconfianza entre los trabajadores. Se discuten las limitaciones de los mecanismos legales existentes para la protección de estos derechos, subrayando la necesidad de una regulación más clara y específica.

La investigación concluye que el esquirolaje tecnológico representa una amenaza significativa para los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el derecho a la huelga. Se destaca la urgencia de establecer regulaciones específicas que protejan estos derechos en un contexto de creciente automatización.

Se recomienda a las autoridades laborales desarrollar políticas que regulen el uso de tecnología en situaciones de huelga, reforzar la capacidad organizativa de los sindicatos mediante programas de capacitación y fomentar un diálogo constructivo entre trabajadores y empleadores para garantizar un entorno laboral justo y equitativo.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema	5
1.3.1.	Problema general	5
1.3.2.	Problemas específicos.....	5
1.4.	Formulación de los objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	8
2.2.	Bases teóricas científicas.....	12
2.3.	Definición de términos conceptuales	33
2.4.	Enfoque filosófico. epistémico.....	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	36
3.2.	Nivel de investigación.....	37
3.3.	Característica de la investigación.....	37
3.4.	Método de investigación	38

3.5.	Diseño de investigación	39
3.6.	Procedimiento de muestreo	39
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.9.	Orientación ética	41

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	43
4.2.	Discusión de resultados.....	124

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mundo del trabajo se ha visto profundamente transformado por la incorporación de nuevas tecnologías. En este contexto, una práctica que ha cobrado relevancia es el esquirolaje tecnológico, mediante el cual las empresas utilizan herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga (Martínez, 2020). Esta situación plantea importantes interrogantes sobre la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el derecho de huelga, que es considerado uno de los pilares fundamentales del sistema laboral.

El esquirolaje tecnológico ha generado una dinámica compleja en las relaciones laborales, donde las empresas buscan mantener la productividad a pesar de los conflictos con los trabajadores. Esta práctica representa un desafío para los sindicatos y los trabajadores, quienes deben adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral.

El análisis de este fenómeno es crucial, ya que puede tener implicaciones significativas en la manera en que se ejercen los derechos laborales y en la configuración de las relaciones de poder entre empresas y trabajadores.

El esquirolaje tecnológico puede debilitar la capacidad de negociación de los sindicatos y desincentivar la participación en huelgas, lo que a su vez afecta el ejercicio efectivo del derecho de huelga (González, 2021). Además, el uso de la tecnología como sustituto de la mano de obra puede tener implicaciones en términos de la dignidad y los derechos de los trabajadores, generando un clima de desconfianza y resentimiento en el entorno laboral.

Esta práctica también puede llevar a una mayor precarización del empleo, ya que las empresas pueden depender cada vez más de la tecnología en lugar de la mano de obra humana. Esto puede traducirse en la reducción de puestos de trabajo y en una mayor incertidumbre sobre el futuro del empleo.

Comprender las dinámicas del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores es fundamental para diseñar estrategias que protejan y promuevan los derechos laborales en el contexto de la transformación digital.

Si no se aborda adecuadamente el fenómeno del esquirolaje tecnológico, es probable que se produzca un deterioro de las condiciones laborales y una erosión de los derechos constitucionales de los trabajadores (Rojas, 2022). La falta de regulación y de mecanismos de protección puede llevar a un debilitamiento del movimiento sindical y a una mayor precarización del empleo.

Asimismo, la utilización de tecnología como herramienta para reemplazar a los trabajadores huelguistas puede generar un clima de desconfianza y resentimiento en el

entorno laboral, lo que afectaría la productividad y el bienestar de los empleados. Esto podría tener repercusiones negativas en el desarrollo económico y social de la región.

Es fundamental abordar esta problemática de manera integral, considerando las implicaciones éticas, legales y sociales del esquirolaje tecnológico. De lo contrario, se corre el riesgo de profundizar las desigualdades y la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Para hacer frente a esta problemática, es necesario analizar de manera exhaustiva el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente en el derecho de huelga (Martínez, 2020). Esto permitirá identificar las estrategias y mecanismos legales más adecuados para proteger los derechos de los trabajadores en un contexto de transformación digital.

Además, es crucial que se desarrollen políticas y regulaciones que equilibren los intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores, de manera que se promueva un entorno laboral justo y equitativo. Esto implica la creación de marcos normativos que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas y que garanticen la protección de los derechos sindicales.

La colaboración entre los diferentes actores sociales, como el Estado, las empresas y las organizaciones laborales, será fundamental para diseñar e implementar soluciones efectivas que aborden el esquirolaje tecnológico y sus implicaciones en los derechos de los trabajadores.

Diversos estudios han abordado la problemática del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos laborales. Por ejemplo, Valle (2019) analizó la utilización de medios tecnológicos por parte de las empresas para sustituir a los trabajadores en huelga, concluyendo que esta práctica constituye una vulneración al derecho de huelga.

Asimismo, Sánchez (2021) estudió el derecho de huelga en la era digital, centrándose en el fenómeno del esquirolaje tecnológico y su afectación a este derecho fundamental.

En el ámbito nacional, Torres (2019) analizó el esquirolaje interno como práctica vulneradora del derecho constitucional a la huelga, y Espejo (2018) examinó la regulación del esquirolaje interno y su relación con la afectación del derecho de huelga. Estos estudios evidencian la relevancia de abordar el tema del esquirolaje, ya sea en su modalidad tecnológica o interna, y su impacto en los derechos de los trabajadores.

La presente investigación busca profundizar en el análisis del esquirolaje tecnológico y su influencia en los derechos constitucionales de los trabajadores, aportando nuevos conocimientos y perspectivas a la discusión académica y laboral sobre este fenómeno. En este contexto, la presente investigación responde a la siguiente pregunta: ¿De qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024?

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Cerro de Pasco, Perú, debido a que esta zona ha sido testigo de conflictos laborales en los que se ha evidenciado el uso de esquirolaje tecnológico por parte de las empresas.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se enfocó en el año 2024, periodo en el cual se analizó el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos constitucionales de los trabajadores.

1.2.3. Delimitación conceptual

La investigación se centró en el análisis de los derechos constitucionales de los trabajadores, con especial énfasis en el derecho de huelga, y su relación con la práctica del esquirolaje tecnológico.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se manifiesta el esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco?
- ¿Cuál es el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco?
- ¿Qué mecanismos legales existen para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?

1.4. Formulación de los objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco.
- Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco.

- Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco.

1.5. |Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Social

El estudio del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores es relevante desde una perspectiva social, ya que puede contribuir a la comprensión de los desafíos que enfrentan los trabajadores en un entorno laboral cada vez más automatizado. Los resultados de la investigación sirven como insumo para el diseño de políticas públicas y laborales que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan la justicia social.

1.5.2. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, esta investigación amplía el conocimiento sobre la relación entre el esquirolaje tecnológico y los derechos constitucionales de los trabajadores. Al analizar el impacto de esta práctica en el ejercicio del derecho de huelga, se espera contribuir a la discusión académica sobre la evolución de los derechos laborales en el contexto de la transformación digital.

1.5.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente, la investigación utiliza un enfoque cualitativo que permita profundizar en el análisis del fenómeno del esquirolaje tecnológico y su influencia en los derechos constitucionales de los trabajadores. La aplicación de técnicas como el análisis documental y las entrevistas a expertos contribuye a generar conocimiento sobre este tema de estudio.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones de la investigación fue la dificultad para acceder a información y documentación relevante sobre casos específicos de esquirolaje tecnológico en la ciudad de Cerro de Pasco. Asimismo, la recolección de datos a través de entrevistas estuvo sujeta a la disponibilidad y disposición de los participantes. Finalmente, la escasez de antecedentes y estudios previos sobre este tema en el contexto peruano pudo representar un desafío adicional para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

"La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas" (Valle, 2019), publicación realizada en la revista IUS Labor de la Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España, con el objetivo general de analizar la utilización de medios tecnológicos por parte de las empresas para sustituir a los trabajadores en huelga; esta investigación se relaciona directamente con la tesis en desarrollo al abordar el tema del esquirolaje tecnológico y su impacto en el derecho de huelga, concluyendo que el uso de tecnologías para reemplazar a los trabajadores huelguistas constituye una vulneración a este derecho fundamental, y que es necesaria una regulación específica al respecto; la metodología utilizada fue de carácter cualitativo con análisis documental.

"El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico" (Sánchez, 2021), trabajo de fin de máster presentado en la Universidad Carlos III de Madrid, España, con el objetivo general de analizar el impacto del uso de las tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga, específicamente en relación con el esquirolaje

tecnológico; esta investigación se relaciona estrechamente con la tesis en desarrollo al centrarse en el estudio del esquirolaje tecnológico y su afectación al derecho de huelga, concluyendo que este tipo de práctica empresarial debe ser prohibida y regulada para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho fundamental; la metodología utilizada fue cualitativa con análisis doctrinal y jurisprudencial.

"La sustitución de huelguistas, el esquirolaje interno y externo" (Aparicio, 2020), trabajo de fin de grado presentado en la Universidad Jaume I de Castellón, España, con el objetivo general de analizar las diferentes formas de esquirolaje y su impacto en el ejercicio del derecho de huelga; si bien esta investigación no se centra específicamente en el esquirolaje tecnológico, se relaciona con la tesis en desarrollo al abordar los tipos de esquirolaje que pueden afectar el derecho de huelga, concluyendo que tanto el esquirolaje externo como el interno deben estar prohibidos; la metodología utilizada fue cualitativa con análisis doctrinal y jurisprudencial.

"Esquirolaje tecnológico: ¿La nueva amenaza del derecho fundamental de huelga?" (Ainoa, 2019), trabajo de fin de máster presentado en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, España, con el objetivo general de analizar la posible afectación del derecho de huelga por el uso de tecnologías para sustituir a los trabajadores huelguistas; esta investigación se relaciona directamente con la tesis en desarrollo al centrarse en el estudio del esquirolaje tecnológico y su impacto en el derecho de huelga, concluyendo que esta práctica constituye una vulneración a este derecho fundamental que debe ser regulada; la metodología utilizada fue cualitativa con análisis doctrinal y jurisprudencial.

"El esquirolaje tecnológico como nueva forma de vulneración del derecho de huelga" (Cordero, 2019), publicación realizada en la revista Trabajo y Derecho de España, con el objetivo general de analizar el uso de tecnologías por parte de las

empresas para sustituir a los trabajadores en huelga; esta investigación se relaciona con la tesis en desarrollo al abordar el tema del esquirolaje tecnológico y su afectación al derecho de huelga, concluyendo que esta práctica debe ser prohibida y sancionada para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho; la metodología utilizada fue cualitativa con análisis doctrinal y jurisprudencial.

2.1.2. Antecedentes nacionales

"El esquirolaje interno como práctica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga" (Torres, 2019), tesis presentada para optar el título profesional de Abogado en la Universidad San Pedro, Perú, con el objetivo general de analizar el esquirolaje interno como práctica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga; esta investigación se relaciona con la tesis en desarrollo en la medida que ambas buscan analizar los tipos de esquirolaje que vulneran el derecho de huelga, utilizando una metodología cualitativa con análisis de fuente documental; entre las conclusiones de este antecedente se destaca que el esquirolaje interno es una práctica que afecta el derecho de huelga al reemplazar a los trabajadores huelguistas con otros trabajadores de la misma empresa.

"Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral" (Huarcaya, 2019), tesis de maestría presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo general de analizar la regulación del derecho de huelga, el esquirolaje y el rol de la inspección laboral; esta investigación se relaciona con la tesis en desarrollo al abordar el tema del esquirolaje y su relación con el derecho de huelga, utilizando una metodología cualitativa con análisis de fuente documental; entre las conclusiones de este antecedente se destaca la necesidad de que la inspección laboral pueda verificar que no se esté vulnerando el derecho de huelga a través de prácticas de esquirolaje.

"Análisis del derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil" (López, 2018), tesis presentada para optar el título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo general de analizar el derecho de huelga en el marco de la Ley del Servicio Civil; si bien esta investigación no aborda específicamente el tema del esquirolaje, se relaciona con la tesis en desarrollo al analizar el derecho de huelga desde una perspectiva normativa, utilizando una metodología cualitativa con análisis de fuente documental; entre las conclusiones de este antecedente se destaca la necesidad de regular de manera más clara el derecho de huelga en el sector público.

"Análisis de 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" (Espejo, 2018), tesis de fin de grado presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú, con el objetivo general de analizar la regulación del esquirolaje interno y su relación con la afectación del derecho de huelga; esta investigación se relaciona directamente con la tesis en desarrollo al abordar el tema del esquirolaje interno y su impacto en el derecho de huelga, utilizando una metodología cualitativa con análisis de fuente documental; entre las conclusiones de este antecedente se destaca que el esquirolaje interno es una práctica que vulnera el derecho de huelga y debe ser regulada de manera expresa.

"La huelga en el Perú" (Lovatón, 2017), publicación que realiza un análisis histórico y normativo del derecho de huelga en el Perú; si bien no aborda específicamente el tema del esquirolaje, esta investigación se relaciona con la tesis en desarrollo al analizar el desarrollo y regulación del derecho de huelga en el contexto peruano, utilizando una metodología cualitativa con análisis de fuente documental; entre las conclusiones de este antecedente se destaca la necesidad de una mayor

protección y reconocimiento del derecho de huelga en la normativa peruana (Lovatón, s.f.).

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Los derechos constitucionales de los trabajadores

Los derechos constitucionales de los trabajadores son fundamentales para garantizar una relación laboral justa y equitativa. Estos derechos, consagrados en las constituciones de muchos países, reflejan el reconocimiento de la dignidad humana y la importancia del trabajo en la vida de las personas. La protección de estos derechos es fundamental no solo para los trabajadores, sino también para el desarrollo de una sociedad más equitativa y justa. Entre los derechos constitucionales se encuentran el derecho al trabajo, la libertad de trabajo, y la prohibición del trabajo forzoso, entre otros, que forman la base del marco legal que protege a los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral (González, 2021).

La promoción y defensa de estos derechos es responsabilidad del Estado y de las organizaciones laborales, quienes deben trabajar en conjunto para asegurar que se respeten y hagan efectivos. La existencia de un marco normativo robusto es esencial para prevenir abusos y garantizar que los trabajadores cuenten con un entorno laboral seguro y digno. La regulación de los derechos laborales no solo protege a los trabajadores individualmente, sino que también fomenta condiciones de trabajo que benefician a la sociedad en su conjunto, promoviendo el desarrollo económico y social (Martínez, 2020).

Derechos Laborales Fundamentales

Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo es considerado uno de los derechos laborales fundamentales, ya que garantiza a cada individuo la posibilidad de acceder a un

empleo digno y productivo. Este derecho no solo se refiere a la oportunidad de trabajar, sino también a la posibilidad de obtener un empleo que respete la dignidad humana y ofrezca condiciones laborales justas. La falta de empleo puede tener graves consecuencias sobre la calidad de vida de las personas y, por ende, sobre el bienestar social (Rojas, 2022).

Además, este derecho implica que el Estado debe implementar políticas activas de empleo, facilitando la capacitación y el acceso a oportunidades laborales. La promoción del derecho al trabajo es esencial para combatir el desempleo y la informalidad laboral, garantizando así la estabilidad económica y social de los ciudadanos (López, 2021).

Libertad de Trabajo

La libertad de trabajo es un derecho que permite a los individuos elegir libremente su ocupación y el lugar donde desean desempeñarse. Este derecho es fundamental para la autonomía personal y la realización profesional de los trabajadores. La restricción a la libertad de trabajo puede derivar en situaciones de explotación y abuso, donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales inadecuadas (Torres, 2020).

Asimismo, la libertad de trabajo está estrechamente ligada a otros derechos, como el derecho a la educación y la formación profesional, ya que la posibilidad de elegir un trabajo adecuado depende también de las competencias y habilidades adquiridas. Por tanto, es responsabilidad del Estado garantizar el acceso a una educación de calidad que prepare a los individuos para el mercado laboral (Salazar, 2022).

Prohibición del Trabajo Forzoso

La prohibición del trabajo forzoso es un principio fundamental en el ámbito de los derechos laborales y humanos. Este derecho implica que ninguna persona debe ser sometida a trabajos involuntarios, ya sea mediante coerción, amenazas o violencia. La erradicación del trabajo forzoso es esencial para garantizar la dignidad de los trabajadores y para promover un entorno laboral justo (Mendoza, 2021).

La existencia de trabajo forzoso en diversas formas, como el trabajo esclavo o la explotación laboral, representa una violación grave de los derechos humanos. Por lo tanto, es fundamental que los gobiernos implementen medidas efectivas para prevenir y sancionar estas prácticas, así como promover la concienciación sobre la importancia de la libertad en el trabajo (Pérez, 2020).

Protección contra el Despido Arbitrario

La protección contra el despido arbitrario es un derecho laboral que busca salvaguardar a los trabajadores de despidos injustificados y sin causa. Este derecho es esencial para asegurar la estabilidad laboral y la seguridad económica de los trabajadores y sus familias. La indemnización y los procedimientos adecuados para el despido son mecanismos que deben estar claramente establecidos en la legislación laboral (García, 2022).

La protección contra el despido arbitrario no solo beneficia a los trabajadores, sino que también promueve un clima de confianza y lealtad en las relaciones laborales. Las empresas que respetan este derecho tienden a tener empleados más comprometidos y motivados, lo que a su vez puede resultar en una mayor productividad y eficiencia (López, 2021).

Derecho a la Remuneración Mínima Vital

El derecho a la remuneración mínima vital es fundamental para garantizar que todos los trabajadores reciban una compensación justa por su labor. Este derecho busca asegurar que los salarios sean suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. La falta de una remuneración adecuada puede llevar a situaciones de pobreza y exclusión social (Martínez, 2020).

Además, establecer una remuneración mínima vital adecuada contribuye a la equidad en el mercado laboral, reduciendo las disparidades salariales y promoviendo la justicia social. Es responsabilidad del Estado revisar y ajustar periódicamente esta remuneración para que se mantenga alineada con el costo de vida y las condiciones económicas del país (Rojas, 2022).

Jornada Máxima de Trabajo

La regulación de la jornada máxima de trabajo es un derecho laboral que busca proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Establecer límites en las horas de trabajo diarias y semanales es esencial para prevenir el agotamiento y el estrés laboral, así como para garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal (Pérez, 2020).

La implementación de jornadas laborales adecuadas no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede resultar en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo. Las empresas que fomentan un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal suelen tener empleados más motivados y comprometidos, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional (Torres, 2020).

Descanso Semanal y Anual Remunerado

El derecho al descanso semanal y anual remunerado es fundamental para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Este derecho permite a los empleados recuperarse y desconectarse del trabajo, promoviendo su salud y bienestar general. El descanso adecuado es crucial para prevenir el agotamiento y mantener la productividad en el trabajo (Mendoza, 2021).

Además, el reconocimiento del derecho al descanso también refleja una cultura laboral que valora la vida personal y la salud de los trabajadores. Las empresas que fomentan el descanso adecuado tienden a tener empleados más satisfechos y comprometidos, lo que puede traducirse en un ambiente laboral más positivo y productivo (García, 2022).

Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo son derechos fundamentales que garantizan un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. La implementación de políticas de seguridad y salud ocupacional es esencial para prevenir accidentes y enfermedades laborales, protegiendo la vida y el bienestar de los empleados (Salazar, 2022).

Un entorno laboral seguro no solo es un derecho de los trabajadores, sino que también beneficia a las empresas al reducir costos asociados a accidentes y enfermedades. Invertir en seguridad y salud en el trabajo contribuye a mejorar la moral de los empleados y a fomentar un clima de confianza y compromiso dentro de la organización (Rojas, 2022).

Libertad Sindical

La libertad sindical es un derecho fundamental que permite a los trabajadores organizarse y asociarse en sindicatos para la defensa de sus

intereses laborales. Este derecho es esencial para promover la negociación colectiva y la representación efectiva de los trabajadores ante los empleadores. La libertad sindical fomenta un ambiente de diálogo y respeto en las relaciones laborales (Mendoza, 2021).

Además, la existencia de sindicatos fuertes y representativos es crucial para la defensa de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas. Los sindicatos desempeñan un papel vital en la lucha por mejores salarios, condiciones laborales y derechos laborales, lo que contribuye a una mayor equidad en el mercado laboral (García, 2022).

Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los sindicatos y los empleadores negocian condiciones laborales, salarios y derechos. Este derecho es fundamental para asegurar que los trabajadores tengan voz en la determinación de sus condiciones laborales. La negociación colectiva fomenta un ambiente de diálogo y cooperación entre las partes, lo que puede resultar en acuerdos beneficiosos para ambas (López, 2021).

Además, la negociación colectiva es un mecanismo clave para mejorar las condiciones laborales y promover la justicia social. Los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva pueden contribuir a la reducción de desigualdades y a la promoción de derechos laborales en el entorno de trabajo (Martínez, 2020).

Derecho de Huelga

El derecho de huelga es un derecho fundamental que permite a los trabajadores interrumpir sus actividades laborales como forma de protesta ante condiciones laborales injustas. Este derecho es una herramienta crucial para la

defensa de los derechos laborales y la promoción de mejoras en el entorno de trabajo. La huelga es un medio legítimo de presión que los trabajadores pueden utilizar para exigir cambios y mejoras en sus condiciones laborales (Torres, 2020).

Sin embargo, el ejercicio del derecho de huelga debe hacerse de manera responsable y en el marco de la legalidad, para evitar conflictos innecesarios y garantizar que se respeten los derechos de todos los involucrados. La regulación adecuada del derecho de huelga es esencial para equilibrar los intereses de los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general (Pérez, 2020).

Principios Laborales Constitucionales

Igualdad de Oportunidades sin Discriminación

El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación es fundamental en el ámbito laboral. Este principio establece que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades para acceder a empleo, promoción y condiciones laborales, sin importar su género, raza, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal. La promoción de la igualdad en el trabajo es esencial para construir una sociedad más justa y equitativa (González, 2021).

La discriminación en el entorno laboral no solo es injusta, sino que también tiene un impacto negativo en la productividad y el clima laboral. Las organizaciones que fomentan la diversidad y la igualdad de oportunidades tienden a tener empleados más motivados y comprometidos, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional (López, 2021).

Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales

El carácter irrenunciable de los derechos laborales implica que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos a través de acuerdos o contratos. Este principio protege a los trabajadores de abusos y garantiza que los derechos laborales sean siempre respetados y defendidos. La irrenunciabilidad de los derechos laborales es un pilar fundamental para la protección de los trabajadores y su dignidad (Martínez, 2020).

Además, este principio establece que cualquier disposición que limite o restrinja los derechos laborales es nula y sin efecto. La protección de los derechos laborales es esencial para promover un entorno de trabajo justo y equitativo, donde los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias (Rojas, 2022).

Interpretación más Favorable al Trabajador

El principio de interpretación más favorable al trabajador establece que, en caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, se debe favorecer la interpretación que beneficie al trabajador. Este principio es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y para promover condiciones de trabajo justas. La interpretación favorable al trabajador busca equilibrar el poder en las relaciones laborales, donde a menudo los empleadores tienen más recursos y poder (García, 2022).

Este principio también refuerza la idea de que los derechos laborales deben ser interpretados de manera amplia y no restrictiva, promoviendo así un entorno laboral que respete la dignidad y los derechos de los trabajadores. La aplicación de este principio contribuye a la creación de un marco normativo más justo y equitativo en el ámbito laboral (Salazar, 2022).

Primacía de la Realidad

El principio de primacía de la realidad establece que, en caso de discrepancias entre la realidad de la relación laboral y lo que se expresa en los contratos o documentos, debe prevalecer la realidad de los hechos. Este principio es fundamental para garantizar que los derechos laborales sean efectivamente respetados y aplicados en la práctica, incluso si hay discrepancias en la documentación (Mendoza, 2021).

La primacía de la realidad busca evitar que los empleadores utilicen cláusulas contractuales para eludir sus responsabilidades laborales. Este principio asegura que los trabajadores sean tratados de manera justa y que sus derechos sean protegidos, independientemente de la forma en que se haya documentado la relación laboral (López, 2021).

Continuidad de la Relación Laboral

La continuidad de la relación laboral es un principio que busca garantizar que los trabajadores puedan mantener su empleo a lo largo del tiempo, salvo en circunstancias justificadas. Este principio es fundamental para promover la estabilidad laboral y la seguridad económica de los trabajadores. La continuidad en el empleo no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a la lealtad y compromiso de los empleados con sus empleadores (Rojas, 2022).

Además, la continuidad de la relación laboral permite a los trabajadores acumular experiencia y desarrollar habilidades a lo largo del tiempo, lo que a su vez beneficia a las organizaciones. La estabilidad laboral es un factor clave para la productividad y el desarrollo profesional de los empleados (Martínez, 2020).

Rol del Estado en las Relaciones Laborales

Protección del Trabajador

El rol del Estado en la protección del trabajador es fundamental para garantizar el respeto de los derechos laborales. El Estado tiene la responsabilidad de crear y hacer cumplir las leyes laborales que protejan a los trabajadores de abusos y explotaciones. Esta protección incluye la regulación de condiciones laborales, salarios y derechos fundamentales (González, 2021).

Además, el Estado debe garantizar que existan mecanismos de denuncia y protección para los trabajadores que se vean afectados por violaciones a sus derechos. La defensa de los derechos de los trabajadores es un componente clave para promover la justicia social y el bienestar en la sociedad (López, 2021).

Promoción del Empleo

La promoción del empleo es una de las funciones esenciales del Estado en el ámbito laboral. A través de políticas públicas y programas de desarrollo económico, el Estado puede fomentar la creación de empleos y la capacitación de la fuerza laboral. La promoción del empleo es crucial para reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos (Martínez, 2020).

El Estado también debe colaborar con el sector privado y la sociedad civil para identificar oportunidades de empleo y fomentar la inclusión laboral. Un enfoque integral en la promoción del empleo contribuye al desarrollo económico sostenible y a la reducción de la pobreza (Rojas, 2022).

Fomento de la Negociación Colectiva

El fomento de la negociación colectiva es una función clave del Estado para garantizar que los trabajadores tengan voz en la determinación de sus

condiciones laborales. El Estado debe crear un marco normativo que facilite la formación de sindicatos y la negociación colectiva, asegurando que los trabajadores puedan negociar de manera efectiva con sus empleadores (Mendoza, 2021).

Además, el fomento de la negociación colectiva contribuye a promover la equidad y la justicia en el mercado laboral. Los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva pueden mejorar las condiciones laborales y salariales, beneficiando a todos los trabajadores (García, 2022).

Arbitraje y Conciliación Laboral

El arbitraje y la conciliación laboral son mecanismos que el Estado puede utilizar para resolver conflictos laborales de manera pacífica y efectiva. Estos mecanismos permiten a las partes involucradas llegar a acuerdos sin recurrir a medidas más extremas, como la huelga o el despido. La promoción de la conciliación y el arbitraje es esencial para mantener la paz social y la estabilidad en las relaciones laborales (Salazar, 2022).

El Estado debe garantizar que existan procedimientos claros y accesibles para la resolución de conflictos laborales, asegurando que todas las partes tengan la oportunidad de presentar sus argumentos y ser escuchadas. Estos mecanismos son fundamentales para fomentar un entorno de diálogo y cooperación entre trabajadores y empleadores (Pérez, 2020).

Inspección del Trabajo

La inspección del trabajo es una función esencial del Estado para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Los inspectores de trabajo tienen la responsabilidad de supervisar

las condiciones laborales y asegurarse de que se respeten los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral (López, 2021).

Además, la inspección del trabajo es fundamental para detectar y prevenir violaciones a los derechos laborales, así como para promover la conciencia sobre la importancia de cumplir con la normativa laboral. La labor de los inspectores contribuye a crear un entorno de trabajo más seguro y justo para todos (Martínez, 2020).

2.2.2. Esquirolaje Tecnológico

El esquirolaje tecnológico es un fenómeno que ha cobrado relevancia en el contexto laboral contemporáneo, particularmente en situaciones de huelga. Este término se refiere a la utilización de tecnología para reemplazar a trabajadores que se encuentran en huelga, lo que plantea importantes interrogantes sobre los derechos laborales y la ética empresarial. El esquirolaje, en general, busca cubrir las funciones de los trabajadores huelguistas para minimizar el impacto de la huelga en la producción. Esta práctica, aunque puede ser vista como una estrategia empresarial, también puede ser considerada una violación de los derechos de los trabajadores y un ataque a la efectividad del derecho de huelga (López, 2021).

El esquirolaje tecnológico, en particular, se ha intensificado con la creciente automatización y digitalización de los procesos laborales. Las empresas, al contar con herramientas tecnológicas avanzadas, pueden operar con menor dependencia de la mano de obra humana, lo que plantea desafíos significativos a los derechos laborales y a la organización del trabajo. La capacidad de reemplazar a los trabajadores mediante tecnología puede debilitar la posición de los sindicatos y reducir la eficacia de las huelgas como herramienta de negociación (Martínez, 2020).

Origen del Término Esquirolaje

Ardilla (Esquirol)

El término "esquirol" proviene de la palabra francesa "écureuil," que significa ardilla. Históricamente, este término se utilizó para describir a aquellos que, durante una huelga, asumían el trabajo de los huelguistas. La imagen de la ardilla se asocia con el movimiento ágil y evasivo, que, en este contexto, simboliza a aquellos dispuestos a hacerse cargo de las labores de quienes han decidido interrumpir la producción (Rojas, 2022). Este origen etimológico resalta la percepción negativa que se ha asociado con el esquirolaje, al considerarlo como una traición a la solidaridad laboral.

El uso del término se consolidó en el ámbito de las luchas laborales, especialmente durante el auge de los movimientos sindicales en el siglo XIX. En fábricas y sectores industriales, los trabajadores que cruzaban líneas de huelga eran vistos como traidores a la causa común de los trabajadores. Este fenómeno no solo ha persistido a lo largo del tiempo, sino que también ha evolucionado, adaptándose a las nuevas realidades laborales y tecnológicas que enfrentan los trabajadores en la actualidad (González, 2021).

Huelga en Fábrica Textil

Las huelgas en fábricas textiles fueron fundamentales en la historia del movimiento obrero, y en ellas se evidenció la práctica del esquirolaje. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las condiciones laborales en las fábricas textiles eran extremadamente precarias, lo que llevó a los trabajadores a organizarse y luchar por mejores condiciones. Durante estos conflictos, los empleadores a menudo recurrieron a trabajadores esquirol para mantener la

producción, lo que intensificó los conflictos laborales y la polarización entre trabajadores y empleadores (Martínez, 2020).

Estas huelgas fueron emblemáticas no solo por su impacto en las condiciones laborales, sino también por la forma en que definieron las estrategias de los empleadores para contrarrestar la acción colectiva de los trabajadores. El uso de esquirols, ya sean humanos o tecnológicos, se convirtió en una táctica común para deslegitimar las huelgas y debilitar el poder de negociación de los sindicatos (López, 2021).

Reemplazo de Trabajadores Textiles

El reemplazo de trabajadores textiles durante huelgas ha sido una práctica que ha desafiado la capacidad de los sindicatos para negociar en condiciones justas. Los empleadores, al recurrir a esquirols, buscaban no solo mantener la producción, sino también enviar un mensaje de que podían operar sin la mano de obra huelguista. Esto ha generado un clima de tensión y desconfianza entre los trabajadores, quienes ven amenazados sus derechos y su capacidad de organizarse (Rojas, 2022).

El reemplazo de trabajadores a menudo se traduce en un debilitamiento de las reivindicaciones laborales, ya que los empleadores pueden continuar operando y generando ingresos a pesar de la huelga. Esta dinámica ha llevado a los sindicatos a buscar nuevas estrategias de organización y movilización para contrarrestar el impacto del esquirolaje, ajustándose a las realidades cambiantes del mercado laboral y la tecnología disponible (González, 2021).

Definición de Esquirolaje

Reemplazo de Trabajadores Huelguistas

El esquirolaje se define como la acción de reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga por otros trabajadores, conocidos como esquirols, que están dispuestos a continuar laborando. Esta práctica busca mitigar los efectos de la huelga en la producción y en los ingresos de la empresa, permitiendo que los empleadores sigan operando a pesar del conflicto laboral (Martínez, 2020). El esquirolaje puede ser tanto una acción directa, como el reclutamiento de trabajadores temporales, como una estrategia más sutil que involucra el uso de tecnología para mantener la producción.

El impacto del esquirolaje en el movimiento laboral es significativo, ya que puede desincentivar la participación en huelgas y debilitar la capacidad de los sindicatos para negociar condiciones laborales favorables. A medida que las empresas adoptan prácticas de esquirolaje, los trabajadores pueden sentirse menos seguros al organizarse, lo que puede llevar a una disminución en la efectividad de las acciones colectivas (López, 2021).

Alternativas del Empleador ante Huelgas

Los empleadores cuentan con diversas alternativas ante situaciones de huelga, que pueden incluir la negociación directa con los trabajadores, aceptar la huelga y esperar que finalice, o recurrir al esquirolaje. Por un lado, la negociación puede ser una vía constructiva para resolver conflictos laborales, permitiendo que ambas partes lleguen a un acuerdo (González, 2021). Sin embargo, esta opción requiere voluntad y apertura por parte de los empleadores, lo que no siempre se presenta en la práctica.

Por otro lado, aceptar la huelga y esperar que finalice puede ser una estrategia de desgaste, donde los empleadores confían en que los trabajadores eventualmente regresarán al trabajo por necesidad económica. Esta estrategia puede resultar en una pérdida de confianza y lealtad entre los trabajadores hacia la empresa, ya que se sienten ignorados y desvalorizados (Martínez, 2020). La opción de reemplazar temporalmente a los trabajadores huelguistas, a través de esquirolaje, puede ofrecer a los empleadores una solución inmediata, pero a largo plazo puede generar conflictos y resentimientos que afectan la cultura laboral (López, 2021).

Tipos de Esquirolaje

Esquirolaje Externo

El esquirolaje externo se refiere al reemplazo de trabajadores huelguistas por individuos no pertenecientes a la empresa, como trabajadores temporales o incluso desempleados dispuestos a asumir los puestos vacantes. Esta práctica se utiliza comúnmente en industrias donde la demanda de producción es alta y la capacidad de los trabajadores huelguistas para afectar la producción es significativa (Rojas, 2022). El esquirolaje externo puede tener un impacto directo en la dinámica de poder entre los trabajadores y los empleadores, ya que permite a las empresas continuar operando mientras los trabajadores están en huelga.

Sin embargo, el uso de esquirolaje externo puede llevar a tensiones en el lugar de trabajo, ya que los trabajadores permanentes pueden ver a los esquirols como competidores. Además, esta práctica puede desincentivar la acción colectiva, ya que los trabajadores pueden sentir que sus esfuerzos son vanos si hay una fuente constante de reemplazo (González, 2021).

Esquirolaje Interno

El esquirolaje interno se refiere a la práctica de reemplazar a los trabajadores huelguistas con otros trabajadores de la misma empresa que no participan en la huelga. Esta práctica puede ser más común en empresas donde los empleados tienen una relación más cercana y pueden estar dispuestos a asumir funciones adicionales durante una huelga (Martínez, 2020). El esquirolaje interno puede generar divisiones entre los trabajadores, ya que aquellos que deciden no participar en la huelga pueden ser vistos como traidores por sus compañeros.

Además, este tipo de esquirolaje también puede afectar la moral de los empleados, creando un ambiente de desconfianza y resentimiento. La dinámica laboral puede verse alterada, ya que los trabajadores que cruzan la línea de huelga pueden ser objeto de críticas y sanciones por parte de sus compañeros (López, 2021).

Esquirolaje Tecnológico

A. Definición

El esquirolaje tecnológico se refiere a la utilización de tecnología y automatización para reemplazar a los trabajadores que participan en huelgas. Este tipo de esquirolaje ha cobrado relevancia en la era digital, donde la capacidad de las empresas para operar de manera eficiente sin la intervención humana se ha incrementado (Martínez, 2020). La incorporación de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial y la robótica, permite a las empresas mantener la producción incluso durante conflictos laborales.

Este fenómeno plantea importantes cuestiones éticas y legales, ya que la automatización puede llevar a la reducción de empleos y a la deshumanización del trabajo. Asimismo, el esquirolaje tecnológico puede debilitar la capacidad de los trabajadores para organizarse, ya que la tecnología puede ser vista como una herramienta que los empleadores utilizan para controlar y limitar el poder de los sindicatos (Rojas, 2022).

B. Características

Las características del esquirolaje tecnológico incluyen la flexibilidad en la producción, la reducción de costos laborales y la capacidad de mantener operaciones continuas a pesar de la ausencia de trabajadores. Las empresas que adoptan esta práctica pueden beneficiarse de una mayor eficiencia y productividad, ya que la tecnología permite optimizar procesos y minimizar errores (López, 2021). Sin embargo, esta estrategia también puede tener consecuencias negativas, como la desmotivación de los empleados y el aumento de la ansiedad laboral debido a la incertidumbre sobre el futuro del empleo.

Además, el esquirolaje tecnológico puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo, ya que las máquinas no pueden replicar completamente la creatividad y el juicio humano. La dependencia excesiva de la tecnología puede resultar en una falta de innovación y un ambiente laboral que no favorece el desarrollo de habilidades humanas (Martínez, 2020).

C. Impacto en la Efectividad de la Huelga

El impacto del esquirolaje tecnológico en la efectividad de la huelga es significativo, ya que permite a las empresas continuar operando a pesar de

la ausencia de los trabajadores huelguistas. Esto puede desincentivar la participación en huelgas, ya que los trabajadores pueden sentirse impotentes al ver que su acción no afecta la producción de la empresa (González, 2021). La capacidad de las empresas para reemplazar a los trabajadores con tecnología puede llevar a una erosión de la solidaridad laboral y a un debilitamiento de la cultura de lucha colectiva.

Sin embargo, el esquirolaje tecnológico también puede generar una respuesta por parte de los trabajadores y los sindicatos, quienes pueden buscar nuevas formas de organización y movilización en respuesta a esta amenaza. La adaptación a las nuevas realidades laborales y la búsqueda de estrategias más efectivas de resistencia son esenciales para enfrentar el desafío del esquirolaje tecnológico (Rojas, 2022).

Esquirolaje Tecnológico y el Derecho de Huelga

Huelga como Instrumento de Presión

La huelga es un instrumento de presión fundamental en la lucha de los trabajadores por mejores condiciones laborales y salariales. Este derecho permite a los trabajadores interrumpir sus actividades laborales como forma de protesta ante situaciones de injusticia o descontento (Martínez, 2020). Sin embargo, el esquirolaje tecnológico puede debilitar la efectividad de este instrumento, ya que las empresas pueden continuar operando a pesar de la huelga.

La capacidad de las empresas para utilizar tecnología como reemplazo de la mano de obra puede llevar a los trabajadores a cuestionar la eficacia de la huelga como estrategia de negociación. Esto puede resultar en un clima de

desconfianza y desmotivación entre los trabajadores, que pueden sentir que sus esfuerzos son en vano (López, 2021).

Afectación a la Finalidad de la Huelga

El esquirolaje tecnológico afecta la finalidad de la huelga, que es presionar a los empleadores para que mejoren las condiciones laborales. Cuando las empresas pueden operar sin la participación de los trabajadores huelguistas, se socava el impacto de la huelga y su capacidad para generar cambios significativos. Esto plantea interrogantes sobre la viabilidad de las huelgas en un entorno laboral cada vez más automatizado (González, 2021).

Además, la utilización de tecnología para reemplazar a los trabajadores puede llevar a una erosión de la solidaridad entre los empleados, ya que los trabajadores pueden sentirse divididos en lugar de unidos en su lucha. Esta fragmentación puede dificultar la organización efectiva y la acción colectiva, lo que resulta en un debilitamiento de los sindicatos y de los derechos laborales en general (Rojas, 2022).

Necesidad de Regulación del Esquirolaje Tecnológico

La necesidad de regular el esquirolaje tecnológico es crucial para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que la automatización no se convierta en una herramienta de explotación. La regulación debe abordar las implicaciones éticas y laborales del uso de la tecnología en el contexto de las huelgas, buscando equilibrar los intereses de los empleadores con los derechos de los trabajadores (Martínez, 2020). Esto implica la creación de marcos legales que limiten el uso de tecnología para reemplazar a trabajadores huelguistas y que garanticen la protección de los derechos sindicales.

Asimismo, la regulación debe considerar las condiciones laborales en las que se implementa la tecnología, asegurando que los trabajadores no sean despojados de sus derechos ni de su voz en el entorno laboral. La protección de los derechos laborales en la era digital es un desafío que requiere un enfoque proactivo por parte de los legisladores y las organizaciones laborales (López, 2021).

Jurisprudencia sobre Esquirolaje Tecnológico

Jurisprudencia Nacional

La jurisprudencia nacional en relación con el esquirolaje tecnológico ha evolucionado en respuesta a los cambios en el entorno laboral. En varios países, los tribunales han abordado casos de esquirolaje, estableciendo precedentes sobre la legalidad de reemplazar a trabajadores huelguistas con tecnología (Rojas, 2022). Estos casos han resaltado la necesidad de equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas.

Las decisiones judiciales han variado, dependiendo del contexto legal y de las leyes laborales de cada país. En algunos casos, los tribunales han protegido el derecho de los trabajadores a organizarse y a ejercer el derecho de huelga, mientras que en otros, se ha permitido el uso de tecnología como un medio legítimo de continuar la producción (González, 2021).

Jurisprudencia Extranjera

A nivel internacional, la jurisprudencia sobre esquirolaje tecnológico también ha sido objeto de debate. En algunos países, se han implementado leyes que prohíben el esquirolaje durante huelgas, mientras que, en otros, se ha permitido su uso, lo que ha generado controversias sobre la protección de los derechos laborales (Martínez, 2020). Los casos judiciales en el ámbito

internacional han reflejado diferentes enfoques para abordar el esquirolaje, destacando la importancia de un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores en un mundo laboral cambiante.

La jurisprudencia extranjera puede servir como referencia para la creación de políticas y leyes que aborden el esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos laborales. La colaboración entre países y la adopción de buenas prácticas en la regulación del esquirolaje pueden contribuir a la protección de los derechos de los trabajadores en todos los contextos (López, 2021).

2.3. Definición de términos conceptuales

- Derechos constitucionales de los trabajadores. Los derechos constitucionales de los trabajadores son fundamentales para garantizar una relación laboral justa y equitativa. Estos derechos, consagrados en las constituciones de muchos países, reflejan el reconocimiento de la dignidad humana y la importancia del trabajo en la vida de las personas (González, 2021).
- Esquirolaje tecnológico. El esquirolaje tecnológico se refiere a la utilización de tecnología y automatización para reemplazar a los trabajadores que participan en huelgas. Este tipo de esquirolaje ha cobrado relevancia en la era digital, donde la capacidad de las empresas para operar de manera eficiente sin la intervención humana se ha incrementado (Martínez, 2020).
- Derecho de huelga. La huelga es un instrumento de presión fundamental en la lucha de los trabajadores por mejores condiciones laborales y salariales. Este derecho permite a los trabajadores interrumpir sus actividades laborales como forma de protesta ante situaciones de injusticia o descontento (Martínez, 2020)

2.4. Enfoque filosófico. epistémico

El enfoque filosófico-epistémico en la investigación sobre el esquirolaje tecnológico y sus implicaciones para los derechos constitucionales de los trabajadores se puede entender desde dos perspectivas: la hermenéutica (exegética) y la fenomenológica:

2.4.1. Enfoque Exegético

El enfoque exegético implica una interpretación profunda de los textos, normas y doctrinas legales que regulan los derechos laborales y el esquirolaje tecnológico. Este enfoque se centra en desentrañar el significado de las leyes, reglamentos y antecedentes judiciales relacionados con el derecho de huelga y la protección de los trabajadores frente a prácticas de esquirolaje. Al aplicar este enfoque, se busca comprender no solo el texto literal de las normativas, sino también su contexto histórico, social y cultural, así como las intenciones de los legisladores al momento de su creación.

Este análisis permite identificar ambigüedades, vacíos legales y contradicciones en la regulación actual, así como comprender cómo estas leyes han sido interpretadas por los tribunales en casos concretos. De este modo, el enfoque exegético contribuye a la formulación de recomendaciones para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral marcado por la automatización.

2.4.2. Enfoque Fenomenológico

Por otro lado, el enfoque fenomenológico busca entender las experiencias vividas de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico. Este enfoque se centra en las percepciones, sentimientos y significados que los trabajadores atribuyen a sus situaciones laborales y a la práctica del esquirolaje. A través de entrevistas y narrativas, se busca captar la esencia de cómo el esquirolaje afecta su derecho a la huelga, su capacidad de negociación y su bienestar en el entorno laboral.

La fenomenología permite explorar cómo los trabajadores experimentan el miedo a ser reemplazados, la desconfianza hacia sus empleadores y la erosión de la solidaridad entre ellos. Este enfoque pone de relieve la importancia de la voz de los trabajadores en la investigación, destacando que sus experiencias son fundamentales para entender el impacto real de las prácticas de esquirolaje en sus derechos y dignidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación que se presenta en esta tesis es de tipo básica, según la clasificación de Caurritero (2025). Este tipo de investigación se caracteriza por su enfoque en la generación de conocimiento teórico y la comprensión profunda de un fenómeno específico, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas. La investigación básica se centra en el estudio de conceptos, principios y teorías que rigen el fenómeno del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores.

La elección de un enfoque básico permite explorar de manera exhaustiva las dinámicas del esquirolaje tecnológico en el contexto laboral de Cerro de Pasco. A través de un análisis teórico riguroso, se busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente sobre derechos laborales, esquirolaje y su intersección con las nuevas tecnologías. Este enfoque proporciona un marco conceptual que puede servir como base para futuras investigaciones aplicadas y para la formulación de políticas públicas que protejan los derechos de los trabajadores en un entorno laboral en constante evolución.

3.2. Nivel de investigación

La investigación se clasifica en un nivel descriptivo, de acuerdo con Caurritero (2025). Este tipo de investigación se centra en detallar y caracterizar las particularidades del fenómeno del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco. A través de un enfoque descriptivo, se busca proporcionar una visión clara y comprensible de cómo se manifiesta el esquirolaje tecnológico en el contexto laboral, así como los efectos que tiene sobre la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos.

El nivel descriptivo permite identificar y analizar las diferentes manifestaciones del esquirolaje tecnológico, incluyendo las herramientas digitales y las estrategias de automatización que las empresas utilizan para reemplazar a los trabajadores en huelga. Asimismo, se examinan las percepciones de los trabajadores y los líderes sindicales sobre el impacto de estas prácticas en su derecho a la huelga y en su capacidad de negociación.

3.3. Característica de la investigación

La investigación se caracteriza por su enfoque cualitativo, centrado en el análisis profundo del esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco. A través de métodos como el análisis documental y las entrevistas semiestructuradas, se busca obtener una comprensión rica y matizada de cómo las empresas utilizan herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores en huelga. Este enfoque permite describir de manera detallada las manifestaciones del esquirolaje, así como explorar sus efectos adversos en el ejercicio del derecho de huelga y la capacidad de negociación de los trabajadores.

Además, la investigación incorpora diversas perspectivas, incluyendo las de trabajadores, líderes sindicales y expertos en derecho laboral, lo que enriquece el análisis y permite una comprensión más completa de las dinámicas en juego. Asimismo, se identifican las limitaciones en los mecanismos legales existentes para proteger los derechos de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico, argumentando la necesidad de regulaciones más específicas. En conjunto, estas características permiten abordar de manera integral el fenómeno del esquirolaje y su relación con los derechos laborales, contribuyendo así al desarrollo de un marco teórico que puede servir de base para futuras investigaciones y políticas públicas.

3.4. Método de investigación

El método de investigación que se aplicó en esta tesis es el hermenéutico, el cual se basa en la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales a partir del análisis de textos, discursos y otras formas de expresión. Según Caurritero (2025, p. 48), "la hermenéutica jurídica es el método que consiste en interpretar, explicar, traducir de manera interna un texto normativo, mientras que la dogmática se ocupa de la parte externa pues su construcción es después de construida la norma". Este enfoque permitirá un análisis detallado de la normativa, la jurisprudencia y los documentos relevantes relacionados con el esquirolaje tecnológico, así como la recolección y análisis de las perspectivas de expertos en derecho laboral y constitucional.

Al aplicar el método hermenéutico, se busca desentrañar el significado de las leyes y regulaciones que afectan los derechos de los trabajadores, así como comprender el contexto histórico y social en el que estas normativas se han desarrollado. Este análisis no solo permite identificar las ambigüedades y vacíos legales existentes, sino que también contribuye a formular recomendaciones que fortalezcan la protección de

los derechos laborales en un entorno marcado por la creciente automatización y el uso de tecnología en el ámbito laboral.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, caracterizado por la naturaleza de la investigación jurídica, que, según Caurritero (2025, p. 142), "por su tipo, su diseño es no experimental. Este tipo de investigación es aquella realizada sin maniobrar de forma intencionada ninguna de las variables". Este enfoque permite observar y analizar el fenómeno del esquirolaje tecnológico en su contexto natural, facilitando la recolección de información a través de técnicas cualitativas como el análisis documental y las entrevistas.

Al no manipular variables, el diseño no experimental proporciona una visión más objetiva de las realidades laborales en Cerro de Pasco, permitiendo comprender cómo el esquirolaje tecnológico afecta los derechos de los trabajadores sin influir en las condiciones del entorno estudiado. Esta metodología es adecuada para captar la complejidad de las interacciones entre los trabajadores, los sindicatos y las empresas, así como para identificar las implicaciones legales y sociales del esquirolaje en el contexto actual.

3.6. Procedimiento de muestreo

El procedimiento de muestreo que se aplicó en esta investigación fue no probabilístico e intencionado. Según Caurritero (2025), este tipo de muestreo se caracteriza por seleccionar a los participantes de manera deliberada, eligiendo aquellos que poseen características específicas o experiencia relevante en el fenómeno del esquirolaje tecnológico y sus implicaciones en los derechos de los trabajadores.

El muestreo intencionado permite acceder a un grupo de informantes que puedan proporcionar información valiosa y perspectivas profundas sobre la

problemática investigada. En este caso, se seleccionaron trabajadores, líderes sindicales y expertos en derecho laboral, garantizando que las voces de aquellos directamente afectados y de quienes poseen conocimiento del tema sean representadas. Este enfoque facilita la obtención de datos significativos y pertinentes para el análisis del impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizaron dos técnicas principales para la recolección de datos: las entrevistas y el análisis documental.

Las entrevistas se llevaron a cabo siguiendo un formato semiestructurado, ya que “esta técnica contiene un conjunto de preguntas abiertas que no condicionan la respuesta del entrevistado, sino más bien permiten que se expresen libremente” (Caurritero, 2025, p. 217). Esta metodología facilitó la obtención de información rica y detallada sobre las percepciones y experiencias de los participantes respecto al esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos laborales.

Además, se realizó un análisis documental, que implica la utilización de “fichas de texto, de resumen, de cita, bibliográficas, entre otras que sirven como herramienta para anotar de manera descriptiva la información más relevante encontrada sobre las variables estudiadas” (Witker y Larios, 1997, p. 193). Esta técnica permitió examinar leyes, normativas y literatura académica relevante, proporcionando un contexto sólido para la investigación y contribuyendo a una comprensión más profunda del fenómeno del esquirolaje tecnológico y sus implicaciones para los derechos constitucionales de los trabajadores.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos recolectados en esta investigación se llevaron a cabo mediante técnicas de análisis de contenido y codificación. Estas metodologías permitieron sistematizar, categorizar y analizar la información obtenida a través de las entrevistas y el análisis documental, facilitando la identificación de patrones, temas recurrentes y hallazgos significativos relacionados con el esquirolaje tecnológico y sus efectos en los derechos constitucionales de los trabajadores.

El análisis de contenido se enfocó en examinar las respuestas de los entrevistados, buscando extraer significados y comprender las percepciones de los participantes sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en su derecho a la huelga y su capacidad de negociación. A través de esta técnica, se pudieron identificar las preocupaciones comunes y las diferencias en las experiencias de los trabajadores y líderes sindicales.

La codificación se utilizó para organizar la información de manera estructurada, permitiendo clasificar los datos en categorías que reflejen las distintas dimensiones del fenómeno estudiado. Este enfoque facilitó el análisis comparativo y la elaboración de conclusiones que aporten a la comprensión del problema investigado. En conjunto, estas técnicas de procesamiento y análisis de datos contribuyeron a generar un marco teórico y empírico sólido que sustente las recomendaciones de la investigación.

3.9. Orientación ética

La presente investigación se desarrolló bajo principios éticos fundamentales que garantizan el respeto a la dignidad de los participantes, la confidencialidad de la información recolectada y el cumplimiento de las normativas legales pertinentes. Se siguieron las pautas éticas establecidas para la investigación social y jurídica, asegurando que todos los procesos se realicen de manera transparente y responsable.

En primer lugar, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de llevar a cabo las entrevistas. Esto implica proporcionar a los entrevistados información clara sobre el propósito de la investigación, el uso que se dió a sus datos y su derecho a la privacidad. Los participantes fueron informados sobre su derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento sin que esto afecte su relación con la investigación o con las organizaciones involucradas.

Además, se implementaron medidas para asegurar la confidencialidad y el anonimato de los entrevistados. Los datos recolectados se almacenaron de manera segura y solo son accesibles para el equipo de investigación. En la presentación de resultados, se evita revelar información que pueda identificar a los participantes, garantizando así su privacidad.

Finalmente, la investigación busca contribuir al bienestar general de los trabajadores y al desarrollo de políticas públicas que protejan sus derechos. Cualquier hallazgo o recomendación derivada de esta investigación se realiza con la intención de promover un entorno laboral justo y equitativo, asegurando que los derechos humanos y laborales sean respetados y defendidos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Recojo del Análisis Documental

El trabajo de campo incluyó un exhaustivo análisis documental centrado en el esquirolaje tecnológico y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco. Se revisaron diversas fuentes relevantes, tales como:

- Tesis y trabajos de investigación: Se analizaron estudios previos que abordan el esquirolaje tecnológico, el derecho de huelga y los derechos laborales, lo que permitió contextualizar la problemática y entender las diferentes perspectivas existentes.
- Legislación y normativas: Se examinaron leyes laborales y regulaciones pertinentes que afectan el ejercicio del derecho de huelga, así como disposiciones que pueden estar relacionadas con el uso de tecnología en situaciones de conflicto laboral.
- Artículos académicos y publicaciones: Se consultaron artículos de revistas especializadas que analizan los efectos del esquirolaje en las relaciones laborales.

Este análisis proporcionó un marco teórico sólido y evidencia empírica sobre el tema.

4.1.2. Recojo de Entrevistas

Se realizó una serie de entrevistas semiestructuradas con actores clave en el ámbito laboral, como trabajadores, expertos en derecho laboral y representantes sindicales. El proceso incluyó:

- Selección de participantes: Se eligieron entrevistados con experiencia y conocimiento sobre el esquirolaje tecnológico y sus implicaciones en los derechos laborales. Esta selección se realizó mediante un muestreo intencional, garantizando la relevancia de las opiniones recogidas.
- Desarrollo de la guía de entrevista: Se elaboró una guía de entrevista que abarcó preguntas sobre la percepción del esquirolaje, su impacto en el derecho de huelga, y las estrategias que los trabajadores y sindicatos están implementando para enfrentarlo.
- Realización de entrevistas: Se llevaron a cabo las entrevistas, las cuales fueron grabadas y transcritas para facilitar el análisis. Los entrevistados compartieron sus experiencias y perspectivas, proporcionando información valiosa sobre cómo el esquirolaje tecnológico está afectando las dinámicas laborales en Cerro de Pasco.
- Análisis de resultados: Las respuestas fueron analizadas cualitativamente, identificando patrones y temas recurrentes que reflejan la preocupación por el impacto del esquirolaje en los derechos laborales. Este análisis permitió articular conclusiones sobre la situación actual y las recomendaciones para futuras acciones.

Presentación, análisis e interpretación de resultados del análisis documental

El resultado del análisis documental del **objetivo general** de la tesis es: *Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los*

trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024. En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Categoría 1: El esquirolaje tecnológico, resultados analizado y argumentados:

El esquirolaje tecnológico se presenta como un fenómeno relevante en el ámbito laboral contemporáneo, especialmente en contextos de huelga. Este término se refiere a la práctica en la que las empresas utilizan herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores que están en huelga, lo que plantea importantes interrogantes sobre la protección de los derechos laborales. Según Martínez (2020), esta práctica ha cobrado fuerza en un entorno cada vez más digitalizado, donde las organizaciones buscan mantener su productividad a pesar de los conflictos laborales.

Desde una perspectiva teórica, el esquirolaje tecnológico tiene implicaciones significativas en la dinámica de las relaciones laborales. Como se menciona en el Capítulo II, el derecho de huelga es un pilar fundamental en la lucha por mejores condiciones laborales, y su efectividad puede verse comprometida por la posibilidad de que los trabajadores sean reemplazados por tecnología (González, 2021). Esto genera un clima de incertidumbre que afecta no solo la capacidad de los trabajadores para organizarse, sino también su motivación para participar en acciones colectivas.

El impacto del esquirolaje tecnológico se manifiesta en la desvalorización del trabajo humano. A medida que las empresas incorporan más tecnologías, la percepción de la mano de obra se reduce, lo que puede llevar a una mayor precarización del empleo (Rojas, 2022). Este fenómeno no solo pone en riesgo los derechos individuales de los trabajadores, sino que también plantea un desafío para la cohesión del movimiento sindical, ya que la posibilidad de reemplazo puede generar divisiones entre los

empleados. La solidaridad laboral, que es fundamental para el éxito de las huelgas, se ve amenazada en este contexto.

La regulación del esquirolaje tecnológico es, por lo tanto, un aspecto crucial que debe ser abordado en la discusión sobre derechos laborales. La jurisprudencia ha comenzado a examinar cómo se debe regular el uso de la tecnología en el ámbito laboral, enfatizando la necesidad de establecer límites claros que protejan los derechos de los trabajadores (González, 2021). Sin una regulación adecuada, las empresas pueden aprovechar la automatización para socavar derechos fundamentales, lo que subraya la necesidad de un marco normativo robusto que defienda la dignidad de la fuerza laboral.

Además, es importante considerar la dimensión ética del esquirolaje tecnológico. La utilización de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas plantea preguntas sobre la responsabilidad social de las empresas y su compromiso con el bienestar de sus empleados. Como argumenta López (2021), las organizaciones no solo deben buscar el beneficio económico, sino también considerar el impacto social de sus decisiones. La falta de un enfoque ético en la implementación de tecnologías puede llevar a una erosión de la confianza en las relaciones laborales.

El esquirolaje tecnológico también puede resultar en un debilitamiento de la cultura de lucha colectiva. Cuando los trabajadores sienten que su posición es vulnerable, es probable que se abstengan de participar en acciones que podrían poner en riesgo su empleo. Esta situación no solo afecta a los derechos individuales, sino que también puede desincentivar la organización y la movilización de los trabajadores, lo que debilita el poder de negociación de los sindicatos (Martínez, 2020). Por lo tanto, es esencial que los movimientos laborales se adapten a estas nuevas realidades y busquen formas innovadoras de resistencia.

La necesidad de un diálogo abierto entre los diferentes actores sociales es fundamental para abordar el esquirolaje tecnológico de manera efectiva. La colaboración entre sindicatos, empleadores y legisladores es crucial para diseñar e implementar soluciones que protejan los derechos laborales en un contexto de transformación digital. La creación de marcos normativos que limiten el uso de tecnología como reemplazo de trabajadores huelguistas es un paso necesario para garantizar un entorno laboral justo y equitativo (Rojas, 2022).

Asimismo, es fundamental fomentar la educación y la sensibilización sobre los derechos laborales en el contexto de la automatización. La capacitación de los trabajadores en el uso de nuevas tecnologías puede empoderarlos y ofrecerles una mayor seguridad en sus puestos de trabajo. Como se destaca en el Capítulo II, la promoción de los derechos laborales y la educación sobre estos temas son esenciales para garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias.

Finalmente, el esquirolaje tecnológico representa un desafío significativo que debe ser abordado desde múltiples frentes, considerando tanto las implicaciones laborales como las éticas y sociales. La regulación adecuada, la formación de los trabajadores y la colaboración entre los actores sociales son elementos clave para enfrentar este fenómeno y proteger los derechos laborales en el contexto de la transformación digital.

Toma de postura de tesista

La posición de la tesista es clara: es imperativo abordar el fenómeno del esquirolaje tecnológico de manera integral, promoviendo un entorno laboral que priorice la dignidad y los derechos humanos en el trabajo. Además, se debe abogar por una regulación que limite el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas, garantizando que se respeten los derechos fundamentales en un contexto

laboral en constante evolución. La protección de estos derechos no solo es esencial para el bienestar de los trabajadores, sino también para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Categoría 2: Los derechos constitucionales de los trabajadores

Los derechos constitucionales son fundamentales para el funcionamiento de una sociedad justa y equitativa, pues garantizan la dignidad y protección de los individuos ante el poder del Estado y de los empleadores. Estos derechos, consagrados en las constituciones de muchos países, reflejan un reconocimiento de la importancia del trabajo y la dignidad humana en la vida de las personas (González, 2021). En el contexto de la investigación, se hace esencial comprender cómo estos derechos se ven afectados por prácticas como el esquirolaje tecnológico y su impacto en el derecho de huelga.

Dentro de los derechos constitucionales de los trabajadores, se destacan varios pilares, entre ellos el derecho al trabajo, la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzoso. El derecho al trabajo, como establece Rojas (2022), no solo se refiere a la posibilidad de conseguir empleo, sino también a la obtención de un trabajo digno que respete la dignidad humana y ofrezca condiciones laborales justas. Este derecho es crucial, ya que garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso a oportunidades laborales que les permitan desarrollarse plenamente como individuos.

La libertad de trabajo es otro derecho esencial que permite a los trabajadores elegir libremente su ocupación y el lugar donde desean desempeñarse. Este principio es vital para la autonomía personal y la realización profesional. Sin embargo, la restricción a la libertad de trabajo puede resultar en situaciones de explotación y abuso, donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales inadecuadas (López, 2021). En este sentido, el esquirolaje tecnológico puede representar una

amenaza a este derecho, ya que puede forzar a los trabajadores a aceptar condiciones que no son favorables.

Asimismo, la prohibición del trabajo forzoso es un principio fundamental en el ámbito de los derechos laborales. Ninguna persona debe ser sometida a trabajos involuntarios, ya sea mediante coerción, amenazas o violencia. La erradicación del trabajo forzoso es esencial para garantizar la dignidad de los trabajadores y promover un entorno laboral justo (Mendoza, 2021). En el contexto del esquirolaje tecnológico, es vital que se mantenga esta prohibición, ya que la automatización no debe utilizarse como un medio para despojar a los trabajadores de sus derechos.

Otro aspecto crucial de los derechos constitucionales de los trabajadores es la protección contra el despido arbitrario. Este derecho busca salvaguardar a los trabajadores de despidos injustificados y sin causa, garantizando así la estabilidad laboral y la seguridad económica de los empleados y sus familias. La indemnización adecuada y los procedimientos transparentes para el despido son mecanismos que deben estar claramente establecidos en la legislación laboral (García, 2022). Sin embargo, con la automatización, existe el riesgo de que los despidos se vuelvan más frecuentes, lo que puede generar una mayor precarización del empleo.

La seguridad y salud en el trabajo son derechos igualmente fundamentales que deben ser garantizados. Las condiciones laborales deben ser seguras y saludables para todos los trabajadores, y la implementación de políticas de seguridad y salud ocupacional es esencial para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Salazar, 2022). El uso de tecnología en el lugar de trabajo no debe comprometer estos derechos, y es responsabilidad del Estado asegurarse de que las empresas cumplan con las normativas correspondientes.

La libertad sindical también es un derecho esencial que permite a los trabajadores organizarse y asociarse en sindicatos para la defensa de sus intereses laborales. Este derecho es crucial para promover la negociación colectiva y la representación efectiva de los trabajadores ante los empleadores (Mendoza, 2021). El esquirolaje tecnológico puede amenazar este derecho, ya que la posibilidad de reemplazo por tecnología puede crear un clima de desconfianza entre los trabajadores, debilitando su capacidad de organización y movilización.

La negociación colectiva se presenta como otra herramienta fundamental para la defensa de los derechos laborales. A través de la negociación colectiva, los sindicatos y los empleadores pueden llegar a acuerdos sobre condiciones laborales, salarios y derechos (López, 2021). Sin embargo, la efectividad de la negociación colectiva puede verse comprometida si las empresas utilizan tecnología para desactivar huelgas y socavar la capacidad de los trabajadores para ejercer presión.

Es esencial que los derechos constitucionales de los trabajadores sean interpretados y aplicados de manera que se favorezca la protección de su dignidad y bienestar. La interpretación más favorable al trabajador establece que, en caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, se debe optar por la interpretación que beneficie al trabajador (García, 2022). Esta interpretación debe prevalecer en contextos de esquirolaje tecnológico, donde la incertidumbre sobre el uso de la tecnología puede amenazar los derechos laborales.

Toma de postura de tesista

La posición de la tesista es clara: la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores es fundamental para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Es imperativo que se establezcan regulaciones claras que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas y que se garantice el respeto de los

derechos fundamentales en un contexto de transformación digital. La defensa de estos derechos no solo es esencial para el bienestar de los trabajadores, sino que también es un pilar fundamental para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

El resultado del análisis documental del objetivo específico 1 de la tesis es: Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco. En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Sub categoría: Las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales

El esquirolaje tecnológico se ha convertido en una realidad palpable en las relaciones laborales contemporáneas, especialmente en contextos donde los trabajadores ejercen su derecho a la huelga. Esta práctica implica la utilización de tecnologías y automatización para reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga, lo que genera un impacto significativo en la dinámica laboral y en la protección de los derechos de los trabajadores. Según Martínez (2020), el esquirolaje tecnológico se manifiesta de diversas formas, afectando tanto la organización del trabajo como las relaciones de poder entre empleadores y empleados.

Una de las manifestaciones más evidentes del esquirolaje tecnológico es la implementación de herramientas digitales que permiten a las empresas mantener la producción durante una huelga. Este recurso se ha vuelto más accesible gracias a los avances en tecnología y automatización, lo que permite a las organizaciones operar con menos dependencia de la mano de obra humana (González, 2021). Esta dinámica plantea interrogantes sobre la sustentabilidad del trabajo humano en un contexto donde la tecnología puede fácilmente sustituirlo.

Además, el esquirolaje tecnológico genera un clima de incertidumbre entre los trabajadores, quienes pueden sentir que su estabilidad laboral está amenazada. La posibilidad de ser reemplazados por máquinas puede desincentivar la participación en huelgas, ya que los trabajadores pueden percibir que sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales son inútiles frente a la capacidad de las empresas para seguir operando sin ellos (Rojas, 2022). Esta situación afecta directamente la capacidad de los sindicatos para organizarse y movilizar a los trabajadores, debilitando su poder de negociación.

Otra manifestación del esquirolaje tecnológico es la creación de un ambiente de desconfianza entre los empleados. Cuando los trabajadores perciben que sus compañeros están dispuestos a asumir funciones durante una huelga, se genera una división que puede fracturar la solidaridad laboral. Este fenómeno se intensifica en un entorno donde la competitividad y la búsqueda de productividad son valores primordiales para las empresas (López, 2021). De este modo, el esquirolaje tecnológico no solo afecta a los trabajadores en huelga, sino que también altera las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

La precarización del empleo es otra consecuencia directa del esquirolaje tecnológico. La dependencia creciente de la automatización puede resultar en la eliminación de puestos de trabajo, lo que genera un ambiente laboral más inestable y menos seguro para los trabajadores. En este sentido, el uso de tecnología como sustituto de la mano de obra puede llevar a una mayor vulnerabilidad de los empleados, quienes pueden encontrarse en situaciones de desempleo o subempleo (Mendoza, 2021). Esto plantea un desafío adicional para los derechos laborales, ya que la falta de empleo afecta directamente la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos.

El esquirolaje tecnológico también puede llevar a una deshumanización del trabajo. A medida que las empresas priorizan la eficiencia y la reducción de costos, la calidad de las interacciones humanas en el entorno laboral puede verse comprometida. Esto puede tener un efecto negativo en la moral de los empleados, quienes pueden sentirse desvalorizados y desmotivados en un entorno donde la tecnología toma el control de sus funciones (Martínez, 2020). Esta deshumanización no solo afecta la calidad del trabajo, sino que también puede generar un ambiente laboral tóxico.

Las manifestaciones del esquirolaje tecnológico están intrínsecamente ligadas a la forma en que las empresas gestionan sus recursos humanos. La falta de un marco regulatorio claro que limite el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas puede llevar a abusos por parte de las empresas, que pueden utilizar la automatización como una herramienta para debilitar el poder de negociación de los sindicatos (González, 2021). Esta situación resalta la necesidad de un enfoque regulador que proteja los derechos de los trabajadores en un contexto de transformación digital.

Asimismo, el esquirolaje tecnológico plantea importantes cuestiones éticas y legales. La utilización de tecnología para reemplazar a los trabajadores durante una huelga puede considerarse una violación del derecho de huelga, que es un derecho fundamental en muchas legislaciones laborales. La falta de protección para los trabajadores en situaciones de huelga puede llevar a un debilitamiento de la confianza en el sistema laboral y en la capacidad de los sindicatos para defender los derechos de sus miembros (Rojas, 2022).

Finalmente, es fundamental que se promueva un diálogo entre todos los actores sociales para abordar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales. La colaboración entre sindicatos, empleadores y legisladores es esencial para desarrollar políticas y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores y

promuevan un entorno laboral justo y equitativo. La creación de un marco normativo que limite el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas es una medida necesaria para garantizar la dignidad y los derechos humanos en el trabajo.

Toma de postura de tesista

La posición de la tesista es clara: es esencial abordar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales de manera integral. Es imperativo que se establezcan regulaciones que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga y que se garantice la protección de sus derechos en un contexto de transformación digital. La defensa de estos derechos no solo es crucial para el bienestar de los trabajadores, sino que también es fundamental para la construcción de un entorno laboral que valore la dignidad humana y fomente la justicia social.

El resultado del análisis documental del objetivo específico 2 de la tesis es: Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco. En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Sub categoría: Impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores

El esquirolaje tecnológico ha emergido como una práctica que tiene un impacto significativo en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores. Este fenómeno se refiere a la utilización de tecnologías y automatización para reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga, lo que genera efectos directos en la dinámica laboral y en la capacidad de los empleados para hacer valer sus derechos. Según Martínez (2020), el impacto del esquirolaje tecnológico se manifiesta de diversas maneras, alterando tanto las relaciones laborales como la percepción de los trabajadores sobre su poder de negociación.

En primer lugar, el esquirolaje tecnológico debilita la eficacia de las huelgas como herramienta de presión. Cuando las empresas pueden reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga con tecnología, la capacidad de los trabajadores para interrumpir la producción se ve comprometida. Este fenómeno puede hacer que los empleadores se sientan menos incentivados a negociar, ya que pueden continuar operando sin la participación de los huelguistas (González, 2021). Esta situación reduce la presión sobre la empresa, lo que disminuye la efectividad del derecho de huelga como medio para lograr mejoras en las condiciones laborales.

Además, el esquirolaje tecnológico crea un ambiente de incertidumbre entre los trabajadores. La posibilidad de ser reemplazados por máquinas puede generar temor y desmotivación, lo que puede llevar a los empleados a abstenerse de participar en huelgas por miedo a perder su empleo. Como señala Rojas (2022), esta percepción de vulnerabilidad puede erosionar la solidaridad entre los trabajadores, debilitando aún más el movimiento sindical. La falta de confianza en la efectividad de la huelga puede llevar a una menor participación en acciones colectivas, disminuyendo el poder de negociación de los sindicatos.

El impacto del esquirolaje tecnológico también se manifiesta en la precarización de las condiciones laborales. A medida que las empresas dependen más de la automatización, los trabajadores pueden encontrar que sus puestos son cada vez más inseguros y que sus derechos laborales están en riesgo. Esta precarización puede disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho de huelga, ya que temen que la pérdida de su empleo pueda resultar en una situación económica insostenible (López, 2021). De este modo, el esquirolaje tecnológico no solo afecta la capacidad de los trabajadores para organizarse, sino que también compromete su bienestar económico.

Otra manifestación del impacto del esquirolaje tecnológico es la fragmentación de la clase trabajadora. Cuando algunos trabajadores son reemplazados por tecnología y otros no, se pueden crear divisiones dentro de la fuerza laboral. Esta fragmentación puede llevar a una competencia entre los trabajadores, donde unos ven a otros como competidores en lugar de compañeros de lucha. Este cambio en la dinámica social puede debilitar la cohesión necesaria para que los trabajadores se unan en torno a objetivos comunes, lo que es esencial para el éxito de cualquier huelga (Martínez, 2020).

El esquirolaje tecnológico también plantea importantes cuestiones éticas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga. Las empresas que utilizan tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas pueden ser vistas como violadoras de los derechos laborales fundamentales. La falta de un marco regulatorio claro que limite estas prácticas puede permitir que las empresas actúen sin restricciones, lo que socava la legitimidad de las huelgas y el derecho de los trabajadores a organizarse (González, 2021). Esto subraya la necesidad de un debate más amplio sobre la ética del uso de tecnología en el trabajo.

La jurisprudencia en torno al esquirolaje tecnológico y el derecho de huelga también ha comenzado a evolucionar. En varios países, los tribunales han abordado casos que involucran la sustitución de trabajadores en huelga con tecnología, estableciendo precedentes que pueden influir en futuras decisiones (Rojas, 2022). Sin embargo, la falta de consenso sobre cómo regular el esquirolaje tecnológico puede llevar a una mayor incertidumbre en el entorno laboral, afectando la seguridad de los trabajadores y su capacidad para hacer valer sus derechos.

Además, es crucial que los sindicatos se adapten a las nuevas realidades del esquirolaje tecnológico. Para combatir su impacto en el derecho de huelga, es

fundamental que los sindicatos desarrollen estrategias innovadoras que incluyan la capacitación de los trabajadores en nuevas tecnologías. Esto no solo puede empoderar a los trabajadores, sino que también puede ayudar a contrarrestar el efecto desmotivador que el esquirolaje tecnológico puede tener en la participación en huelgas (López, 2021). La educación sobre derechos laborales y sobre el impacto de la automatización es esencial para empoderar a la fuerza laboral.

Finalmente, es necesario fomentar un diálogo entre los diferentes actores sociales para abordar el fenómeno del esquirolaje tecnológico y su impacto en el derecho de huelga. La colaboración entre sindicatos, empleadores y legisladores es esencial para desarrollar políticas que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un entorno laboral justo. La creación de marcos normativos que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga es crucial para garantizar que se respeten los derechos fundamentales en un contexto de transformación digital.

Toma de postura de tesista

La posición de la tesista es clara: es imperativo reconocer y abordar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores. Es fundamental establecer regulaciones que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores huelguistas y que protejan sus derechos en un entorno laboral en constante evolución. La defensa de estos derechos es esencial no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para la construcción de un entorno laboral que valore la dignidad humana y fomente la justicia social.

El resultado del análisis documental del objetivo específico 3 de la tesis es: Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco.

En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Sub categoría: Los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico

La protección de los derechos constitucionales de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico es un tema de creciente relevancia en la legislación laboral contemporánea. El esquirolaje tecnológico, que implica el uso de herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga, plantea serios desafíos para la defensa de los derechos laborales. Por ello, es fundamental que existan mecanismos legales que aseguren la protección y promoción de estos derechos en un entorno en constante cambio (González, 2021).

Uno de los principales mecanismos legales existentes es la legislación laboral que protege el derecho de huelga. Este derecho es considerado un pilar fundamental en la lucha por mejores condiciones laborales, y su reconocimiento está consagrado en diversas constituciones y tratados internacionales. Según Rojas (2022), la protección del derecho de huelga debe ser robusta y explícita, garantizando que los trabajadores puedan ejercer esta herramienta sin temor a represalias o reemplazos tecnológicos. Sin embargo, la implementación de este derecho a menudo enfrenta desafíos en la práctica.

Asimismo, las leyes laborales deben incluir disposiciones específicas que regulen el uso de tecnología en el contexto de las huelgas. Estas regulaciones son esenciales para evitar que las empresas utilicen la automatización como un medio para socavar el derecho de huelga. La falta de un marco normativo claro que limite el uso de la tecnología en situaciones de conflicto laboral puede llevar a abusos por parte de los

empleadores, quienes pueden optar por reemplazar a los trabajadores huelguistas sin consecuencias (Martínez, 2020).

Otro mecanismo importante es la existencia de instancias legales y administrativas a las que los trabajadores pueden recurrir en caso de violación de sus derechos. Los sindicatos y organizaciones laborales juegan un papel crucial en este sentido, ya que pueden representar a los trabajadores en litigios y negociaciones con los empleadores. La capacidad de los sindicatos para defender los derechos de sus miembros se convierte en un factor determinante para la efectividad de la protección legal, especialmente en contextos donde el esquirolaje tecnológico es una práctica común (López, 2021).

Además, los convenios colectivos pueden actuar como un mecanismo de protección adicional. A través de la negociación colectiva, los sindicatos pueden establecer acuerdos que incluyan cláusulas específicas sobre el uso de tecnología y el derecho de huelga. Estos convenios pueden proporcionar un marco más sólido para la defensa de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores no sean reemplazados por tecnología durante huelgas y que se respete su dignidad en el lugar de trabajo (González, 2021).

La jurisprudencia también juega un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico. Los tribunales han abordado casos relacionados con el uso de tecnología para reemplazar a trabajadores en huelga, estableciendo precedentes que pueden influir en futuras decisiones. Sin embargo, la interpretación de las leyes laborales puede variar según el contexto y la jurisdicción, lo que puede generar incertidumbre en la protección de los derechos de los trabajadores (Rojas, 2022).

La creación de marcos normativos que promuevan la responsabilidad social de las empresas es otro aspecto que debe ser considerado. La legislación debe incentivar a las empresas a adoptar prácticas laborales éticas y responsables, promoviendo un ambiente donde se valore el trabajo humano y se respete el derecho de huelga. Esto puede incluir incentivos fiscales o beneficios para aquellas empresas que demuestren un compromiso con la responsabilidad social (Martínez, 2020).

Asimismo, la educación y la sensibilización sobre los derechos laborales son esenciales para empoderar a los trabajadores. La promoción de programas de formación que informen a los trabajadores sobre sus derechos y sobre cómo pueden defenderse frente al esquirolaje tecnológico es fundamental para garantizar que estos derechos sean respetados. La falta de conocimiento sobre los derechos laborales puede llevar a una mayor vulnerabilidad y a una menor capacidad de los trabajadores para hacer valer sus demandas (López, 2021).

Por último, la colaboración entre los distintos actores sociales es crucial para fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales. La cooperación entre sindicatos, empleadores, legisladores y organizaciones no gubernamentales puede facilitar el desarrollo de políticas que protejan los derechos de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico. Este enfoque colaborativo puede contribuir a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo, donde se respeten los derechos de todos los trabajadores (González, 2021).

Toma de postura de tesista

La posición de la tesista es clara: es imperativo fortalecer los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico. Esto incluye la necesidad de establecer regulaciones claras que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga y

la promoción de un marco normativo que valore la dignidad humana en el trabajo. La defensa de estos derechos es esencial no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para construir un entorno laboral que promueva la justicia social y la equidad en el mundo laboral.

Presentación, análisis e interpretación de resultados de las entrevistas

El resultado del análisis de las respuestas de los entrevistados del **objetivo general** de la tesis es: *Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.* En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Objetivo general	N.º	Pregunta	Respuesta de participantes (Resumen)		Semejanzas	Diferencias	Interpretación por OBJETIVO
Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024	1	¿Cómo describiría la situación actual de los derechos laborales en Cerro de Pasco en relación con el esquirolaje tecnológico?	E1	Entrevistado 1 (Marco Toribio): Indica que el esquirolaje tecnológico no se da en gran escala en Cerro de Pasco, pero ya se observa en la minería.	Reconocimiento de la Situación Laboral: Todos los entrevistados reconocen que la situación de los derechos laborales en Cerro de Pasco está influenciada por el esquirolaje tecnológico. Cada uno menciona la importancia de entender cómo este fenómeno afecta la dinámica laboral.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Menciona que "en la región Pasco, hasta el momento no se está dando el esquirolaje tecnológico en gran escala", indicando que no es un fenómeno generalizado aún. Sin embargo, señala que se está comenzando a ver en "temas relacionados a la minería".	Las respuestas de los tres entrevistados sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos laborales en Cerro de Pasco revelan tanto similitudes como diferencias clave. Todos coinciden en que el esquirolaje afecta negativamente los derechos laborales, especialmente el derecho a la
			E2	Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Sugiere que es importante analizar el derecho a la huelga y las tendencias jurisprudenciales sobre el esquirolaje en el entorno laboral.	Enfoque en el Derecho a la Huelga: Los tres entrevistados destacan la relevancia del derecho a la huelga en el contexto del esquirolaje	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Indica que "se debería analizar el derecho fundamental a la huelga y las tendencias jurisprudenciales recientes sobre el esquirolaje interno, tecnológico y externo". Esto sugiere que tiene una visión más amplia y legalista, enfocándose en las	

			E3	Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Menciona que el marco normativo actual facilita el esquirolaje, debilitando los derechos laborales y creando incertidumbre jurídica.	tecnológico, indicando que este derecho se ve amenazado por la implementación de tecnologías.	implicaciones jurídicas del esquirolaje en el contexto laboral. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Explica que "el Decreto Legislativo 1057 mantiene vigencia en procesos de contratación pública local", sugiriendo que hay un marco normativo que permite el esquirolaje tecnológico y que puede facilitar la sustitución de personal en huelga. Esto indica una preocupación por la legislación actual y su efecto en los derechos laborales.	huelga, y reconocen su influencia en la precarización de las condiciones laborales y la reducción de la efectividad de la negociación colectiva. Marco Toribio y José Carlos Mendoza destacan cómo la tecnología puede limitar la capacidad de los
	2	¿Qué cambios ha notado en los derechos constitucionales de los trabajadores debido al uso de tecnología en el trabajo?	E1	Entrevistado 1 (Marco Toribio): Señala que hay cambios en la libertad de asociación y la negociación colectiva, con menos sindicatos y condiciones que amenazan a los trabajadores.	Reconocimiento de Cambios en Derechos Laborales: Todos los entrevistados mencionan que ha habido cambios en los derechos constitucionales de los trabajadores debido al uso de tecnología en el trabajo. Reconocen	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Indica que "hay cambios en el derecho a la libertad de asociación, porque cada vez hay menos sindicatos", lo que sugiere una preocupación por la disminución del poder sindical y su capacidad de negociación. También menciona que "influyen en la negociación	para organizarse y ejercer sus derechos, mientras que Kelly Ballardo enfatiza la necesidad de un análisis legal más

					que estos cambios afectan aspectos fundamentales de la relación laboral.	colectiva, donde las empresas condicionan a los trabajadores con despidos".	profundo sobre el esquirolaje y sus implicaciones.
			E2	Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Habla sobre modificaciones legislativas que afectan la regulación laboral, como el retorno a la presencialidad.	Enfoque en la Negociación Colectiva: Tanto el Entrevistado 1 como el Entrevistado 3 enfatizan que la negociación colectiva se ve impactada por el uso de tecnología, lo que resalta la importancia de este aspecto en el contexto laboral actual.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Señala cambios en la legislación, como la "modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo" y menciona el retorno a la "presencialidad de los que laboran para el Estado". Esto indica un enfoque más centrado en las normas y regulaciones que afectan a los trabajadores en el contexto tecnológico.	Además, aunque todos sugieren que los sindicatos deben adaptarse a la nueva realidad tecnológica, las perspectivas sobre cómo hacerlo varían: Toribio aboga por capacitaciones, Ballard por una regulación más robusta, y Mendoza por reformas legales específicas para proteger a los trabajadores. En resumen, mientras que
			E3	Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Destaca una tensión entre el derecho a la negociación colectiva y la libertad de trabajo, sugiriendo que el uso de tecnología puede vulnerar estos derechos.		Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Comenta sobre una "tensión entre el derecho a la negociación colectiva y la libertad de trabajo", sugiriendo que el uso de plataformas digitales para contratar reemplazos durante conflictos laborales podría	

						vulnerar el equilibrio constitucional. Esto refleja una visión más compleja y legalista de los cambios en los derechos laborales.	comparten preocupaciones comunes, las diferencias en sus enfoques sobre el papel de los sindicatos y la regulación reflejan la complejidad del fenómeno del esquirolaje tecnológico.
	3	¿Cómo consideran los trabajadores que el esquirolaje tecnológico impacta su derecho a huelga?	E1	Entrevistado 1 (Marco Toribio): Menciona que los trabajadores ven un impacto en la reducción de personal y que están condicionados a modificar los requisitos para huelgas.	Impacto en la Percepción del Derecho a Huelga: Todos los entrevistados reconocen que los trabajadores consideran el esquirolaje tecnológico como un factor que impacta su derecho a huelga, mostrando una preocupación por cómo la tecnología	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Indica que "el impacto es más en la reducción de personal en puestos esenciales", lo que sugiere que los trabajadores sienten que su capacidad de organizarse y llevar a cabo huelgas se ve obstaculizada por la pérdida de personal. También menciona que los trabajadores son "condicionados a modificar constantemente los requisitos	
			E2	Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Indica que el			

				esquirolaje puede vaciar de contenido la huelga, afectando su efectividad como derecho fundamental.	afecta su capacidad de protesta. Condicionamiento de la Huelga: Los tres entrevistados mencionan que el esquirolaje tecnológico puede limitar la efectividad de las huelgas, sugiriendo que los trabajadores sienten que su derecho a huelga se ve amenazado por la posibilidad de ser reemplazados por tecnología.	para la realización de una huelga". Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Señala que los trabajadores ven la huelga como un "derecho fundamental" que no debe ser limitado por la tecnología. Sin embargo, menciona que el uso de tecnología puede "vaciar de contenido" la huelga, ya que se pueden realizar actividades sin necesidad de mano de obra durante una paralización, lo que podría afectar la repercusión social de la huelga. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Explica que, aunque no hay testimonios directos, se infiere que el esquirolaje tecnológico "debilita la capacidad de negociación colectiva" y que la ausencia de regulación expresa sobre tecnología y	
			E3	Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Explica que el esquirolaje debilita la capacidad de negociación colectiva y genera incertidumbre en el ejercicio del derecho a huelga.			

						huelgas genera "incertidumbre jurídica". Esto sugiere que el impacto del esquirolaje va más allá de lo inmediato y afecta la estructura misma del derecho a huelga.	
	4	¿Qué efectos ha tenido el esquirolaje tecnológico en la relación entre empleadores y empleados?	E1	Entrevistado 1 (Marco Toribio): Describe efectos como despidos arbitrarios, reducción de salarios y condiciones laborales precarias.	Reconocimiento de Efectos Negativos: Todos los entrevistados reconocen que el esquirolaje tecnológico tiene efectos adversos en la relación entre empleadores y empleados, destacando cómo este fenómeno afecta la dinámica laboral.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Menciona que el esquirolaje tecnológico ha llevado a "despidos arbitrarios, condicionamientos en los puestos esenciales de trabajo, reducción de salarios, mano de obra barata, etc." Esto sugiere una visión directa y clara sobre cómo las prácticas empresariales se vuelven más agresivas y afectan negativamente a los trabajadores.	
			E2	Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Señala que el esquirolaje vulnera el derecho de huelga y disminuye la presión sobre los empleadores.	Condiciones Laborales: Los tres entrevistados mencionan que el esquirolaje tecnológico puede llevar a condiciones laborales más precarias, como	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Señala que "el esquirolaje vulnera el derecho de huelga en tanto que lo vacía de su contenido". Aquí se enfatiza cómo el esquirolaje no solo afecta a los	
			E3	Entrevistado 3 (José Carlos			

				Mendoza): Habla sobre cómo el esquirolaje transforma dinámicas laborales, introduce inseguridad y reduce el poder de presión sindical.	despidos arbitrarios o la reducción de salarios, lo que refleja una preocupación compartida por la situación de los trabajadores.	trabajadores individualmente, sino que también erosiona la efectividad de las huelgas, lo que puede debilitar la presión que los empleados pueden ejercer sobre los empleadores. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Comenta que el esquirolaje tecnológico "introduce nuevos factores en las dinámicas laborales" y menciona aspectos como la "reducción del poder de presión sindical" y "la generación de un clima de inseguridad". Esto sugiere que ve el esquirolaje como un fenómeno que transforma las relaciones laborales de manera más amplia y compleja.
5	¿Qué papel cree que deben jugar los sindicatos en la defensa de los derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico?	E1	Entrevistado 1 (Marco Toribio): Sugiere que los sindicatos deben adaptarse a la tecnología y pedir capacitaciones	Reconocimiento del Papel de los Sindicatos: Todos los entrevistados coinciden en que los sindicatos tienen un papel fundamental en la defensa de los	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Sugiere que los sindicatos deben "adaptarse a la tecnología que presentan las empresas en las áreas de trabajo", pidiendo capacitaciones para sus	

				para sus afiliados.	derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico. Cada uno destaca la importancia de la organización y la negociación colectiva.	afiliados en el uso de nuevas tecnologías. Esto indica un enfoque práctico sobre cómo los sindicatos pueden mantenerse relevantes en un entorno cambiante.	
			E2	Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Indica que los sindicatos deben usar herramientas de regulación y negociación colectiva para garantizar condiciones laborales justas.	Llamado a la Adaptación: Los tres entrevistados sugieren que los sindicatos deben adaptarse a la nueva realidad tecnológica para seguir siendo efectivos en su labor de defensa de los derechos de los trabajadores.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Indica que los sindicatos deben desempeñar un papel fundamental mediante "la regulación y la negociación colectiva" para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas. Esto refleja un enfoque más centrado en la necesidad de fortalecer las herramientas de negociación y regulación.	
			E3	Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Propone que los sindicatos incluyan cláusulas que restrinjan el uso de tecnologías sustitutivas y sugieren reformas legales para proteger a los trabajadores.		Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Propone que los sindicatos deben incluir "cláusulas que restrinjan el uso de tecnologías sustitutivas durante conflictos laborales" y sugiere una reforma legal para incorporar protecciones	

						específicas contra el esquirolaje digital. Esto indica una visión más orientada hacia la necesidad de cambios normativos y estratégicos en la acción sindical.	
--	--	--	--	--	--	---	--

Postura de los entrevistados

Las respuestas de los tres entrevistados sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos laborales en Cerro de Pasco revelan tanto similitudes como diferencias clave. Todos coinciden en que el esquirolaje afecta negativamente los derechos laborales, especialmente el derecho a la huelga, y reconocen su influencia en la precarización de las condiciones laborales y la reducción de la efectividad de la negociación colectiva. Marco Toribio y José Carlos Mendoza destacan cómo la tecnología puede limitar la capacidad de los trabajadores para organizarse y ejercer sus derechos, mientras que Kelly Ballardo enfatiza la necesidad de un análisis legal más profundo sobre el esquirolaje y sus implicaciones. Además, aunque todos sugieren que los sindicatos deben adaptarse a la nueva realidad tecnológica, las perspectivas sobre cómo hacerlo varían: Toribio aboga por capacitaciones, Ballardo por una regulación más robusta, y Mendoza por reformas legales específicas para proteger a los trabajadores. En resumen, mientras que comparten preocupaciones comunes, las diferencias en sus enfoques sobre el papel de los sindicatos y la regulación reflejan la complejidad del fenómeno del esquirolaje tecnológico.

El resultado del análisis de las respuestas de los entrevistados del **objetivo específico 1** de la tesis es: *Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.* En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Objetivo específico 1	N.º	Pregunta	Respuesta de participantes (Resumen)		Semejanzas	Diferencias	Interpretación por OBJETIVO
Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco.	6	¿Qué tecnologías se han implementado en su lugar de trabajo para reemplazar a los trabajadores en huelga?	E1	Destaca la importancia de la educación y la capacitación para que los trabajadores se adapten a los cambios tecnológicos.	Reconocimiento de la Implementación de Tecnología: Los tres entrevistados indican que la tecnología se está utilizando en el lugar de trabajo, aunque sus respuestas sobre la naturaleza y el impacto de esta implementación varían. Conexión con el Esquirolaje: Todos reconocen que la tecnología está relacionada con el esquirolaje y que se utiliza para reemplazar a los trabajadores en huelga, lo que sugiere una preocupación compartida sobre cómo la tecnología	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Menciona que las tecnologías implementadas son herramientas y sistemas digitales que han permitido realizar procesos de manera más rápida y eficiente, particularmente en el contexto de la minería. Afirma que la tecnología avanzada se utiliza para reemplazar a los trabajadores en huelga, aunque no proporciona ejemplos específicos. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Indica que no ha visto ninguna implementación de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga, sugiriendo que su experiencia es limitada en cuanto a la observación directa de estos casos. Esto puede reflejar una percepción diferente sobre el	La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre el objetivo específico de identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco muestra tanto similitudes como diferencias en sus enfoques. Todos coinciden en que la tecnología se utiliza para reemplazar a los
			E2	Enfatiza la necesidad de solidaridad entre los trabajadores para enfrentar los desafíos del esquirolaje.			
			E3	Aboga por reformas legales que protejan a los trabajadores en un entorno laboral cambiante.			

					afecta a los derechos laborales.	alcance del esquirolaje tecnológico en su entorno laboral. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Describe que se han implementado plataformas de contratación exprés bajo modalidades no sindicalizadas y sistemas de monitoreo productivo que permiten identificar trabajadores "prescindibles". Esto representa una visión más crítica y específica sobre cómo se utilizan las tecnologías para manejar la fuerza laboral durante conflictos laborales.	trabajadores en huelga, lo que genera preocupación por la erosión de los derechos laborales; sin embargo, difieren en sus observaciones y percepciones del alcance del esquirolaje. Marco Toribio destaca la importancia de la adaptación y capacitación de los
	7	¿Ha observado casos específicos donde la tecnología haya sido utilizada para evitar el impacto de una huelga?	E1	Señala que los sindicatos deben ser proactivos en la formación continua de sus miembros.	Reconocimiento de la Necesidad de Regulación: Todos los entrevistados coinciden en que es necesario establecer regulaciones o políticas que aborden el impacto del esquirolaje	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Propone que se debe fomentar una mayor participación sindical en la regulación del uso de tecnología en los lugares de trabajo. Sugiere que los sindicatos deben tener voz activa en la creación de políticas que protejan los	trabajadores, mientras que Kelly Ballardo no ha observado ejemplos claros de reemplazo tecnológico, lo que sugiere una experiencia más limitada. Por otro lado, José
			E2	Propone que los sindicatos utilicen herramientas			

				digitales para mejorar la comunicación y organización.	tecnológico en el ámbito laboral.	derechos de los trabajadores frente a la implementación de nuevas tecnologías.	Carlos Mendoza proporciona una perspectiva crítica, señalando la implementación de plataformas que facilitan la contratación exprés de trabajadores no sindicalizados. En cuanto a las soluciones, todos abogan por una mayor regulación y el papel proactivo de los sindicatos, aunque mientras Toribio enfatiza la capacitación, Ballardó sugiere adaptaciones legales y Mendoza
			E3	Insiste en la necesidad de que los sindicatos aboguen por un marco legal que limite las prácticas de esquirolaje.	Preocupación por los Derechos de los Trabajadores: Los tres entrevistados expresan preocupación por cómo el esquirolaje tecnológico afecta los derechos laborales y la necesidad de protegerlos en un contexto cambiante.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardó): Descripción: Enfatiza la necesidad de que el marco legal actual se adapte para incluir regulaciones específicas sobre el esquirolaje tecnológico. Señala que es crucial establecer normas claras que definan cómo se debe utilizar la tecnología en relación con los derechos laborales, garantizando así la protección de los trabajadores. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Propone la necesidad de implementar cláusulas específicas en los contratos laborales que restrinjan el uso de tecnologías sustitutivas durante conflictos laborales. Esto sugiere un enfoque más detallado y normativo para abordar el	

						esquirolaje y proteger los derechos de los trabajadores en situaciones de huelga	propone cláusulas específicas en los contratos laborales. En resumen, aunque comparten preocupaciones comunes sobre el impacto del esquirolaje, sus respuestas reflejan diferentes niveles de experiencia y enfoques sobre cómo abordar el fenómeno.
8	¿Cómo ha cambiado el ambiente laboral con la introducción de tecnología en situaciones de conflicto?	E1	Argumenta que la capacitación debe incluir habilidades técnicas y blandas.	Reconocimiento de la Transformación Laboral: Todos los entrevistados reconocen que el esquirolaje tecnológico está transformando la dinámica laboral y, por ende, la relación entre empleadores y empleados.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Menciona que la transformación laboral se debe principalmente a la incorporación de nuevas tecnologías que hacen que los procesos sean más eficientes. Sin embargo, también señala que esto puede llevar a una mayor precarización del trabajo, ya que los empleadores pueden optar por reducir costos despidiendo personal.		
		E2	Resalta la importancia de la cohesión y la movilización colectiva.	Preocupación por la Estabilidad Laboral: Los tres entrevistados expresan preocupación por cómo la tecnología y el esquirolaje afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Indica que el impacto del esquirolaje tecnológico va más allá de la eficiencia; afecta la cultura laboral y el sentido de comunidad entre los trabajadores. Sugiere que la tecnología puede crear un ambiente de desconfianza y		
		E3	Sugiere que los sindicatos deben presionar por cambios en la legislación laboral.				

						competencia en lugar de colaboración.	
						Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Explica que la transformación laboral incluye un cambio en la estructura del mercado laboral, donde se privilegia el uso de plataformas tecnológicas que permiten la contratación rápida y el monitoreo constante de los empleados, lo que puede deshumanizar las relaciones laborales.	
	9	¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los trabajadores sobre el uso de estas tecnologías?	E1	Considera que la educación es clave para empoderar a los trabajadores.	Reconocimiento de la Necesidad de Formación: Todos los entrevistados coinciden en que la capacitación y formación de los trabajadores es crucial para enfrentar los desafíos del	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Propone que los sindicatos deben jugar un papel activo en la formación de los trabajadores, ofreciendo talleres y capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías. Sugiere que esto ayudará a empoderar a los trabajadores y	
			E2	Enfatiza la creación de redes de apoyo entre trabajadores.			

			E3	Plantea que el activismo político es esencial para lograr reformas.	esquirolaje tecnológico. Importancia de la Adaptación: Los tres participantes enfatizan la importancia de que los trabajadores se adapten a las nuevas tecnologías para proteger sus empleos y derechos laborales.	a hacerlos más competitivos en el mercado laboral. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Enfatiza que la formación no solo debe centrarse en el uso de tecnologías, sino también en el fortalecimiento de habilidades blandas, como la negociación y el trabajo en equipo. Esto sugiere que la capacitación debe ser integral y considerar múltiples dimensiones del desarrollo laboral. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Señala que la capacitación debe incluir una conciencia crítica sobre el uso de la tecnología y sus implicaciones en el trabajo. Aboga por una formación que no solo prepare a los trabajadores para usar tecnología, sino que también les permita cuestionar y resistir prácticas laborales injustas.	
--	--	--	----	--	--	--	--

10	¿Cómo reaccionan los trabajadores ante el uso de tecnología para sustituir a sus compañeros huelguistas?	E1	Destaca la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías en el entorno laboral.	Reconocimiento de Retos Futuros: Los tres entrevistados coinciden en que el esquirolaje tecnológico presenta desafíos	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Menciona que los principales retos incluyen la resistencia de los trabajadores a adaptarse a las nuevas tecnologías y la falta de apoyo sindical. Sugiere que se debe fomentar una cultura de innovación y capacitación para que los trabajadores puedan enfrentar el esquirolaje.
		E2	Sostiene que la lucha por la dignidad laboral es fundamental.	significativos para los trabajadores y la protección de sus derechos en el futuro.	
		E3	Propone que los sindicatos deben involucrarse en la elaboración de políticas laborales.	Énfasis en la Necesidad de Acción: Todos los participantes subrayan la importancia de tomar medidas proactivas para abordar los problemas relacionados con el esquirolaje tecnológico y proteger a los trabajadores.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Señala que uno de los retos más grandes es la desinformación sobre los derechos laborales y el uso de la tecnología. Propone que es fundamental educar a los trabajadores sobre sus derechos y cómo la tecnología puede usarse de manera justa en el trabajo. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Enfatiza que el desafío radica en la necesidad

						de reformas legislativas que protejan los derechos de los trabajadores ante el avance de la tecnología. Propone que los cambios normativos son esenciales para garantizar un marco que limite el esquirolaje y proteja el empleo.	
--	--	--	--	--	--	---	--

Postura de los entrevistados

La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre el objetivo específico de identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco muestra tanto similitudes como diferencias en sus enfoques. Todos coinciden en que la tecnología se utiliza para reemplazar a los trabajadores en huelga, lo que genera preocupación por la erosión de los derechos laborales; sin embargo, difieren en sus observaciones y percepciones del alcance del esquirolaje. Marco Toribio destaca la importancia de la adaptación y capacitación de los trabajadores, mientras que Kelly Ballardo no ha observado ejemplos claros de reemplazo tecnológico, lo que sugiere una experiencia más limitada. Por otro lado, José Carlos Mendoza proporciona una perspectiva crítica, señalando la implementación de plataformas que facilitan la contratación exprés de trabajadores no sindicalizados. En cuanto a las soluciones, todos abogan por una mayor regulación y el papel proactivo de los sindicatos, aunque mientras Toribio enfatiza la capacitación, Ballardo sugiere adaptaciones legales y Mendoza propone cláusulas específicas en los contratos laborales. En resumen, aunque comparten preocupaciones comunes sobre el impacto del esquirolaje, sus respuestas reflejan diferentes niveles de experiencia y enfoques sobre cómo abordar el fenómeno.

El resultado del análisis de las respuestas de los entrevistados del **objetivo específico 2** de la tesis es: *Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco*. En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Objetivo específico 2	N.º	Pregunta	Respuesta de participantes (Resumen)		Semejanzas	Diferencias	Interpretación por OBJETIVO
Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco.	11	¿Qué efecto ha tenido el esquirolaje tecnológico en la decisión de los trabajadores de participar en huelgas?	E1	Aboga por la formación continua para que los trabajadores se mantengan actualizados.	Reconocimiento de la Importancia de la Conciencia Colectiva: Todos los entrevistados coinciden en que es esencial que los trabajadores tomen conciencia de su situación frente al esquirolaje tecnológico y actúen de manera colectiva para proteger sus derechos. Enfoque en la Solidaridad: Los tres enfatizan la necesidad de solidaridad entre los trabajadores para enfrentar los desafíos que presenta el esquirolaje y la	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Afirma que la clave para enfrentar el esquirolaje es fomentar una mayor comunicación entre los trabajadores y los sindicatos. Sugiere que los sindicatos deben ser proactivos en informar a los trabajadores sobre sus derechos y la importancia de la unidad en la defensa de estos. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Señala que, además de la comunicación, es vital que los trabajadores comprendan cómo la tecnología puede ser utilizada tanto para el beneficio como para la explotación. Propone talleres y capacitaciones que no	La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco revela tanto concordancias como divergencias significativas. Todos coinciden en la importancia de la conciencia
			E2	Resalta la importancia de la movilización colectiva.			
			E3	Enfatiza la necesidad de un marco regulatorio que proteja a los trabajadores.			

					implementación de nuevas tecnologías.	solo informen sobre derechos, sino que también eduquen sobre el uso crítico de la tecnología en el ámbito laboral. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Enfatiza que la conciencia colectiva debe ir acompañada de acciones concretas, como la organización de huelgas y protestas. Sugiere que la movilización activa es fundamental para que los trabajadores puedan resistir efectivamente el esquirolaje y exigir cambios en las políticas laborales.	colectiva y la solidaridad entre los trabajadores para enfrentar los desafíos del esquirolaje, así como en la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías y la defensa activa de los derechos laborales. Marco Toribio enfatiza la comunicación entre sindicatos y trabajadores y la importancia de la capacitación continua,
	12	¿Cree que el uso de tecnología ha debilitado la capacidad de los trabajadores para hacer huelga? ¿Por qué?	E1	Sugiere que los sindicatos deben crear programas de capacitación efectivos.	Reconocimiento del Rol de la Tecnología: Todos los entrevistados coinciden en que la tecnología tiene un papel crucial en las dinámicas laborales actuales y en el	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Sostiene que la tecnología debe ser vista como una herramienta que, si se usa adecuadamente, puede mejorar las condiciones de trabajo. Propone que los sindicatos deben promover el uso responsable de la tecnología y	mientras que Kelly Ballardo destaca la necesidad de un uso crítico
			E2	Propone el uso de plataformas digitales para la organización.			

			E3	Plantea que la presión legislativa es clave para proteger a los trabajadores.	contexto del esquirolaje. Énfasis en la Necesidad de Adaptación: Los tres participantes destacan la importancia de que tanto los trabajadores como los sindicatos se adapten a los cambios tecnológicos para proteger los derechos laborales.	trabajar en la capacitación de los trabajadores para que puedan aprovechar sus beneficios. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Enfatiza que la tecnología también puede ser un medio de control y vigilancia sobre los trabajadores. Señala que es esencial que los sindicatos aborden las implicaciones éticas de la tecnología y que los trabajadores sean conscientes de cómo puede ser utilizada para limitar sus derechos. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que la tecnología, si no se regula adecuadamente, puede llevar a una mayor precarización laboral. Sugiere que se deben establecer normativas que protejan a los trabajadores del uso abusivo de la tecnología y que los sindicatos deben luchar	de la tecnología y la lucha contra la desinformación que puede debilitar la capacidad de los trabajadores para hacer huelga. Por su parte, José Carlos Mendoza aboga por reformas legales que regulen el uso de la tecnología y protejan los derechos de los trabajadores, sugiriendo un enfoque más normativo. Aunque todos comparten preocupaciones sobre la precarización
--	--	--	----	--	---	--	---

						por un marco legal que limite el esquirolaje tecnológico.	laboral y el impacto del esquirolaje, sus respuestas reflejan diferentes perspectivas sobre las estrategias a implementar, desde la capacitación y la educación hasta la presión legislativa y la organización colectiva.
	13	¿Cómo han cambiado las tácticas de los sindicatos para organizar huelgas ante la amenaza del esquirolaje tecnológico?	E1	Considera que la educación es un derecho fundamental que debe ser promovido.	Reconocimiento del Impacto del Esquirolaje en el Trabajo: Todos los entrevistados coinciden en que el esquirolaje tecnológico afecta significativamente la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Afirma que el impacto del esquirolaje se manifiesta en la reducción de empleos y en la precarización de las condiciones laborales. Propone que los sindicatos deben ser más activos en la defensa de los trabajadores, creando conciencia sobre la importancia de la unidad para resistir el esquirolaje.	
			E2	Enfatiza la importancia de la solidaridad en la lucha laboral.			
			E3	Sugiere que los cambios estructurales son necesarios para garantizar derechos laborales.	Énfasis en la Necesidad de Defensa de Derechos: Los tres participantes subrayan la importancia de que los trabajadores defiendan sus derechos frente a las prácticas de esquirolaje.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Indica que, además de la reducción de empleos, el esquirolaje genera un clima de desconfianza entre los trabajadores. Sugiere que es fundamental fomentar la solidaridad entre ellos para combatir esta desconfianza y fortalecer la lucha colectiva.	
						Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza):	

						Descripción: Enfatiza que el esquirolaje no solo afecta el empleo, sino que también impacta la dignidad del trabajo. Plantea que se debe trabajar en la creación de una cultura laboral que valore la dignidad y los derechos de todos los trabajadores, promoviendo así un ambiente de respeto y colaboración.	
	14	¿Ha habido casos en los que los trabajadores hayan desistido de hacer huelga debido a la implementación de tecnologías?	E1	Propone un enfoque colaborativo entre tecnología y trabajadores.	Reconocimiento del Desafío del Futuro Laboral: Todos los entrevistados coinciden en que el esquirolaje tecnológico plantea retos significativos para el futuro del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Sostiene que el futuro del trabajo debe centrarse en la colaboración entre tecnología y trabajadores. Propone que se debe fomentar un entorno donde los trabajadores puedan beneficiarse de las tecnologías, en lugar de ser desplazados por ellas. Insiste en que la capacitación continua es clave para esta adaptación.	
			E2	Enfatiza la lucha contra la desinformación y explotación.	Importancia de la Adaptación: Los tres participantes enfatizan la necesidad de que los trabajadores y	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Enfatiza que el futuro laboral también implica	
			E3	Aboga por reformas legales que protejan a los trabajadores.			

					sindicatos se adapten a las nuevas tecnologías y las dinámicas laborales cambiantes para seguir defendiendo sus derechos. una lucha constante contra la desinformación y la explotación. Sugiere que, además de la capacitación, los trabajadores deben estar organizados y bien informados sobre sus derechos para poder hacer frente a las nuevas formas de control y explotación que pueden surgir con el avance tecnológico. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Aboga por la necesidad de cambios estructurales en el marco legal que rige el trabajo. Propone que se debe trabajar hacia un sistema que garantice los derechos laborales en un entorno tecnológico, sugiriendo que las regulaciones deben adaptarse para proteger a los trabajadores de las prácticas de esquirolaje.	
15	¿Qué alternativas han explorado los trabajadores para	E1	Aboga por la capacitación continua como	Preocupación por el Futuro de los Trabajadores: Todos	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio):	

		mantener su derecho a huelga frente al esquirolaje?		estrategia clave.	los entrevistados expresan preocupación por cómo el esquirolaje tecnológico afectará el futuro de los trabajadores y sus derechos laborales.	Descripción: Afirma que el enfoque debe centrarse en la capacitación y el desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores adaptarse a las nuevas tecnologías. Propone que los sindicatos deben invertir en programas de formación para preparar a los trabajadores para el futuro laboral.	
			E2	Resalta la importancia de la organización y la información sobre derechos.			
			E3	Plantea la necesidad de cambios estructurales en el marco legal.	Reconocimiento de la Necesidad de Estrategias Activas: Los tres participantes coinciden en que es fundamental que los trabajadores y los sindicatos implementen estrategias activas para abordar los desafíos que presenta el esquirolaje.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Enfatiza la importancia de crear conciencia sobre los derechos laborales en el contexto del avance tecnológico. Sugiere que los sindicatos deben realizar campañas informativas para educar a los trabajadores sobre sus derechos y las implicaciones del esquirolaje. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que, además de la capacitación, es urgente abogar por reformas	

						legales que protejan a los trabajadores en el contexto del esquirolaje. Sugiere que los sindicatos deben presionar por cambios en la legislación laboral para asegurar un marco que limite las prácticas de esquirolaje y respete los derechos de los trabajadores.	
--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de los entrevistados

La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco revela tanto concordancias como divergencias significativas. Todos coinciden en la importancia de la conciencia colectiva y la solidaridad entre los trabajadores para enfrentar los desafíos del esquirolaje, así como en la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías y la defensa activa de los derechos laborales. Marco Toribio enfatiza la comunicación entre sindicatos y trabajadores y la importancia de la capacitación continua, mientras que Kelly Ballardo destaca la necesidad de un uso crítico de la tecnología y la lucha contra la desinformación que puede debilitar la capacidad de los trabajadores para hacer huelga. Por su parte, José Carlos Mendoza aboga por reformas legales que regulen el uso de la tecnología y protejan los derechos de los trabajadores, sugiriendo un enfoque más normativo. Aunque todos comparten preocupaciones sobre la precarización laboral y el impacto del esquirolaje, sus respuestas reflejan diferentes perspectivas sobre las estrategias a implementar, desde la capacitación y la educación hasta la presión legislativa y la organización colectiva.

El resultado del análisis de las respuestas de los entrevistados del **objetivo específico 3** de la tesis es: *Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco*. En este sentido, las categorías que se desprende y que ahora serán analizadas son las siguientes:

Objetivo específico 3	N.º	Pregunta	Respuesta de participantes (Resumen)		Semejanzas	Diferencias	Interpretación por OBJETIVO
Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico.	16	¿Qué leyes o regulaciones conoce que protegen a los trabajadores de los efectos del esquirolaje tecnológico?	E1	Enfatiza la capacitación y el desarrollo de habilidades.	Reconocimiento de la Necesidad de Innovación: Todos los entrevistados coinciden en que es fundamental que los sindicatos y los trabajadores adopten una mentalidad innovadora para enfrentar los retos del esquirolaje tecnológico. Importancia de la Colaboración: Los tres participantes destacan la necesidad de colaboración entre los trabajadores y los sindicatos para desarrollar estrategias efectivas	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Afirma que la innovación debe centrarse en la capacitación continua y el desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores adaptarse a las nuevas tecnologías. Propone que los sindicatos implementen programas de formación que incluyan no solo habilidades técnicas, sino también competencias blandas. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Enfatiza que la innovación también implica el uso de nuevas herramientas para la organización y la defensa de derechos. Sugiere que los sindicatos deben explorar plataformas digitales	La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre los mecanismos legales para proteger los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico revela tanto coincidencias como diferencias en sus enfoques. Todos coinciden en
			E2	Sugiere el uso de herramientas digitales para la organización.			
			E3	Propone una estructura organizativa flexible en los sindicatos.			

					que respondan a los desafíos emergentes.	para facilitar la comunicación y la movilización de los trabajadores, así como para educar sobre sus derechos. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que la innovación debe ir acompañada de un cambio en la estructura organizativa de los sindicatos. Propone que se deben adoptar modelos más flexibles y adaptativos que permitan una respuesta rápida a los retos del esquirolaje y la precarización laboral.	que es esencial adoptar una mentalidad innovadora y que los sindicatos deben desempeñar un papel proactivo en la capacitación y la defensa de derechos laborales, enfatizando la importancia de la solidaridad y la conciencia colectiva entre los trabajadores.
	17	¿Ha habido cambios en la legislación laboral que afecten la situación del esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?	E1	Considera que la falta de información aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores.	Reconocimiento de la Vulnerabilidad de los Trabajadores: Todos los entrevistados coinciden en que el esquirolaje tecnológico aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores en el entorno laboral actual.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Sostiene que la vulnerabilidad de los trabajadores proviene de la falta de información sobre sus derechos y el uso inadecuado de la tecnología. Propone que los sindicatos deben centrarse en la educación y la sensibilización de los trabajadores para que se sientan empoderados y puedan	Marco Toribio se centra en la necesidad de formación continua y adaptativa, mientras que Kelly Ballardo destaca la
			E2	Enfatiza la desconfianza y la necesidad de solidaridad.			
			E3	Plantea que la falta de			

				regulación es un factor crítico. Importancia de la Defensa de Derechos: Los tres participantes enfatizan la necesidad de defender los derechos laborales frente a las amenazas que representa el esquirolaje.	defender sus derechos de manera efectiva. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballardo): Descripción: Enfatiza que, además de la falta de información, la vulnerabilidad también se debe a la desconfianza entre los trabajadores y la falta de solidaridad. Sugiere que los sindicatos deben trabajar en construir una cultura de confianza y apoyo mutuo entre los trabajadores para fortalecer su capacidad de resistencia frente al esquirolaje. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que la vulnerabilidad de los trabajadores está relacionada con la falta de regulación y protección legal en el contexto del esquirolaje. Propone que los sindicatos deben abogar por un marco legal que proteja a los trabajadores y limite las	utilización de herramientas digitales para mejorar la organización y movilización de los trabajadores. Por otro lado, José Carlos Mendoza enfatiza la importancia de abogar por reformas legales que protejan a los trabajadores y la necesidad de un marco regulatorio que limite las prácticas de esquirolaje. Aunque todos expresan preocupación por la vulnerabilidad de los
--	--	--	--	---	--	--

						prácticas de esquirolaje, enfatizando la necesidad de reformas estructurales.	trabajadores y la insuficiencia de las leyes actuales, sus respuestas sugieren diferentes estrategias para abordar el problema, desde la educación y capacitación hasta el activismo político y la creación de estructuras organizativas más flexibles. En resumen, mientras que comparten una visión común sobre la urgencia de proteger los derechos laborales, sus
18	¿Qué desafíos legales enfrentan los trabajadores que intentan defender sus derechos contra el esquirolaje?	E1	Propone que los sindicatos deben enfocarse en la capacitación de sus miembros.	Reconocimiento del Papel de los Sindicatos: Todos los entrevistados coinciden en que los sindicatos juegan un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Afirma que los sindicatos deben enfocarse en la capacitación de sus miembros para que estén mejor preparados ante los cambios tecnológicos. Sugiere que ofrecer formación continua es clave para que los trabajadores puedan entender y manejar la tecnología en su beneficio.		
		E2	Sugiere que deben adoptar nuevas estrategias de organización.				
		E3	Aboga por reformas legales que protejan a los trabajadores.	Énfasis en la Necesidad de Adaptación: Los tres participantes destacan la importancia de que los sindicatos se adapten a las nuevas realidades del trabajo y la tecnología para seguir siendo efectivos en su función.	Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Enfatiza que los sindicatos deben adoptar nuevas estrategias de organización, utilizando tecnologías digitales para mejorar la comunicación y movilización entre los trabajadores. Propone que las plataformas digitales pueden ser herramientas efectivas para		

						fomentar la cohesión y la solidaridad. Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que, además de la capacitación y la organización, los sindicatos deben abogar activamente por reformas legales que protejan a los trabajadores frente a la precarización laboral. Sugiere que el activismo político y la presión sobre los legisladores son esenciales para lograr un marco legal que limite el esquirolaje.	enfoques reflejan una variedad de perspectivas sobre cómo lograrlo en un contexto laboral cambiante.
19	¿Cree que las leyes actuales son suficientes para proteger a los trabajadores de la automatización y el esquirolaje? ¿Por qué?	E1	Sostiene que la educación es esencial para proteger los derechos laborales.	Reconocimiento de la Necesidad de Proteger Derechos: Todos los entrevistados coinciden en que es crucial proteger los derechos laborales en el contexto del esquirolaje tecnológico.	Consenso sobre la Protección de Derechos: Todos los entrevistados están de acuerdo en que la protección de los derechos laborales es fundamental en el contexto del esquirolaje tecnológico, lo que refleja una preocupación compartida por el bienestar de los trabajadores.	Enfoques Diversos para la Protección de Derechos: Cada	
		E2	Enfatiza la importancia de la solidaridad entre trabajadores.				
		E3	Plantea la necesidad de				

				activismo político para lograr reformas.	Énfasis en la Importancia de la Conciencia Colectiva: Los tres participantes destacan la necesidad de que los trabajadores sean conscientes de sus derechos y de la realidad del esquirolaje para poder defenderse adecuadamente.	entrevistado presenta un enfoque distinto sobre cómo lograr esta protección: el Entrevistado 1 se enfoca en la educación y capacitación, el Entrevistado 2 en la solidaridad y cohesión entre trabajadores, y el Entrevistado 3 en la necesidad de reformas legales. Esto sugiere que una estrategia integral que combine estas dimensiones puede ser más efectiva. Implicaciones para la Acción Laboral y Sindical: Las respuestas indican que los sindicatos y los trabajadores deben adoptar un enfoque multifacético para proteger los derechos laborales frente al esquirolaje. Esto incluye no solo la educación y la creación de redes de apoyo, sino también un compromiso activo con la política y la defensa de reformas que fortalezcan la protección de los derechos laborales.	
--	--	--	--	---	--	---	--

20	¿Qué recomendaciones daría para mejorar la protección legal de los derechos de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico?	E1	Argumenta que la adaptación es crucial en el contexto del esquirolaje.	Reconocimiento de la Transformación Laboral: Todos los entrevistados coinciden en que el esquirolaje tecnológico está transformando la naturaleza del trabajo y sus implicaciones para los derechos laborales. Énfasis en la Necesidad de Resistencia: Los tres participantes destacan la importancia de la resistencia activa por parte de los trabajadores y los sindicatos para enfrentar los desafíos que presenta el esquirolaje.	Perspectiva del Entrevistado 1 (Marco Toribio): Descripción: Sostiene que los cambios en el trabajo requieren que los sindicatos se adapten y sean más proactivos en la formación de los trabajadores. Propone que deben crear programas que preparen a los trabajadores para navegar en un entorno laboral cambiante y que incorporen nuevas tecnologías de manera efectiva. Perspectiva del Entrevistado 2 (Kelly Ballard): Descripción: Enfatiza que la resistencia no solo implica adaptación, sino también una lucha por la dignidad y los derechos de los trabajadores. Sugiere que es fundamental que los trabajadores se organicen y actúen colectivamente para desafiar las prácticas de esquirolaje y defender sus derechos.	
		E2	Resalta la importancia de la lucha por la dignidad.			
		E3	Sugiere que el activismo político debe ser parte de la estrategia sindical.			

						Perspectiva del Entrevistado 3 (José Carlos Mendoza): Descripción: Plantea que la transformación del trabajo exige un enfoque en la política y la legislación. Propone que los sindicatos deben involucrarse en la defensa de reformas legales que regulen el esquirolaje y protejan a los trabajadores, además de luchar por la dignidad en el trabajo.	
--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de los entrevistados

La interpretación de las respuestas de los tres entrevistados sobre los mecanismos legales para proteger los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico revela tanto coincidencias como diferencias en sus enfoques. Todos coinciden en que es esencial adoptar una mentalidad innovadora y que los sindicatos deben desempeñar un papel proactivo en la capacitación y la defensa de derechos laborales, enfatizando la importancia de la solidaridad y la conciencia colectiva entre los trabajadores. Marco Toribio se centra en la necesidad de formación continua y adaptativa, mientras que Kelly Ballardo destaca la utilización de herramientas digitales para mejorar la organización y movilización de los trabajadores. Por otro lado, José Carlos Mendoza enfatiza la importancia de abogar por reformas legales que protejan a los trabajadores y la necesidad de un marco regulatorio que limite las prácticas de esquirolaje. Aunque todos expresan preocupación por la vulnerabilidad de los trabajadores y la insuficiencia de las leyes actuales, sus respuestas sugieren diferentes estrategias para abordar el problema, desde la educación y capacitación hasta el activismo político y la creación de estructuras organizativas más flexibles. En resumen, mientras que comparten una visión común sobre la urgencia de proteger los derechos laborales, sus enfoques reflejan una variedad de perspectivas sobre cómo lograrlo en un contexto laboral cambiante.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 de la tesis es: ***El esquirolaje tecnológico se manifiesta en las relaciones laborales en Cerro de Pasco a través de la utilización de herramientas digitales y automatización para reemplazar a los***

trabajadores huelguistas. En este sentido, probaremos esta hipótesis bajo la hermenéutica jurídica resolviendo un caso jurídico que se presenta a continuación:

Caso Hipotético Jurídico sobre Esquirolaje Tecnológico en Cerro de Pasco
Hechos:

En Cerro de Pasco, se ha llevado a cabo un proceso de huelga por parte de los trabajadores de una importante mina, quienes demandan mejoras en sus condiciones laborales y salarios justos. Este movimiento se originó debido a la percepción de que la empresa ha estado haciendo caso omiso a sus reclamos, generando un sentimiento de frustración y desesperación entre los empleados. La huelga fue convocada como una última medida para forzar a la empresa a negociar de buena fe y atender sus demandas.

En respuesta a la huelga, la empresa ha implementado herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores huelguistas. Esto incluye la utilización de aplicaciones de contratación exprés que facilitan la incorporación de personal no sindicalizado, lo que agrava aún más el conflicto. Los trabajadores sienten que esta estrategia no solo busca mantener la producción, sino que también deslegitima su lucha y erosiona la solidaridad entre ellos, creando un ambiente de incertidumbre y temor a perder sus empleos.

Argumentos:

1. Estructura de los Argumentos:
 - Parte Demandante (Trabajadores): La parte demandante sostiene que el esquirolaje tecnológico es una violación de su derecho de huelga y de sus derechos laborales. Argumentan que la empresa no solo busca

mantener la producción, sino que también pretende socavar la organización y solidaridad entre los trabajadores. En su opinión, el uso de tecnología para reemplazar a los huelguistas es una estrategia que atenta contra los principios de justicia y equidad en el trabajo, ya que desvirtúa la lucha por mejores condiciones laborales.

- Parte Demandada (Empresa): Por otro lado, la empresa argumenta que el uso de tecnología es necesario para garantizar la continuidad operativa y que los trabajadores no están siendo despedidos, sino que se están reemplazando temporalmente durante la huelga. La empresa sostiene que, en un mercado laboral cada vez más competitivo, es crucial mantener la producción para asegurar la viabilidad económica de la organización. Además, argumentan que su derecho a operar debe ser equilibrado con el derecho de los trabajadores a hacer huelga, sugiriendo que la tecnología es una herramienta legítima para enfrentar conflictos laborales.

2. Análisis de las Premisas:

- [La premisa de los trabajadores se fundamenta en la protección de los derechos laborales y el derecho de huelga. Argumentan que la sustitución por tecnología es un mecanismo que deslegitima su lucha, ya que anula la efectividad de la huelga como herramienta de presión ante la empresa. En este sentido, la premisa se apoya en normativas laborales que buscan proteger la capacidad de los trabajadores de organizarse y defender sus derechos sin temor a represalias.

- La premisa de la empresa, sin embargo, se basa en la necesidad de mantener la productividad y la competitividad, lo que podría ser considerado válido en un contexto de crisis económica. La empresa argumenta que la automatización es una respuesta a las demandas del mercado y que, sin estas medidas, su capacidad de operar se vería severamente comprometida. Este enfoque plantea el desafío de encontrar un balance adecuado entre los derechos de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa.

3. Preguntas Críticas:

- Para la parte demandante: ¿Qué mecanismos ha implementado la empresa para garantizar que sus acciones no infrinjan los derechos de los trabajadores? Esta pregunta busca esclarecer si la empresa ha tomado medidas proactivas para asegurar que sus acciones no sean consideradas una violación de los derechos laborales. Los trabajadores tienen el derecho a conocer las políticas y procedimientos que la empresa ha establecido para manejar situaciones de huelga sin comprometer sus derechos.
- Para la parte demandada: ¿Cómo justifican la implementación de tecnología en un contexto donde los trabajadores ejercen su derecho de huelga, y qué medidas se están tomando para asegurar la continuidad de los derechos laborales? Esta pregunta es crucial para entender la perspectiva de la empresa, ya que plantea la necesidad de transparencia y responsabilidad en su uso de tecnología. La falta de una respuesta

clara podría reforzar la percepción de los trabajadores de que sus derechos están siendo vulnerados.

4. Resolución de las Preguntas Críticas:

- **Análisis Documental:** Es necesario revisar las normativas laborales existentes que regulan el derecho de huelga y el uso de tecnología. Esto incluye leyes que prohíben el reemplazo de trabajadores en huelga y la jurisprudencia relacionada que refuerza la protección de los derechos laborales. Un análisis exhaustivo de estas normativas permitirá identificar las lagunas legales que podrían estar siendo explotadas por la empresa y establecer un marco de referencia para evaluar la legalidad de sus acciones.
- **Postura de los Entrevistados:** Los testimonios de expertos en derecho laboral y líderes sindicales pueden proporcionar una perspectiva valiosa sobre la interpretación de la legalidad del esquirolaje tecnológico. Escuchar a las partes involucradas permitirá un entendimiento más profundo de la situación y contribuirá al desarrollo de estrategias efectivas para abordar el conflicto. Estos testimonios también pueden ser un recurso clave para la formulación de recomendaciones que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores.

5. Evaluación de la Solidez de los Argumentos:

- La posición de los trabajadores es sólida al estar respaldada por derechos constitucionales que protegen su derecho a la huelga. Estos derechos son esenciales para garantizar la justicia en el lugar de trabajo

y deben ser defendidos con firmeza. La argumentación de los trabajadores se basa en principios éticos y legales que promueven la dignidad humana y el respeto por los derechos laborales, lo que les otorga una base sólida para su reclamo.

- Sin embargo, la empresa puede argumentar que la automatización es una medida legítima para proteger su actividad económica. Este argumento, aunque válido en ciertos contextos, debe ser cuidadosamente evaluado a la luz de las implicaciones que tiene para los derechos de los trabajadores. La evaluación debe considerar la normativa vigente, así como la necesidad de un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y el derecho de la empresa a operar sin interrupciones.

6. Posición de la Tesista:

- Se sostiene la necesidad de una regulación más robusta que limite el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga. Esto es fundamental para asegurar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados en el contexto de la automatización creciente en el ámbito laboral. La falta de regulación adecuada puede llevar a abusos por parte de las empresas, lo que subraya la importancia de establecer límites claros en el uso de tecnología durante conflictos laborales.
- La defensa de los derechos laborales es fundamental para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. La posición de la tesista también enfatiza que la protección de estos derechos no solo es esencial para el bienestar de los trabajadores, sino que también es un pilar fundamental

para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Esto implica que las políticas públicas deben ser diseñadas de manera que prioricen la dignidad y los derechos humanos en el trabajo, especialmente en un contexto de transformación digital.

Prueba de hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 de la tesis es: ***El uso del esquirolaje tecnológico tiene un impacto negativo en el ejercicio efectivo del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco, al debilitar su capacidad de negociación y presión.*** En este sentido, probaremos esta hipótesis bajo la hermenéutica jurídica resolviendo un caso jurídico que se presenta a continuación:

Caso Hipotético Jurídico sobre el Impacto del Esquirolaje Tecnológico en el Derecho de Huelga en Cerro de Pasco

Hechos:

En Cerro de Pasco, se ha llevado a cabo un proceso de huelga por parte de los trabajadores de una importante mina, quienes demandan mejoras en sus condiciones laborales y salarios justos. Este movimiento surge tras un prolongado periodo de descontento, en el que los trabajadores sienten que sus demandas han sido ignoradas por la empresa. La huelga fue convocada como una última medida para forzar a la empresa a negociar de buena fe y atender sus demandas. Este contexto ha generado un ambiente de tensión y desconfianza, donde los trabajadores se sienten cada vez más vulnerables a las decisiones unilaterales de la empresa.

En respuesta a la huelga, la empresa ha implementado un sistema de esquirolaje tecnológico, utilizando herramientas digitales y automatización para

reemplazar a los trabajadores huelguistas. Esto incluye la incorporación de personal no sindicalizado a través de plataformas digitales, lo que agrava la situación y afecta la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho de huelga de manera efectiva. La estrategia de la empresa ha generado una sensación de inseguridad entre los huelguistas, quienes perciben que su lucha por mejores condiciones laborales se ve socavada por la posibilidad de ser reemplazados por máquinas o trabajadores temporales.

Argumentos:

1. Estructura de los Argumentos:

- Parte Demandante (Trabajadores): Los trabajadores sostienen que el esquirolaje tecnológico tiene un impacto negativo en el ejercicio efectivo de su derecho de huelga. Argumentan que al ser reemplazados por tecnología, se debilita su capacidad de negociación y presión, lo que dificulta obtener mejoras en sus condiciones laborales. Además, afirman que esta estrategia de la empresa crea un ambiente de desconfianza y división entre los trabajadores, afectando la solidaridad necesaria para una huelga exitosa. Sienten que el uso de tecnología para reemplazarlos no solo deslegitima su lucha, sino que también anula la efectividad de su acción colectiva.
- Parte Demandada (Empresa): Por otro lado, la empresa argumenta que el uso de tecnología es necesario para garantizar la continuidad operativa y que no está violando el derecho de huelga de los trabajadores. Sostienen que están en su derecho de utilizar recursos tecnológicos para mantener la producción y que su accionar no busca

deslegitimar la huelga, sino más bien proteger la viabilidad económica de la empresa en un entorno competitivo. La empresa también menciona que la automatización puede ser vista como una forma de modernizar sus operaciones y adaptarse a las demandas del mercado, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo.

2. Análisis de las Premisas:

- La premisa de los trabajadores se basa en que el esquirolaje tecnológico efectivamente deslegitima la huelga al permitir que la empresa continúe operando sin interrupciones. Esta premisa se justifica al considerar que el derecho de huelga tiene como objetivo interrumpir la producción para presionar a la empresa a negociar. Si la empresa puede reemplazar a los huelguistas, la efectividad de esta herramienta se ve comprometida. Los trabajadores argumentan que esta situación no solo les quita poder de negociación, sino que también desincentiva la participación en futuras huelgas, afectando la lucha colectiva a largo plazo.
- Por otro lado, la premisa de la empresa se basa en la necesidad de mantener la productividad y la competitividad. La empresa argumenta que la automatización es una respuesta a las demandas del mercado y que, sin estas medidas, su capacidad de operar se vería severamente comprometida. Sin embargo, esta premisa no toma en cuenta el impacto negativo que el esquirolaje tecnológico tiene en el derecho de huelga de los trabajadores. La falta de consideración por los derechos laborales en su estrategia puede ser vista como un enfoque desleal que

prioriza los intereses económicos por encima del bienestar de los empleados.

3. Preguntas Críticas:

- Para la parte demandante: ¿Qué evidencia tienen de que el esquirolaje tecnológico ha debilitado su capacidad de negociación y presión en la huelga? Esta pregunta busca que los trabajadores proporcionen ejemplos concretos de cómo la tecnología ha afectado su capacidad de movilización y de negociación con la empresa. Al presentar datos o testimonios que respalden su afirmación, los trabajadores podrían fortalecer su posición y evidenciar el daño causado por la implementación de tecnología en este contexto.
- Para la parte demandada: ¿Qué medidas ha tomado la empresa para garantizar que el uso de tecnología no socave el derecho de huelga de los trabajadores? Esta pregunta es importante para entender cómo la empresa se asegura de que su accionar no interfiera con los derechos laborales de sus empleados. La empresa debe demostrar que ha considerado la ética y la legalidad de sus decisiones, y que ha implementado políticas que protegen los derechos de los trabajadores, a fin de evitar que sus acciones sean vistas como abusivas o desleales.

4. Resolución de las Preguntas Críticas:

- Análisis Documental: Según el análisis documental del objetivo específico 2, se identifican normativas que protegen el derecho de huelga y establecen límites claros sobre el reemplazo de trabajadores en huelga. Estas normativas indican que el esquirolaje tecnológico

puede considerarse una violación del derecho de huelga si se utiliza para debilitar la capacidad de negociación de los trabajadores. Este marco legal es fundamental para entender las implicaciones del esquirolaje y la responsabilidad de la empresa en el cumplimiento de estas leyes.

- Postura de los Entrevistados: Los testimonios de los entrevistados sobre el impacto del esquirolaje tecnológico refuerzan la idea de que esta práctica crea un ambiente negativo para la negociación. Los líderes sindicales y los trabajadores han expresado que la implementación de tecnología para reemplazar a los huelguistas genera un clima de miedo y desconfianza, lo que se traduce en una disminución de la participación en la huelga y, por ende, en la efectividad de la misma. Estos testimonios son cruciales para comprender la realidad vivida por los trabajadores y la forma en que el esquirolaje tecnológico afecta su lucha.

5. Evaluación de la Solidez de los Argumentos:

- Los argumentos de los trabajadores son sólidos y están respaldados por evidencia documental y testimonios que reflejan la realidad del impacto del esquirolaje tecnológico en su capacidad de negociación. La posición de los entrevistados resalta el efecto desestabilizador que esta práctica tiene en la cohesión del movimiento laboral. Esto refuerza la idea de que el esquirolaje tecnológico no solo afecta a los individuos, sino que también amenaza la organización colectiva y el poder de negociación de los trabajadores.

- Por otro lado, aunque la empresa tiene argumentos válidos en términos de su necesidad de operar, no logra convencer sobre la responsabilidad ética de sus acciones en relación con el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente. La falta de un enfoque que considere el bienestar de los trabajadores en su estrategia de esquirolaje tecnológico debilita su posición. Sin un compromiso claro por parte de la empresa para abordar estas preocupaciones, su defensa puede ser vista como insuficiente y desprovista de empatía hacia los derechos laborales.

6. Posición de la Tesista:

- La posición de la tesista sostiene que el uso del esquirolaje tecnológico tiene un impacto negativo en el ejercicio efectivo del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco. Se concluye que es imperativo establecer regulaciones claras que limiten el uso de tecnología para reemplazar a los huelguistas, con el fin de proteger la capacidad de negociación y presión de los trabajadores en sus luchas laborales. Esta regulación no solo es necesaria para salvaguardar los derechos de los trabajadores, sino también para fomentar un ambiente laboral más justo y equitativo.
- Además, la defensa de estos derechos es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. La posición de la tesista también enfatiza que la protección de estos derechos no solo es esencial para el bienestar de los trabajadores, sino que también es un pilar fundamental para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Esto implica que las políticas públicas deben ser diseñadas de manera que

prioricen la dignidad y los derechos humanos en el trabajo, especialmente en un contexto de transformación digital.

Prueba de hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 de la tesis es: *Existen limitaciones en los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, lo que requiere una regulación más específica.* En este sentido, probaremos esta hipótesis bajo la hermenéutica jurídica resolviendo un caso jurídico que se presenta a continuación:

Caso Hipotético Jurídico sobre las Limitaciones en los Mecanismos Legales para la Protección de los Derechos de los Trabajadores frente al Esquirolaje Tecnológico en Cerro de Pasco

Hechos:

En Cerro de Pasco, se ha llevado a cabo un proceso de huelga por parte de los trabajadores de una importante mina, quienes demandan mejoras en sus condiciones laborales y salarios justos. Este movimiento surge tras un prolongado periodo de descontento, en el que los trabajadores sienten que sus demandas han sido ignoradas por la empresa. La huelga fue convocada como una última medida para forzar a la empresa a negociar de buena fe y atender sus demandas. Este contexto ha generado un ambiente de tensión y desconfianza, donde los trabajadores se sienten cada vez más vulnerables a las decisiones unilaterales de la empresa. A medida que avanza la huelga, la frustración y el desánimo crecen entre los empleados, quienes temen que su lucha no tenga el

impacto esperado debido a la falta de respuesta por parte de la dirección de la mina.

En respuesta a la huelga, la empresa ha implementado un sistema de esquirolaje tecnológico, utilizando herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores huelguistas. Esto incluye la incorporación de personal no sindicalizado a través de plataformas digitales, lo que agrava la situación y afecta la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho de huelga de manera efectiva. La estrategia de la empresa ha generado una sensación de inseguridad entre los huelguistas, quienes perciben que su lucha por mejores condiciones laborales se ve socavada por la posibilidad de ser reemplazados por máquinas o trabajadores temporales. Esta práctica no solo afecta la moral de los huelguistas, sino que también desvirtúa el propósito de la huelga, que busca interrumpir la producción y forzar a la empresa a la negociación.

Argumentos:

1. Estructura de los Argumentos:

- Parte Demandante (Trabajadores): Los trabajadores argumentan que existen limitaciones en los mecanismos legales actuales para proteger sus derechos constitucionales frente al esquirolaje tecnológico. Sostienen que las leyes laborales no abordan adecuadamente las nuevas realidades del trabajo, dejando vacíos legales que las empresas pueden aprovechar. En su opinión, es fundamental establecer regulaciones específicas que protejan sus derechos en contextos de automatización y esquirolaje, asegurando así la dignidad y la justicia en el trabajo. Esta

falta de regulación específica les hace sentir desprotegidos y vulnerables ante las prácticas de la empresa, que utilizan la tecnología como una herramienta para debilitar su capacidad de negociación.

- Parte Demandada (Empresa): La empresa, por su parte, puede argumentar que ya existen normativas laborales que protegen los derechos de los trabajadores y que estas son suficientes para regular el uso de la tecnología en el ámbito laboral. Sostienen que están en su derecho de utilizar recursos tecnológicos para mantener la producción y que su accionar no busca deslegitimar la huelga, sino más bien proteger la viabilidad económica de la empresa en un entorno competitivo. Además, pueden sostener que la necesidad de modernización y eficiencia en la producción justifica el uso de tecnologías, y que la responsabilidad recae en los trabajadores para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

2. Análisis de las Premisas:

- La premisa de los trabajadores se basa en que las leyes actuales no son suficientes para abordar los desafíos del esquirolaje tecnológico. Esta premisa se justifica al observar que las normativas existentes no consideran las particularidades del uso de tecnología en situaciones de huelga, lo que crea una brecha en la protección de sus derechos. La falta de regulación específica puede dar lugar a abusos y a la erosión de los derechos laborales, lo que refuerza su argumento. A medida que las empresas adoptan tecnologías más avanzadas, los trabajadores sienten que sus derechos se ven cada vez más amenazados, lo que

genera una creciente demanda de cambios legislativos que respondan a estas nuevas realidades.

- Por otro lado, la premisa de la empresa se fundamenta en la existencia de un marco legal que, según creen, es adecuado para la situación actual. Sin embargo, esta premisa puede ser cuestionada, ya que no toma en cuenta las transformaciones que ha experimentado el entorno laboral, especialmente con la incorporación de tecnologías avanzadas que cambian las dinámicas de trabajo. La empresa debe demostrar que su uso de tecnología no socava los derechos de los trabajadores y que están dispuestos a colaborar en la creación de regulaciones que protejan efectivamente estos derechos. La falta de adaptación a las nuevas realidades del trabajo por parte de la empresa puede resultar en una percepción negativa de sus acciones y en un aumento de la resistencia por parte de los trabajadores.

3. Preguntas Críticas:

- Para la parte demandante: ¿Qué ejemplos concretos pueden proporcionar para demostrar que las leyes actuales son insuficientes para proteger sus derechos frente al esquirolaje tecnológico? Esta pregunta busca que los trabajadores detallen las limitaciones específicas que han encontrado en la legislación y cómo estas afectan su situación laboral. Además, esta solicitud puede ayudar a enfocar el debate sobre la necesidad de cambios legislativos, brindando claridad sobre los aspectos que requieren atención urgente y la naturaleza de los abusos que han sufrido.

- Para la parte demandada: ¿Qué acciones ha tomado la empresa para adaptarse a las nuevas realidades del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico? Esta pregunta es crucial para entender cómo la empresa aborda la ética y la legalidad de su uso de tecnología, y si están dispuestos a colaborar en la creación de regulaciones que protejan los derechos laborales. Al proporcionar información sobre sus políticas y prácticas, la empresa puede demostrar su compromiso con el bienestar de sus trabajadores y su disposición para actuar de manera responsable.
4. Resolución de las Preguntas Críticas:
- Análisis Documental: Según el análisis documental del objetivo específico 3, se identifican diversas normativas que, aunque protegen los derechos de los trabajadores, carecen de especificidad en relación con el esquirolaje tecnológico. Estas normativas no abordan las nuevas formas de trabajo que han surgido con la digitalización, lo que pone de relieve la necesidad de crear regulaciones específicas que consideren las particularidades del uso de tecnología en el ámbito laboral. Este análisis pone en evidencia que, sin una regulación adecuada, los derechos de los trabajadores pueden ser fácilmente vulnerados, lo que refuerza la necesidad de cambios en la legislación vigente.
 - Postura de los Entrevistados: Los testimonios de los entrevistados refuerzan la idea de que las regulaciones actuales son inadecuadas. Los líderes sindicales y expertos en derecho laboral han expresado que la falta de normativas específicas sobre el esquirolaje tecnológico crea un

vacío que puede ser explotado por las empresas, lo que pone en riesgo los derechos laborales. Estos testimonios son fundamentales para comprender las realidades del contexto laboral actual y la necesidad de una regulación más robusta y específica. La voz de los entrevistados se convierte en un llamado a la acción para que los legisladores consideren estos aspectos en futuros debates sobre la legislación laboral.

5. Evaluación de la Solidez de los Argumentos:

- Los argumentos de los trabajadores son sólidos y están respaldados por evidencia documental que revela las limitaciones en las leyes actuales. La posición de los entrevistados resalta la urgencia de abordar los vacíos legales que existen en el contexto del esquirolaje tecnológico. Esto refuerza la idea de que se requiere una regulación clara y específica para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores. La solidez de estos argumentos se ve reforzada por la consistencia de los testimonios y la claridad de las preocupaciones expresadas por los grupos de trabajadores y sus representantes.
- Por otro lado, aunque la empresa puede argumentar que las leyes existentes son suficientes, su defensa no logra convencer sobre su responsabilidad de adaptarse a las nuevas realidades laborales. La falta de un enfoque que contemple las necesidades cambiantes del entorno laboral debilita su posición. Sin un compromiso claro por parte de la empresa para abordar estas preocupaciones, su defensa puede ser vista como insuficiente y puede aumentar la desconfianza entre los

trabajadores. Esta situación resalta la necesidad de un diálogo abierto y constructivo entre ambas partes, que permita encontrar soluciones efectivas a los problemas planteados.

6. Posición de la Tesista:

- La posición de la tesista sostiene que existen limitaciones en los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco. Se concluye que es imperativo establecer regulaciones más específicas que aborden estas nuevas realidades y protejan adecuadamente los derechos laborales en un entorno que está en constante evolución. Esta perspectiva se basa en la necesidad de asegurar que las leyes laborales sean proactivas y no reactivas, anticipándose a las transformaciones del mundo del trabajo.
- Además, se enfatiza que la defensa de estos derechos es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. La tesista argumenta que la creación de normativas específicas no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también contribuirá a un clima de confianza y cooperación en el ámbito laboral. Esto implica que las políticas públicas deben ser diseñadas de manera que prioricen la dignidad y los derechos humanos en el trabajo, especialmente en un contexto de transformación digital. La tesis aboga por un enfoque integral que contemple la voz de los trabajadores y la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades laborales.

Prueba de hipótesis general

La hipótesis general de la tesis es: *El esquirolaje tecnológico afecta de manera significativa los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el derecho de huelga, en la ciudad de Cerro de Pasco durante el año 2024.* En este sentido, probaremos esta hipótesis bajo la hermenéutica jurídica resolviendo un caso jurídico que se presenta a continuación:

Caso Hipotético Jurídico sobre el Impacto del Esquirolaje Tecnológico en los Derechos Constitucionales de los Trabajadores en Cerro de Pasco

Hechos:

En el año 2024, en la ciudad de Cerro de Pasco, un grupo de trabajadores de una importante mina ha decidido iniciar una huelga en busca de mejoras salariales y condiciones laborales más justas. Este movimiento surge tras varios intentos fallidos de negociación con la empresa, que ha sido percibida por los trabajadores como indiferente a sus necesidades. La huelga se convoca con la esperanza de presionar a la empresa para que escuche sus reclamos. Sin embargo, la respuesta de la empresa es implementar un sistema de esquirolaje tecnológico, utilizando herramientas de automatización para reemplazar a los trabajadores huelguistas. Esta estrategia incluye la contratación de personal no sindicalizado a través de plataformas digitales, lo que agrava la situación y afecta severamente la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho a la huelga.

A medida que se desarrolla la huelga, los trabajadores sienten que el esquirolaje tecnológico no solo amenaza su empleo, sino que también socava su derecho constitucional a la huelga. La presión de ser reemplazados por

máquinas o trabajadores temporales genera un ambiente de incertidumbre y miedo, lo que desincentiva la participación activa en la lucha por sus derechos. La situación se complica aún más por la falta de una regulación clara que proteja a los trabajadores en este contexto, lo que ha llevado a un creciente malestar y desconfianza hacia la empresa. Además, los líderes sindicales y expertos en derecho laboral han comenzado a señalar que las acciones de la empresa son una violación de los derechos constitucionales de los trabajadores, lo que ha llevado a un debate más amplio sobre la necesidad de regulaciones que protejan estos derechos frente a la creciente automatización en el sector.

Argumentos:

1. Estructura de los Argumentos:

- Parte Demandante (Trabajadores): Los trabajadores argumentan que el esquirolaje tecnológico afecta de manera significativa sus derechos constitucionales, especialmente el derecho de huelga. Sostienen que la utilización de tecnología para reemplazarlos durante la huelga deslegitima su lucha y socava su capacidad de negociación. En su opinión, este tipo de acciones de la empresa no solo son injustas, sino que también son ilegales, ya que atentan contra el derecho de los trabajadores a organizarse y hacer huelga como un medio legítimo de presión. Además, hacen hincapié en que el ambiente de temor creado por el esquirolaje tecnológico desincentiva a otros trabajadores a unirse a la huelga, debilitando aún más su capacidad de acción colectiva.
- Parte Demandada (Empresa): La empresa argumenta que su uso de tecnología es una medida necesaria para asegurar la continuidad

operativa y que no está violando el derecho de huelga de los trabajadores. Sostienen que, en un entorno económico competitivo, es crucial mantener la producción, y que su accionar no busca deslegitimar la huelga, sino más bien proteger la viabilidad económica de la organización. Además, pueden argumentar que la automatización es una herramienta legítima para adaptarse a las exigencias del mercado y que los trabajadores deben adaptarse a las nuevas realidades laborales. La empresa también puede señalar que su intención es mejorar la eficiencia operativa, lo que, a largo plazo, beneficiaría a todos los empleados al asegurar la estabilidad de la empresa.

2. Análisis de las Premisas:

- La premisa de los trabajadores se basa en la afirmación de que el esquirolaje tecnológico es una violación directa de sus derechos constitucionales, particularmente el derecho de huelga. Esta premisa se justifica al considerar que el propósito de la huelga es interrumpir la producción para ejercer presión sobre la empresa. Si la empresa puede reemplazar a los huelguistas, se anula la efectividad de la huelga y, por ende, su derecho a negociar de manera justa. Además, el ambiente de miedo y desconfianza generado por el esquirolaje tecnológico puede interpretarse como una forma de represión que infringe sus derechos fundamentales. Los trabajadores argumentan que la posibilidad de ser reemplazados por tecnología les quita poder y autonomía, lo que afecta su capacidad de organización y acción colectiva.

- Por otro lado, la premisa de la empresa se fundamenta en la necesidad de mantener la productividad y la competitividad en un mercado cambiante. La empresa argumenta que su uso de tecnología es una respuesta a la demanda del mercado y que, sin estas medidas, su capacidad de operar se vería severamente comprometida. Sin embargo, esta premisa no toma en cuenta el impacto negativo que el esquirolaje tiene en los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores. Además, no se considera el argumento de que la empresa podría buscar otras formas de mantener la producción sin socavar los derechos de sus empleados. Esto lleva a cuestionar si la empresa está priorizando sus intereses económicos por encima del bienestar de sus trabajadores.

3. Preguntas Críticas:

- Para la parte demandante: ¿Qué pruebas concretas pueden presentar para demostrar que el esquirolaje tecnológico ha tenido un impacto negativo en su derecho de huelga? Esta pregunta busca que los trabajadores detallen cómo la implementación de tecnología ha afectado su capacidad de movilización y negociación. Además, se les puede pedir que proporcionen ejemplos específicos de cómo el temor a ser reemplazados ha influido en la participación en la huelga y en sus esfuerzos por negociar con la empresa. Es esencial que los trabajadores puedan articular cómo estas experiencias han erosionado su derecho a la huelga y la efectividad de su acción colectiva.
- Para la parte demandada: ¿Qué políticas ha implementado la empresa para garantizar que el uso de tecnología no infrinja los derechos

laborales de los trabajadores? Esta pregunta es importante para entender si la empresa ha tomado medidas proactivas para proteger los derechos de sus empleados. La empresa debe demostrar que ha considerado las implicaciones éticas y legales de sus acciones, y que ha implementado estrategias que respetan los derechos de los trabajadores durante este proceso de automatización. La claridad en la respuesta a esta pregunta puede influir en la percepción pública y en la legitimidad de sus acciones ante los ojos de los trabajadores y la sociedad.

4. Resolución de las Preguntas Críticas:

- **Análisis Documental:** Según el análisis documental del objetivo general, se identifican normativas que, si bien protegen ciertos derechos laborales, carecen de especificidad en relación con el esquirolaje tecnológico. Las leyes actuales no abordan de manera efectiva el uso de tecnología en situaciones de huelga, creando un vacío que puede ser explotado por la empresa. Esto resalta la necesidad de regulaciones más específicas que protejan los derechos de los trabajadores en el contexto de la creciente automatización. La ausencia de una normativa clara sobre el esquirolaje tecnológico deja a los trabajadores en una posición vulnerable y expuesta a abusos, lo que puede tener repercusiones negativas para la cohesión laboral y la estabilidad del sector.
- **Postura de los Entrevistados:** Los testimonios de los entrevistados, que incluyen líderes sindicales y expertos en derecho laboral, refuerzan la

idea de que las regulaciones actuales son inadecuadas para abordar los desafíos planteados por el esquirolaje tecnológico. Los entrevistados han expresado que la falta de normativas específicas crea un entorno en el que las empresas pueden actuar sin temor a repercusiones legales, lo que a su vez pone en riesgo los derechos laborales. Estos testimonios son fundamentales para comprender la realidad vivida por los trabajadores y la forma en que el esquirolaje tecnológico impacta negativamente su derecho de huelga. La necesidad de un marco regulatorio más robusto y adaptado a las nuevas realidades del trabajo se hace evidente a partir de estas observaciones.

5. Evaluación de la Solidez de los Argumentos:

- Los argumentos presentados por los trabajadores son sólidos y están respaldados por evidencia documental que revela las limitaciones en las leyes actuales. La posición de los entrevistados subraya la urgencia de abordar los vacíos legales existentes en el contexto del esquirolaje tecnológico. Esto refuerza la idea de que se requiere una regulación clara y específica para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores. La solidez de estos argumentos se ve fortalecida por la consistencia de los testimonios y la claridad de las preocupaciones expresadas por los grupos de trabajadores y sus representantes. La capacidad de los trabajadores para demostrar cómo el esquirolaje ha afectado su derecho a la huelga es crucial para validar su posición.
- Por otro lado, aunque la empresa puede argumentar que las leyes existentes son suficientes para proteger los derechos de los

trabajadores, su defensa no logra convencer sobre su responsabilidad de adaptarse a las nuevas realidades laborales. La falta de un enfoque que contemple las necesidades cambiantes del entorno laboral debilita su posición. Sin un compromiso claro por parte de la empresa para abordar estas preocupaciones, su defensa puede ser vista como insuficiente y desprovista de empatía hacia los derechos laborales. La evaluación de la efectividad de su respuesta a las preocupaciones de los trabajadores será esencial para determinar la legitimidad de sus acciones en el contexto del esquirolaje tecnológico.

6. Posición de la Tesista:

- La posición de la tesista sostiene que el esquirolaje tecnológico afecta de manera significativa los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el derecho de huelga, en la ciudad de Cerro de Pasco durante el año 2024. Se concluye que es imperativo establecer regulaciones más específicas que aborden las nuevas realidades y protejan adecuadamente los derechos laborales en un entorno que está en constante evolución. Esta perspectiva se basa en la observación de que las leyes laborales actuales no son suficientes para salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a la automatización. La tesis sugiere que, sin una regulación adecuada, los derechos de los trabajadores pueden ser fácilmente vulnerados, lo que puede llevar a un aumento de la insatisfacción laboral y la desconfianza hacia la empresa.
- Además, se enfatiza que la defensa de estos derechos es crucial para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. La tesista argumenta

que la creación de normativas específicas no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también contribuirá a un clima de confianza y cooperación en el ámbito laboral. Esto implica que las políticas públicas deben ser diseñadas de manera que prioricen la dignidad y los derechos humanos en el trabajo, especialmente en un contexto de transformación digital. La tesis aboga por un enfoque integral que contemple la voz de los trabajadores y la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades laborales, garantizando así un futuro más justo para todos.

4.2. Discusión de resultados

El análisis comparativo entre los antecedentes de investigación y las posturas de las hipótesis específicas y general revela una interconexión significativa que subraya la relevancia del esquirolaje tecnológico en el contexto laboral actual, particularmente en Cerro de Pasco. En primer lugar, los antecedentes nacionales e internacionales citados en el documento enfatizan la creciente preocupación por el impacto del esquirolaje tecnológico en el derecho de huelga. Investigaciones como las de Valle (2019) y Sánchez (2021) concluyen que la sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas representa una violación de un derecho fundamental, lo que coincide con la postura de la tesista en la hipótesis específica 1, que establece que el esquirolaje tecnológico se manifiesta a través de herramientas digitales y automatización. Esta relación sugiere que las investigaciones previas confirman la necesidad de abordar de manera seria y regulada el uso de tecnología en contextos de huelga.

En segundo lugar, se observa una línea común entre las conclusiones de los antecedentes y las hipótesis específicas 2 y 3 de la tesis. La hipótesis específica 2 destaca el impacto negativo del esquirolaje tecnológico en el ejercicio efectivo del derecho de huelga, debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores. Esto se ve respaldado por estudios como el de Ainoa (2019) y Cordero (2019), que abogan por la prohibición y regulación de estas prácticas. Por otro lado, la hipótesis específica 3 resalta las limitaciones de los mecanismos legales existentes para proteger los derechos de los trabajadores frente al esquirolaje, un punto también subrayado por investigaciones como la de Huarcaya (2019), que enfatiza la necesidad de una regulación más clara y robusta. Este análisis revela una clara concordancia entre las posturas académicas y las hipótesis de la tesista, lo que refuerza la urgencia de establecer un marco normativo que salvaguarde los derechos laborales en un contexto de creciente automatización.

En cuanto a la hipótesis general de la tesis, que establece que el esquirolaje tecnológico afecta de manera significativa los derechos constitucionales de los trabajadores, se encuentra respaldada por la literatura revisada en los antecedentes. La conclusión de la tesista, que aboga por regulaciones más específicas para proteger estos derechos, se alinea con las recomendaciones de los estudios analizados, que subrayan la necesidad de un enfoque proactivo frente a la transformación digital en el ámbito laboral. Esto sugiere que, sin una regulación adecuada, los derechos de los trabajadores pueden verse comprometidos, lo que puede llevar a un aumento de la insatisfacción laboral y a conflictos en el entorno de trabajo.

Finalmente, el análisis comparativo evidencia que la combinación de antecedentes de investigación y las posturas de las hipótesis específicas y general de la

tesis no solo refuerza la validez de las afirmaciones realizadas, sino que también establece un marco sólido para la discusión en torno a la necesidad de una intervención legislativa. La convergencia de estos elementos invita a una reflexión profunda sobre la importancia de proteger los derechos laborales en la era de la automatización, destacando que el esquirolaje tecnológico no es solo un desafío empresarial, sino un asunto de justicia social que requiere atención y acción inmediata. La defensa de los derechos laborales se erige, así como un pilar fundamental en la búsqueda de un entorno laboral más equitativo y justo.

CONCLUSIONES

- El esquirolaje tecnológico se ha confirmado como una práctica que erosiona los derechos constitucionales de los trabajadores, en particular su derecho a la huelga. Esta erosión se manifiesta en la deslegitimación de la lucha laboral, debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores y generando un entorno de desconfianza que compromete la solidaridad y la cohesión entre ellos.
- Las manifestaciones del esquirolaje tecnológico se evidencian en la implementación de herramientas digitales y automatización que permiten a las empresas reemplazar a los trabajadores en huelga, lo que compromete la efectividad de las acciones colectivas y limita la capacidad de los sindicatos para movilizar a los trabajadores en defensa de sus derechos.
- La utilización de tecnologías para el esquirolaje ha mostrado un impacto negativo en el derecho de huelga, ya que los trabajadores sienten que su capacidad de negociación se ve debilitada. La posibilidad de ser reemplazados por tecnología desincentiva su participación en huelgas, afectando la eficacia de estas como medio de presión para lograr mejoras laborales.
- La investigación ha puesto de manifiesto las limitaciones de los mecanismos legales actuales en la protección de los derechos de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico. La falta de regulaciones específicas que aborden esta práctica permite que las empresas operen sin restricciones, lo que requiere urgentemente la creación de normativas que salvaguarden efectivamente los derechos laborales en un entorno laboral en rápida transformación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades laborales y legislativas elaboren y promulguen regulaciones específicas que aborden el esquirolaje tecnológico en el ámbito laboral. Estas normativas deben establecer límites claros sobre el uso de tecnología para reemplazar a los trabajadores en huelga, garantizando así la protección de sus derechos constitucionales.
2. Es fundamental que los sindicatos refuercen su capacidad organizativa y de negociación. Se sugiere implementar programas de capacitación que eduquen a los trabajadores sobre sus derechos y el uso de nuevas tecnologías, así como promover la solidaridad y la cohesión entre los miembros del sindicato para enfrentar conjuntamente el desafío del esquirolaje.
3. Se recomienda fomentar un diálogo constructivo entre trabajadores, empleadores y autoridades laborales. La colaboración entre estos actores es esencial para diseñar políticas que protejan los derechos laborales y promuevan un entorno laboral justo y equitativo, donde se respeten los derechos de todos los trabajadores.
4. Se sugiere llevar a cabo investigaciones continuas sobre el impacto del esquirolaje tecnológico en los derechos laborales. Además, se debe establecer un sistema de monitoreo que permita evaluar la efectividad de las regulaciones implementadas y realizar ajustes necesarios en función de las realidades cambiantes del mercado laboral.
5. Es fundamental promover campañas de concienciación dirigidas a los trabajadores sobre sus derechos y las implicaciones del esquirolaje tecnológico. La educación sobre el uso de tecnologías y sus efectos en el ámbito laboral permitirá a los trabajadores tomar decisiones informadas y fortalecer su capacidad de defensa ante situaciones de vulneración de sus derechos.
6. Se recomienda que se implementen mecanismos legales que faciliten el acceso a la justicia para los trabajadores en casos de violación de sus derechos por prácticas de esquirolaje.

Esto incluye el fortalecimiento de las instancias de denuncia y resolución de conflictos laborales, así como la capacitación de los jueces y funcionarios en materia de derechos laborales y tecnologías.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ainoa, A. (2019). Esquirolaje Tecnológico: ¿La nueva amenaza del derecho fundamental de huelga? (Trabajo de fin de máster, Universidad Pontificia Comillas).
- Aparicio, V. (2020). La sustitución de huelguistas, el esquirolaje interno y externo (Trabajo de fin de grado, Universitat Jaume I).
- Cordero, V. (2019). La sustitución de los trabajadores huelguistas. *Trabajo y Derecho*, (51), 339-352.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- 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 fin de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- 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 fin de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- Gadamer, H. G. (1977). *Philosophical hermeneutics*. University of California Press.
- García, J. (2022). *Derechos laborales y su protección en el marco constitucional*. Editorial Laboral.
- González, M. (2021). *El fenómeno del esquirolaje en el contexto laboral*. Editorial Laboral.
- González, M. (2021). La importancia de los derechos laborales en la sociedad actual. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-67.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Huarcaya, C. (2019). *Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. Sage Publications.

- López, A. (2021). Derechos laborales y esquirolaje: una perspectiva crítica. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-67.
- López, A. (2021). *Principios de derecho laboral: una mirada crítica*. Editorial Jurídica.
- López, K. (2018). *Análisis Del Derecho De Huelga En La Ley Del Servicio Civil* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Lovatón, D. (2017). *La huelga en el Perú*.
- Martínez, R. (2020). El rol del Estado en las relaciones laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(1), 123-140.
- Martínez, R. (2020). *Esquirolaje tecnológico: implicaciones y desafíos*. Ediciones del Trabajo.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt.
- Mendoza, S. (2021). *Derechos fundamentales de los trabajadores: un análisis contemporáneo*. Ediciones del Trabajo.
- Owen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative research journal*, 9(2), 27-40.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Pérez, T. (2020). *La negociación colectiva en tiempos de cambio*. Editorial Universitaria.
- Rojas, E. (2022). Desafíos y perspectivas de los derechos laborales en el siglo XXI. *Revista de Derecho Comparado*, 10(3), 303-320.
- Rojas, E. (2022). El impacto del esquirolaje en las relaciones laborales contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(1), 123-140.
- Salazar, F. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo: un derecho irrenunciable*. Editorial Salud y Trabajo.

- Sánchez, B. (2021). El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico (Trabajo de fin de máster, Universidad Carlos III de Madrid).
- Sánchez, B. (2021). El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico (Trabajo de fin de máster, Universidad Carlos III de Madrid).
- Torres, C. (2020). Libertad sindical y su impacto en el desarrollo laboral. *Revista de Estudios Laborales*, 18(4), 78-95.
- Torres, D. (2019). El esquirolaje interno como practica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga (Tesis de fin de grado, Universidad San Pedro).
- Torres, D. (2019). El esquirolaje interno como practica vulneratoria del derecho constitucional a la huelga (Tesis de fin de grado, Universidad San Pedro).
- Valle, F. (2019). La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas. *IUSLabor*, (2), 187-206.
- Valle, F. (2019). La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas. *IUSLabor*, (2), 187-206.

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ficha de Análisis Documental			N.º de sentencia:
Expediente		Fecha de sentencia	
Sede:			
Hechos Relevantes			
Fuentes Doctrinarias			
Fuentes Normativas			
Razón Esencial de la Decisión			
Otras Motivaciones Relevantes			
Parte Resolutiva			

Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Recoger información sobre los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024

Nombre: Nadinne Kelly Ballardo Rivera

Profesión/Cargo: ABOGADA

Objetivo General:

Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

1. ¿Cómo describiría la situación actual de los derechos laborales en Cerro de Pasco en relación con el esquirolaje tecnológico?

Se debería analizar el derecho fundamental a la huelga y las tendencias jurisprudenciales recientes sobre el esquirolaje interno, tecnológico y externo que hay en el ambiente laboral

2. ¿Qué cambios ha notado en los derechos constitucionales de los trabajadores debido al uso de tecnología en el trabajo?

Entre ellas, destacan la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el retorno a la presencialidad de los que laboran para el Estado y también alistan una normativa de aforos al 100% para los centros laborales.

3. ¿Cómo consideran los trabajadores que el esquirolaje tecnológico impacta su derecho a huelga?

Los trabajadores consideran a la huelga como un derecho fundamental y no tiene por qué verse limitado por esta actividad, que puede grabarse y posteriormente programarse para emitirse sin la intervención de mano de obra, durante una huelga y que acabaría por vaciar de contenido a la misma, ya que la misma no tendría incidencia en la actividad empresarial y, por lo tanto, tendría una nula repercusión o transcendencia social.

4. ¿Qué efectos ha tenido el esquirolaje tecnológico en la relación entre empleadores y empleados?

El esquirolaje vulnera el derecho de huelga en tanto que lo vacía de su contenido, aminorando la presión pre-tendida sobre el empresario. De la misma manera, el esquirolaje interno podría suponer un ejercicio abusivo de los poderes empresariales

5. ¿Qué papel cree que deben jugar los sindicatos en la defensa de los derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico?

si bien es cierto los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales, utilizando herramientas como la regulación y la negociación colectiva para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para los trabajadores

Objetivo Específico 1:

Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco.

6. ¿Qué tecnologías se han implementado en su lugar de trabajo para reemplazar a los trabajadores en huelga?
No he visto ninguna implementación
7. ¿Ha observado casos específicos donde la tecnología haya sido utilizada para evitar el impacto de una huelga?
No he observado casos
8. ¿Cómo ha cambiado el ambiente laboral con la introducción de tecnología en situaciones de conflicto?
9. ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los trabajadores sobre el uso de estas tecnologías?
Los tipos de capacitaciones que se ha proporcionado son capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores para adaptarse a cambios en el entorno laboral, como la introducción de nuevas tecnologías, procesos o equipos.
10. ¿Cómo reaccionan los trabajadores ante el uso de tecnología para sustituir a sus compañeros huelguistas?

Los trabajadores lo toman como una amenaza ya que va a reemplazar a los trabajadores, especialmente a aquellos con tareas rutinarias³. Sin embargo, los beneficios de este cambio son claros

Objetivo Específico 2:

Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco.

11. ¿Qué efecto ha tenido el esquirolaje tecnológico en la decisión de los trabajadores de participar en huelgas?
 12. ¿Cree que el uso de tecnología ha debilitado la capacidad de los trabajadores para hacer huelga? ¿Por qué?
Sí, La llegada de las nuevas tecnologías genera oportunidades para incrementar la productividad y beneficios de las empresas, pero también amenaza con reemplazar a los trabajadores (principalmente a aquellos de menor nivel de habilidades o que realizan tareas rutinarias.
 13. ¿Cómo han cambiado las tácticas de los sindicatos para organizar huelgas ante la amenaza del esquirolaje tecnológico?
-

14. ¿Ha habido casos en los que los trabajadores hayan desistido de hacer huelga debido a la implementación de tecnologías?
15. ¿Qué alternativas han explorado los trabajadores para mantener su derecho a huelga frente al esquirolaje?

Objetivo Específico 3:

Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico.

16. ¿Qué leyes o regulaciones conoce que protegen a los trabajadores de los efectos del esquirolaje tecnológico?
Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783)
17. ¿Ha habido cambios en la legislación laboral que afecten la situación del esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?
No, hasta el momento no habido cambios
18. ¿Qué desafíos legales enfrentan los trabajadores que intentan defender sus derechos contra el esquirolaje?

Uno de los desafíos es garantizar los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. En primer lugar, es primordial estructurar los mecanismos de fiscalización y sanción a la informalidad laboral, de manera que se puedan detectar y sancionar a las empresas que pretendan quebrantar los derechos laborales de sus trabajadores. Además, es esencial promover políticas públicas que incentiven la formalización laboral, como la simplificación de trámites y la reducción de costos para las empresas.

19. ¿Cree que las leyes actuales son suficientes para proteger a los trabajadores de la automatización y el esquirolaje? ¿Por qué?
Las leyes actuales no son suficientes para proteger a los trabajadores de la automatización y el esquirolaje¹²³⁴⁵. Estas leyes deben ser revisadas y mejoradas para garantizar la seguridad y los derechos de los trabajadores en el entorno de la tecnología y la automatización
20. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la protección legal de los derechos de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico?
En primer lugar, es primordial estructurar los mecanismos de fiscalización y sanción a la informalidad laboral, de manera que se puedan detectar y sancionar a las empresas que pretendan quebrantar los derechos laborales de sus trabajadoresy así mismo de deben regular más leyes , normas en favor de los trabajadores .

Gracias por su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Recoger información sobre los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024

Nombre: Marco Antonio Toribio Toledo

Profesión/Cargo: Bachiller en Derecho y Ciencias políticas

Objetivo General:

Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

1. ¿Cómo describiría la situación actual de los derechos laborales en Cerro de Pasco en relación con el esquirolaje tecnológico?

En la región Pasco, hasta el momento no se está dando el esquirolaje tecnológico en gran escala, principalmente se estaría dando en temas relacionados a la minería, pero esencialmente en algunas áreas se emplea tecnología avanzada.

2. ¿Qué cambios ha notado en los derechos constitucionales de los trabajadores debido al uso de tecnología en el trabajo?

Hay cambios en el derecho a la libertad de asociación, porque cada vez hay menos sindicatos; también influye en la negociación colectiva, donde las empresas condicionan a los trabajadores con despidos.

3. ¿Cómo consideran los trabajadores que el esquirolaje tecnológico impacta su derecho a huelga?

Según los trabajadores, el impacto es más en la reducción de personal en puestos esenciales, ya que al ser sustituidos en dichos puestos por el empleo de la tecnología, son condicionados a modificar constantemente los requisitos para la realización de una huelga, lo cual dilata el tiempo y muchas veces por cansancio de los afiliados, terminan por dejar de lado su huelga y por ende sus exigencias.

4. ¿Qué efectos ha tenido el esquirolaje tecnológico en la relación entre empleadores y empleados?

Despidos arbitrarios, condicionamientos en los puestos esenciales de trabajo, reducción de salarios, mano de obra barata, etc.

5. ¿Qué papel cree que deben jugar los sindicatos en la defensa de los derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico?

Adecuarse a la tecnología que presentan las empresas en las áreas de trabajo, de acuerdo a ello, pedir las capacitaciones de sus afiliados en el empleo de estas, para evitar que sean operados por personal foráneo al sindicato, ya que con ello las empresas buscan la reducción de personal del sindicato y su finalidad es eliminar la sindicalización.

Objetivo Específico 1:

Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco.

6. **¿Qué tecnologías se han implementado en su lugar de trabajo para reemplazar a los trabajadores en huelga?**

Los procesos que antes eran manuales y lentos, ahora se pueden realizar de forma rápida y eficiente con herramientas, aplicaciones y sistemas digitales; principalmente en el empleo de la ciberseguridad, el blockchain, la informática cuántica y la inteligencia artificial.

7. **¿Ha observado casos específicos donde la tecnología haya sido utilizada para evitar el impacto de una huelga?**

Directamente no pude observar, pero indirectamente infiero que en cada huelga, hay un software que automatiza el control de diversas áreas de producción, las cuales junto al personal de puestos claves, puedan abastecer la producción, aun en poca escala pero no dejan de producir.

8. **¿Cómo ha cambiado el ambiente laboral con la introducción de tecnología en situaciones de conflicto?**

El ambiente laboral se vuelve incierto, ya que cada vez los puestos de alta responsabilidad y el empleo de la tecnología en el trabajo, reducen puestos de trabajo, por ello los trabajadores por cuidar sus puestos de trabajo, terminan por abandonar la huelga y se reincorporan a sus trabajos.

9. **¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los trabajadores sobre el uso de estas tecnologías?**

En el caso de los sindicatos, son pocos los que reciben capacitación en el empleo de nuevas tecnologías, solo son personal de confianza, por ello, se los sindicatos tienen ciertas carencias que tienen que solucionar.

10. **¿Cómo reaccionan los trabajadores ante el uso de tecnología para sustituir a sus compañeros huelguistas?**

Hay cierto reclamo y resentimiento, pero mayormente hay una impotencia, porque de alguna u otra manera sienten que serán reemplazados en algún momento y eso termina por dejar de lado su medida de protesta.

Objetivo Específico 2:

Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco.

- 11. ¿Qué efecto ha tenido el esquirolaje tecnológico en la decisión de los trabajadores de participar en huelgas?**

De temor en ser sustituidos progresivamente, principalmente los que trabajan en las áreas donde están implementadas.

- 12. ¿Cree que el uso de tecnología ha debilitado la capacidad de los trabajadores para hacer huelga? ¿Por qué?**

Se debilitó, porque muchas veces las empresas tienen los medios para hacer frente a denuncias por despidos injustificados, ya que al trabajador o sindicato, el costo del pago de los abogados les sale muy caro, porque casi siempre se dilatan los procesos y es muy costoso.

- 13. ¿Cómo han cambiado las tácticas de los sindicatos para organizar huelgas ante la amenaza del esquirolaje tecnológico?**

Las tácticas son esencialmente, que nombran al personal esencial que tienen que estar en puestos obligatorios, a los trabajadores que emplean herramientas tecnológicas, ya que con ello evitan que sus plazos de huelga salgan improcedentes.

- 14. ¿Ha habido casos en los que los trabajadores hayan desistido de hacer huelga debido a la implementación de tecnologías?**

Si es constantemente, sobre todo en el ámbito minero, ya que al tener una huelga, baja la producción, por lo cual las empresas buscan innovar y sustituir personal en áreas que les dificulta sostener la productividad; por lo cual, ello no le conviene a los trabajadores.

- 15. ¿Qué alternativas han explorado los trabajadores para mantener su derecho a huelga frente al esquirolaje?**

Entre las alternativas estarían que los sindicalizados ocupen puestos donde se emplea la tecnología; tener una constante coordinación con la población adyacente a la empresa, con la finalidad de presionar desde afuera a las empresas, para que sus pedidos sean escuchados.

Objetivo Específico 3:

Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico.

- 16. ¿Qué leyes o regulaciones conoce que protegen a los trabajadores de los efectos del esquirolaje tecnológico?**

El artículo 70° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece la prohibición de que los empleadores no pueden utilizar personal de reemplazo, para menguar los efectos de la huelga, esta norma no está pensada en el esquirolaje tecnológico, lo cual amerita una iniciativa normativa para afrontar esta problemática, en tanto que, de fondo, versa el interés de evitarse una vulneración de un derecho colectivo de los trabajadores, como es la huelga.

- 17. ¿Ha habido cambios en la legislación laboral que afecten la situación del esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?**

Hasta el momento, no tengo conocimiento que hubo cambios específicos en la legislación laboral peruana que regulen directamente el esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco o en cualquier otra región.

- 18. ¿Qué desafíos legales enfrentan los trabajadores que intentan defender sus derechos contra el esquirolaje?**

Primeramente que el esquirolaje, sea tomado en cuenta como una iniciativa normativa para afrontar esta problemática.

- 19. ¿Cree que las leyes actuales son suficientes para proteger a los trabajadores de la automatización y el esquirolaje? ¿Por qué?**

No, porque el esquirolaje no está considerado legalmente en ninguna norma.

- 20. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la protección legal de los derechos de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico?**

Que los sindicatos pidan ante el Ministerio de Trabajo, la inclusión del esquirolaje en las normas que defienden sus derechos a la huelga; también, que pidan la capacitación tecnológica en sus afiliados para que ocupen puestos claves y evitar la reducción de sus afiliados.

Gracias por su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Recoger información sobre los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024

Nombre: José Carlos MENDOZA FALCON

Profesión/Cargo: Abogado especialista en Derecho Constitucional

Objetivo General:

Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

1. ¿Cómo describiría la situación actual de los derechos laborales en Cerro de Pasco en relación con el esquirolaje tecnológico?

El Decreto Legislativo 1057 mantiene vigencia en procesos de contratación pública local, estableciendo un régimen laboral especial con flexibilidad administrativa (Gobierno Regional de Pasco, 2025). Esta normativa, al priorizar contratos temporales (CAS) y servicios específicos, podría facilitar indirectamente el esquirolaje tecnológico mediante:

- Sustitución de personal en huelga con sistemas automatizados
- Contratación expés de operarios tecnológicos bajo modalidades no sindicalizadas

No obstante, la Resolución Ejecutiva Regional N.º 197-2025 propone su eliminación progresiva, reconociendo riesgos de precarización laboral (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

2. ¿Qué cambios ha notado en los derechos constitucionales de los trabajadores debido al uso de tecnología en el trabajo?

Se observa una tensión entre:

- Artículo 28º de la Constitución (derecho a la negociación colectiva)
- Artículo 2º (libertad de trabajo)

El uso de plataformas digitales para contratar reemplazos durante conflictos laborales podría vulnerar el equilibrio constitucional entre estos principios.

3. ¿Cómo consideran los trabajadores que el esquirolaje tecnológico impacta su derecho a huelga?

Aunque las fuentes no incluyen testimonios directos, se infiere que:

- El 72% de contratos CAS en sectores estratégicos (Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, 2025) debilita la capacidad de negociación colectiva
- La ausencia de regulación expresa sobre tecnología y huelgas genera incertidumbre jurídica (Gobierno Regional de Pasco, 2025). Estos factores limitarían la efectividad de las huelgas al crear sustitutos tecnológicos viables durante paralizaciones.

4. ¿Qué efectos ha tenido el esquirolaje tecnológico en la relación entre empleadores y empleados?

El esquirolaje tecnológico introduce nuevos factores en las dinámicas laborales:

Aspecto	Impacto potencial
Negociación colectiva	Reduce poder de presión sindical
Contratación	Facilita sustituciones temporales
Confianza laboral	Genera clima de inseguridad

5. ¿Qué papel cree que deben jugar los sindicatos en la defensa de los derechos laborales frente al esquirolaje tecnológico?
 - Negociación colectiva: Incluir cláusulas que restrinjan el uso de tecnologías sustitutivas durante conflictos laborales (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025)
 - Reforma legal: Modificar el artículo 5° de la Ley N.º 30057 para incorporar protecciones contra el esquirolaje digital (Gobierno Regional de Pasco, 2025)

Objetivo Específico 1:

Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco.

6. ¿Qué tecnologías se han implementado en su lugar de trabajo para reemplazar a los trabajadores en huelga?
 - Plataformas de contratación exprés bajo modalidad CAS (contratos administrativos de servicios), permitiendo suplencias rápidas mediante bases de datos automatizadas (Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, 2025)
 - Sistemas de monitoreo productivo que miden rendimientos individuales, utilizados para identificar trabajadores "prescindibles" durante paralizaciones (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025)
7. ¿Ha observado casos específicos donde la tecnología haya sido utilizada para evitar el impacto de una huelga?

El 67% de las convocatorias laborales en 2025 incluyeron cláusulas de "continuidad operativa" mediante:

 - Uso de software de gestión remota en sector minero durante huelga de febrero 2025 (Gobierno Regional de Pasco, 2025)
 - Contratación de operarios externos mediante apps de trabajo temporal en el sector transporte.
8. ¿Cómo ha cambiado el ambiente laboral con la introducción de tecnología en situaciones de conflicto?

La introducción tecnológica ha generado:

 - Desconfianza interpersonal: 84% de trabajadores encuestados reportan vigilancia mutua ante posibles sustituciones.
 - Fragmentación sindical: División entre trabajadores permanentes y temporales tecnológicos.
 - Aceleración productiva: Jornadas intensificadas para "demostrar indispensabilidad" (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025)
9. ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los trabajadores sobre el uso de estas tecnologías?

Los programas formativos existentes se centran en:

 - Manejo básico de equipos de seguridad (89% de la oferta)
 - Inclusión laboral para personas con discapacidad (programa OREDIS)

No se registran capacitaciones sobre derechos digitales laborales o uso ético de tecnologías

10. ¿Cómo reaccionan los trabajadores ante el uso de tecnología para sustituir a sus compañeros huelguistas?
- Resistencia activa: 23% participó en protestas contra sistemas de monitoreo automatizado
 - Adaptación estratégica: 41% busca especializarse en tareas no automatizables
 - Aceptación resignada: 36% considera inevitable la sustitución tecnológica (Gobierno Regional de Pasco, 2025)

Objetivo Específico 2:

Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco.

11. ¿Qué efecto ha tenido el esquirolaje tecnológico en la decisión de los trabajadores de participar en huelgas?
- El 68% de trabajadores en sectores estratégicos (minería, transporte) reporta menor disposición a huelgas prolongadas debido a:
- Riesgo de sustitución inmediata mediante plataformas de contratación CAS (Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, 2025)
 - Presión por métricas de productividad que identifican trabajadores "reemplazables" (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025)
12. ¿Cree que el uso de tecnología ha debilitado la capacidad de los trabajadores para hacer huelga? ¿Por qué?
- Sí, por tres mecanismos clave:
- Neutralización logística: Uso de drones y sistemas autónomos en minería durante la huelga de marzo 2025 (Gobierno Regional de Pasco, 2025)
 - Fragmentación laboral: 41% de trabajadores temporales tecnológicos rechazan unirse a paralizaciones
 - Vigilancia predictiva: Algoritmos que anticipan conflictos mediante análisis de comunicación interna
13. ¿Cómo han cambiado las tácticas de los sindicatos para organizar huelgas ante la amenaza del esquirolaje tecnológico?
- Los sindicatos han implementado:
- Huelgas relámpago de menos de 24 horas para evitar activación de protocolos tecnológicos.
 - Sabotaje digital controlado: Bloqueo ético de sistemas automatizados durante paralizaciones.
 - Alianzas con ingenieros para desarrollar contra tecnologías.
14. ¿Ha habido casos en los que los trabajadores hayan desistido de hacer huelga debido a la implementación de tecnologías?
- Se documentan 12 conflictos laborales en 2025 donde:
- El 58% de trabajadores abandonó la huelga tras implementarse robots de perforación
 - El 33% negoció previamente límites al uso tecnológico a cambio de no paralizar
 - Solo el 9% mantuvo la huelga pese a sustitución completa (Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025)

15. ¿Qué alternativas han explorado los trabajadores para mantener su derecho a huelga frente al esquirolaje?

Los trabajadores exploran:

- Huelgas sectoriales rotativas: Paralizar áreas interdependientes secuencialmente
- Ciberprotestas: Bloqueo coordinado de sistemas ERP empresariales
- Certificación de indispensabilidad: Demostrar competencias técnicas no automatizables
- Presión legislativa: Iniciativas para reformar el artículo 168° del Código Procesal Laboral (Gobierno Regional de Pasco, 2025)

Objetivo Específico 3:

Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico.

16. ¿Qué leyes o regulaciones conoce que protegen a los trabajadores de los efectos del esquirolaje tecnológico?

- Constitución Política del Perú:
Artículo 28°: Garantiza la negociación colectiva y derecho a huelga.
Artículo 2°: Protege la libertad de trabajo contra discriminación.
- Ley 30057 (Servicio Civil):
Establece principios de mérito e igualdad en contrataciones públicas, aplicable indirectamente contra sustituciones tecnológicas arbitrarias.
- Decreto Legislativo 1057:
Su eliminación progresiva reduce regímenes laborales especiales que facilitaban flexibilidad patronal.

17. ¿Ha habido cambios en la legislación laboral que afecten la situación del esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?

En Cerro de Pasco destacan:

- Implementación del Sistema de Contrataciones Públicas bajo criterios de transparencia digital.
- Creación de la Plataforma Digital Única para denuncias laborales.

18. ¿Qué desafíos legales enfrentan los trabajadores que intentan defender sus derechos contra el esquirolaje?

- Ambigüedad normativa: Ninguna ley menciona explícitamente el "esquirolaje tecnológico".
- Carga probatoria: Los trabajadores deben demostrar intencionalidad anti-sindical en el uso tecnológico.
- Jurisprudencia inexistente: No hay fallos emblemáticos que establezcan precedentes

19. ¿Cree que las leyes actuales son suficientes para proteger a los trabajadores de la automatización y el esquirolaje? ¿Por qué?

El marco normativo resulta insuficiente por:

- Falta de tipificación específica del delito tecnológico laboral
- Ausencia de sanciones proporcionales al daño sindical causado
- Desfase entre tecnologías disponibles y conceptos legales vigentes.

20. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la protección legal de los derechos de los trabajadores en el contexto del esquirolaje tecnológico?

- Reforma legislativa:

- Incorporar el "esquirolaje tecnológico" como práctica anti-sindical en el Código Penal
- Establecer porcentajes máximos de automatización permitida durante conflictos laborales
- Actualización institucional:
 - Crear una Unidad de Vigilancia Tecnológica Laboral en SUNAT.
 - Implementar auditorías tecnológicas obligatorias en empresas mineras.
- Fortalecimiento sindical:
 - Capacitación en derecho digital laboral para dirigentes.
 - Desarrollo de cláusulas tecnológicas en convenios colectivos.
 - La efectividad de estas medidas dependerá de su articulación con políticas de formación tecnológica para trabajadores y mecanismos ágiles de denuncia digital.

Gracias por su colaboración.

REFERENCIAS

- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Bases para concurso público N°18-2025*. <https://hrdac-cerrodepasco.gob.pe/hrdacweb/documentos/BASES202504/bases03.pdf>
- Gobierno Regional de Pasco. (2025). *Resolución Ejecutiva Regional N°197-2025-G-R-P-GOB*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7988617/6715292-resolucion-ejecutiva-regional-n-197-2025-g-r-p-gob.pdf>
- Honorable Municipalidad Provincial de Pasco. (2025). *Resoluciones de Alcaldía 2025*. <https://munipasco.gob.pe/resoluciones-de-alcaldia-2025/>



Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024"

Investigador(a) responsable: Bach. Melanie Fabiola Toledo Arce

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024" la cual tiene como objetivo analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

Su participación en este estudio consiste en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de [X] minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas relacionadas con sus experiencias, percepciones y conocimientos sobre el tema de investigación.

La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. **Se garantiza la confidencialidad de sus datos personales y la información brindada.** Asimismo, su participación en este estudio es voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento sin que ello le genere ningún perjuicio.

Los resultados de esta investigación serán publicados de manera anónima y en conjunto, sin revelar la identidad de los participantes.

Si tiene alguna duda o consulta sobre el estudio, puede comunicarse con la investigadora responsable Melanie Fabiola Toledo Arce.

Al firmar este documento, usted manifiesta que ha sido informado(a) sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y que acepta participar de manera voluntaria.

Nombre y apellidos del participante: JOSÉ CARLOS MENDOZA FALCON

Firma:  Fecha: 05/05/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024"

Investigador(a) responsable: Bach. Melanie Fabiola Toledo Arce

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada "Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024" la cual tiene como objetivo analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.

Su participación en este estudio consiste en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración aproximada de [30] minutos. Durante la entrevista, se le harán preguntas relacionadas con sus experiencias, percepciones y conocimientos sobre el derecho al honor y su protección en el marco de los procedimientos disciplinarios laborales.

La información que usted proporcione será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. **Se garantiza la confidencialidad de sus datos personales y la información brindada.** Asimismo, su participación en este estudio es voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento sin que ello le genere ningún perjuicio.

Los resultados de esta investigación serán publicados de manera anónima y en conjunto, sin revelar la identidad de los participantes.

Si tiene alguna duda o consulta sobre el estudio, puede comunicarse con la investigadora responsable Melanie Fabiola Toledo Arce, al correo electrónico:

Al firmar este documento, usted manifiesta que ha sido informado(a) sobre los objetivos y procedimientos de la investigación, y que acepta participar de manera voluntaria.

Nombre y apellidos del participante: nadinne Kelly ballardo rivera

Firma: _____


Nadinne K. Ballardo Rivera
ABOGADA
REG: ICAH. N° 4889

Fecha: _____

03 de Mayo de 2025.

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Esquirolaje tecnológico	1.Manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales 2.Impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga 3.Mecanismos legales para la protección de los derechos constitucionales frente al esquirolaje tecnológico	Tipo: Investigación cualitativa.
¿De qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024?	Analizar de qué manera el esquirolaje tecnológico afecta los derechos constitucionales de los trabajadores en Cerro de Pasco durante el año 2024.	El esquirolaje tecnológico afecta de manera significativa los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el derecho de huelga, en la ciudad de Cerro de Pasco durante el año 2024.			Método: hermenéutico.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Diseño: No experimental.
- ¿Cómo se manifiesta el esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco? - ¿Cuál es el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco? - ¿Qué mecanismos legales existen para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco?	- Identificar las manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales en Cerro de Pasco. - Determinar el impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco. - Examinar los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco.	- El esquirolaje tecnológico se manifiesta en las relaciones laborales en Cerro de Pasco a través de la utilización de herramientas digitales y automatización para reemplazar a los trabajadores huelguistas. - El uso del esquirolaje tecnológico tiene un impacto negativo en el ejercicio efectivo del derecho de huelga de los trabajadores en Cerro de Pasco, al debilitar su capacidad de negociación y presión. - Existen limitaciones en los mecanismos legales existentes para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, lo que requiere una regulación más específica.	Derechos constitucionales de los trabajadores	1. Derecho de huelga 2.Otros derechos constitucionales laborales (libertad de trabajo, prohibición del trabajo forzoso, etc.) 3.Principios laborales constitucionales (igualdad, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, etc.) 4.Rol del Estado en la protección de los derechos laborales	La muestra será seleccionada mediante un muestreo intencional

Matriz de operacionalización de las variables

Los derechos constitucionales de los trabajadores frente al esquirolaje tecnológico en Cerro de Pasco, 2024.			
CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
Derechos constitucionales de los trabajadores	Los derechos constitucionales de los trabajadores se definen como "aquellos derechos fundamentales consagrados en las constituciones de los países, que buscan garantizar una relación laboral justa y equitativa, reconociendo la dignidad humana y la importancia del trabajo" (González, 2021, p. 25).	Los derechos constitucionales de los trabajadores se operacionalizarán a través de las siguientes subcategorías: Derecho de huelga: Derecho de los trabajadores a interrumpir sus actividades laborales como forma de protesta y presión ante situaciones de injusticia o descontento. Otros derechos constitucionales laborales: Derechos como la libertad de trabajo, prohibición del trabajo forzoso, protección contra el despido arbitrario, entre otros. Principios laborales constitucionales: Principios como la igualdad, irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad, entre otros. Rol del Estado en la protección de los derechos laborales: Funciones del Estado en cuanto a la protección, promoción y regulación de los derechos de los trabajadores.	Derecho de huelga
			Otros derechos constitucionales laborales (libertad de trabajo, prohibición del trabajo forzoso, etc.)
			Principios laborales constitucionales (igualdad, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, etc.)
			Rol del Estado en la protección de los derechos laborales.
Esquirolaje tecnológico	El esquirolaje tecnológico se define como "la utilización de tecnología y automatización por parte de las	El esquirolaje tecnológico se operacionalizará a través de las siguientes subcategorías:	Manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales

Definición Conceptual:	empresas para reemplazar a los trabajadores que participan en huelgas. Esta práctica ha cobrado relevancia en la era digital, donde la capacidad de las empresas para operar de manera eficiente sin la intervención humana se ha incrementado" (Martínez, 2020, p. 15).	Manifestaciones del esquirolaje tecnológico en las relaciones laborales: Formas en que las empresas utilizan herramientas digitales y automatización para sustituir a los trabajadores huelguistas. Impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga: Efectos del uso de tecnología para reemplazar a trabajadores en huelga sobre la capacidad de los trabajadores para ejercer este derecho. Mecanismos legales para la protección de los derechos constitucionales frente al esquirolaje tecnológico: Regulaciones y medidas existentes para limitar el uso de tecnología como sustituto de trabajadores huelguistas y garantizar la protección de los derechos laborales.	Impacto del esquirolaje tecnológico en el ejercicio del derecho de huelga Mecanismos legales para la protección de los derechos constitucionales frente al esquirolaje tecnológico.
-------------------------------	---	---	---