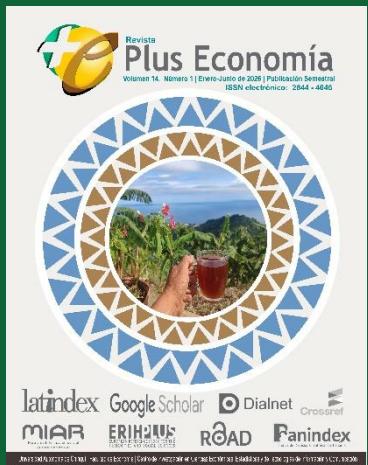




Revista
PLUS ECONOMÍA

República de Panamá
Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
Facultad de Economía
Centro de Investigación en Ciencias Económicas, Estadísticas y de Tecnologías de
Información y Comunicación (CICEETIC)
pluseconomia@unachi.ac.pa



ISSN electrónico: 2644-4046

**LA LUCHA POR EL DERECHO EN LA
ECONOMÍA DIGITAL: UN ENFOQUE DESDE
JHERING**

The struggle for law in the Digital Economy: An approach from Jhering

Vol. 14, Núm. 1 | Enero-Junio de 2026 |

pp. 12-35

Juan Carlos Montenegro Núñez

Montenegro Núñez Abogados



LA LUCHA POR EL DERECHO EN LA ECONOMÍA DIGITAL: UN ENFOQUE DESDE JHERING

DOI: <https://doi.org/10.59722/pluseconomia.v14i1.1138>

Fecha de recepción: 25/02/2025

Fecha de aprobación: 26/06/2025

| Autor | Resumen |
|---|---|
| JUAN CARLOS MONTENEGRO NUÑEZ  https://orcid.org/0009-0009-5877-1629 juanc.montenegro @unachi.ac.pa | La economía digital ha transformado profundamente las relaciones laborales, originando tanto oportunidades como desafíos. Este artículo analiza cómo los principios de Rudolf von Jhering en su obra "La lucha por el Derecho" (1872) pueden aplicarse para enfrentar la precariedad laboral en la economía de plataformas, con énfasis en América Latina y Panamá. Se identifican dinámicas como la desregulación, la asimetría de poder entre plataformas y trabajadores y la falta de protección social. Desde un enfoque crítico, se proponen estrategias como la educación digital y empoderamiento jurídico, el litigio estratégico y defensa de derechos en la era digital y la colaboración público-privada para la regulación de la economía digital. Finalmente, se subraya la importancia de una acción transnacional coordinada para contrarrestar las asimetrías de poder y garantizar un ecosistema laboral más justo y equitativo. |
| Afiliación | Montenegro Núñez Abogados |

Palabras clave

Plataformas digitales, derechos laborales, precarización, seguridad social, justicia

The struggle for law in the Digital Economy: An approach from Jhering

Abstract: The digital economy has profoundly transformed labor relations, creating both opportunities and challenges. This article analyzes how Rudolf von Jhering's principles in his work 'The Struggle for Law' (1872) can be applied to address labor precariousness in the platform economy, with emphasis on Latin America and Panama. Dynamics such as deregulation, the power asymmetry between platforms and workers, and the lack of social protection are identified. From a critical perspective, strategies are proposed such as digital education and legal empowerment, strategic litigation and the defense of rights in the digital era, and public-private collaboration for the regulation of the digital economy. Finally, the importance of coordinated transnational action is highlighted to counteract power asymmetries and ensure a fairer and more equitable labor ecosystem

Keywords: Digital platforms, labor rights, precarization, social security, justice

Introducción

La obra "La lucha por el Derecho" (1872) de Rudolf von Jhering sobresale como un referente fundamental para analizar las luchas sociales y jurídicas en situaciones de desigualdad. En la actualidad, las transformaciones laborales impulsadas por la economía digital y las plataformas tecnológicas han planteado nuevos retos éticos y

regulatorios, como la desprotección de los derechos laborales y la intensificación de la precariedad laboral.

En América Latina, una región marcada por altos niveles de desigualdad social y económica, la economía de plataformas ha surgido como una fuerza disruptiva. Si bien ha generado oportunidades de empleo, también ha exacerbado las brechas



sociales al operar en contextos de desregulación. En Panamá, como en otros países, las plataformas digitales enfrentan un vacío regulatorio en algunos sectores, lo que perpetúa la vulnerabilidad de ciertos trabajadores. Por ejemplo, sectores como los repartidores de plataformas de entregas siguen enfrentando condiciones laborales desventajosas, mientras que los trabajadores de centros de llamadas cuentan con un marco regulatorio más sólido.

El principal objetivo de este artículo es examinar cómo la lucha por los derechos laborales en la economía digital puede estructurarse como una acción colectiva, respaldada por estrategias como la presión mediática, la litigación estratégica y la regulación estatal. La pregunta central que guía la investigación es: ¿cómo pueden los principios de Jhering proporcionar herramientas conceptuales y prácticas para enfrentar los desafíos de la economía digital en América Latina?

El presente artículo adopta una postura crítica hacia las plataformas tecnológicas y su impacto en las condiciones laborales. Siguiendo a Jhering (1872), se puede argumentar

que la lucha por los derechos laborales en la economía digital no sólo es una necesidad, sino un imperativo ético y colectivo, que debe ser liderado por los propios trabajadores con el respaldo de marcos legales sólidos y acciones estatales. Por ello, se enfatiza la urgencia de una acción transnacional coordinada y la actualización de las normativas laborales para procurar un ecosistema tecnológico más justo y equitativo.

Marco teórico

Precariedad laboral en la economía digital

La economía digital ha modificado sustancialmente las relaciones de trabajo, pero esta evolución ha traído consigo retos trascendentales, especialmente en términos de precarización del empleo. Las plataformas digitales han impulsado un modelo de trabajo flexible y a demanda, caracterizado por la inestabilidad laboral, bajos salarios y la ausencia de derechos laborales básicos. Esta situación plantea interrogantes sobre el equilibrio entre el progreso tecnológico y la justicia social,



evidenciando la necesidad de repensar las políticas laborales en un entorno donde las relaciones tradicionales de trabajo han sido reemplazadas por modelos descentralizados y desregulados.

Investigaciones como las de Taylor *et al.* (2023) y Aleksynska *et al.* (2019) revelan que, la economía digital ha incrementado la precariedad laboral, especialmente en países con marcos regulatorios débiles. La falta de regulación permite que las plataformas tecnológicas impongan condiciones contractuales desventajosas, como cláusulas abusivas y algoritmos opacos, que restringen la autonomía de los trabajadores.

Ventrici (2022) afirma que el avance del capitalismo de plataformas en América Latina ha intensificado la precariedad laboral, particularmente entre los trabajadores de la economía gig, como repartidores y conductores de aplicaciones. Este modelo económico profundiza la informalidad y flexibiliza las relaciones laborales al margen de las regulaciones tradicionales. En Panamá, esta situación es palpable en sectores como el de las plataformas dedicadas a las entregas a domicilio

(delivery), donde los trabajadores no cuentan con relación de dependencia ni acceso a derechos laborales fundamentales. Para Rodríguez Zúñiga (2023), si bien estas plataformas representan una fuente de ingresos accesible para algunos, igualmente perpetúan tendencias históricas de precarización laboral.

Plataformización del trabajo y precarización del empleo

Las plataformas de trabajo han creado nuevas oportunidades laborales, pero también han intensificado la precarización de esos empleos. Los trabajadores de plataformas digitales suelen carecer de las salvaguardas convencionales de los códigos laborales, como estabilidad en los ingresos, seguridad social y derechos básicos. Otra limitación relevante es que los trabajadores de plataformas digitales deben proporcionar los recursos necesarios para realizar sus trabajos, como medios de transporte, dispositivos electrónicos e incluso mobiliario en el caso de trabajos remotos. Sin embargo, no cuentan con protección frente a la depreciación de



estos bienes o los riesgos asociados a su uso.

Cedrola Spremolla (2017) precisa que, estos trabajadores se enfrentan a una dependencia hacia las plataformas que controlan los recursos esenciales y las condiciones de trabajo. Además, como pone de manifiesto Rocha Sánchez (2020), la automatización y gestión algorítmica han intensificado la desigualdad laboral al sustituir tareas rutinarias e incluso actividades más complejas, dejando a los trabajadores en una posición vulnerable.

Es notoria la falta de una normativa clara que regule la plataformaización del trabajo, lo que deja a los trabajadores en un limbo legal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) ha identificado estas carencias y, en su 347.^a reunión, redactó un análisis sobre las lagunas normativas en la economía de plataformas, destacando temas como la relación de trabajo, la seguridad social y la gestión algorítmica.

Economía gig y sus implicaciones laborales

La economía bajo demanda (gig economy) incluye modalidades de trabajo como el trabajo colaborativo distribuido (crowdwork) y el trabajo bajo demanda a través de aplicaciones móviles. Aunque ofrecen flexibilidad, autores como De Stefano (2016) y Ravenelle (2019) señalan que estas formas de empleo amplían las desigualdades y precarizan el trabajo.

Piedra Guillén (2024) enfatiza que los trabajadores de plataformas suelen tener altos niveles de educación y capacitación, pero enfrentan incertidumbre y bajos salarios debido a la gestión algorítmica. En este sentido, Wood *et al.* (2019) destacan que los algoritmos no sólo controlan las condiciones laborales, sino que igualmente contribuyen al aislamiento social y al agotamiento.

Perspectiva de Jhering sobre la precariedad laboral

Desde el punto de vista de Jhering (1872), la precarización laboral en la economía digital puede entenderse como una lucha constante

contra las estructuras de explotación y control. Jhering (1872) consideraba que, el Derecho debe actuar como un medio para equilibrar intereses contrapuestos y promover la justicia. En tales circunstancias, sus principios ofrecen herramientas conceptuales para enfrentar las desigualdades causadas por la desregulación laboral y la priorización de beneficios empresariales.

Principios de Jhering y su aplicabilidad contemporánea

Rudolf von Jhering, un jurista alemán del siglo XIX planteó en su obra “La lucha por el Derecho” que el Derecho no debe considerarse un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar objetivos sociales. En la actualidad, sus conceptos cobran una relevancia renovada en el marco de la globalización y la digitalización. Su énfasis en la lucha como un esfuerzo colectivo tiene aplicaciones directas en el ámbito de la economía digital, donde las desigualdades y los vacíos legales se amplifican.

La tecnología avanza rápidamente y con ella surgen nuevas

formas de empleo. Esto exige que las legislaciones sean dinámicas y proactivas, actualizándose continuamente para proteger los derechos de los trabajadores en un ámbito laboral cambiante. Según Jhering (1872), el Derecho debe ser un instrumento adaptable que permita equilibrar las relaciones de poder y garantizar un panorama laboral más justo y equitativo.

En este sentido, los principios de Jhering (1872) pueden guiar la creación de normativas que protejan los derechos laborales en la economía de plataformas, contribuyendo a equilibrar las relaciones de poder y promoviendo la justicia social. La justicia algorítmica, como una actualización de sus principios, busca garantizar transparencia y equidad en los sistemas digitales, algo esencial para enfrentar la opacidad en la gestión algorítmica de las plataformas.

Jhering (1872) sostenía que el Derecho debe ser un medio para alcanzar objetivos sociales más amplios, como la equidad y la protección de los más vulnerables. En el contexto de la economía digital, esta perspectiva enfatiza la necesidad de



establecer regulaciones que garanticen una protección adecuada para los trabajadores de plataformas digitales. La lucha por los derechos laborales debe orientarse hacia objetivos concretos, como la seguridad social y el reconocimiento de derechos colectivos, para contrarrestar las desigualdades inherentes a este modelo económico.

Lucha por el Derecho como esfuerzo colectivo

Jhering (1872) argumentaba que la lucha por el Derecho es un esfuerzo colectivo que fortalece los fundamentos éticos y legales de la sociedad. En la economía digital, los trabajadores se enfrentan a dinámicas de explotación que requieren una acción conjunta para defender sus derechos. Esto incluye abordar la desregulación laboral y las prácticas abusivas de las plataformas tecnológicas.

Justicia algorítmica como actualización de los principios de Jhering

Los principios de Jhering (1872) pueden adaptarse al plano digital

mediante conceptos como la justicia algorítmica, que busca garantizar la transparencia y la equidad en los sistemas algorítmicos. Esto incluye implementar auditorías externas, regular los algoritmos y garantizar que las normas jurídicas respondan a las realidades sociales para proteger a los trabajadores y equilibrar las relaciones de poder.

Lucha por el Derecho en la economía digital

La economía digital ha cambiado drásticamente el panorama laboral, pero también ha generado desafíos significativos, como la precarización del empleo y la desregulación. Siguiendo las ideas de Jhering (1872), la lucha por el Derecho en este contexto implica la reivindicación activa de los derechos laborales y la adaptación normativa para responder a los cambios sociales y tecnológicos.

La economía digital, caracterizada por la economía gig y las plataformas colaborativas, ha creado nuevas modalidades laborales que combinan la flexibilidad con la inestabilidad. En particular, los

trabajadores de plataformas tecnológicas, como los repartidores enfrentan bajos salarios, falta de derechos sociales y condiciones laborales desventajosas. Esto evidencia la necesidad de una actualización normativa que garantice un equilibrio entre el progreso tecnológico y la justicia social.

Transformación del trabajo en la era digital

Revela Paz (2021) que, la revolución digital ha ocasionado cambios en una década que la Revolución Industrial tardó un siglo en alcanzar. Para Aragón (2016) este proceso ha transformado el trabajo atípico en una modalidad típica, dando origen a una nueva clase social caracterizada por condiciones laborales precarias e inestables. Louçã (2016) advierte que estos cambios estructurales causan inestabilidad social y afectan los medios de subsistencia de millones de personas.

El trabajador de plataformas digitales representa una nueva modalidad híbrida de prestación de servicios, que combina características

del trabajo asalariado y el trabajo independiente, no obstante, la falta de una normativa legal clara que defina su relación laboral deja a estos trabajadores en un vacío regulatorio.

Las estadísticas de la economía digital en América Latina y Panamá encaran desafíos significativos debido a la falta de una definición estándar y ampliamente aceptada del sector digital. Según el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2018), esta ausencia de criterios claros para clasificar las industrias y productos relacionados con las plataformas de internet y los servicios digitales dificulta su medición. El FMI (2018) distingue entre el sector digital (incluye actividades como la digitalización, las telecomunicaciones y las plataformas colaborativas) y la economía digital (abarca las transformaciones más amplias impulsadas por la digitalización en toda la economía). El FMI (2018) igualmente señala que los servicios digitales gratuitos, la producción doméstica no comercializada y las ganancias en el uso del tiempo de los hogares contribuyen al bienestar de formas que no son captadas por indicadores tradicionales como el Producto Interno



Bruto (PIB). Esto resalta la necesidad de desarrollar nuevos indicadores que reflejen el impacto de la digitalización en el bienestar económico y social, especialmente en países como Panamá, donde la economía digital se encuentra en expansión.

Papel del Estado frente a la economía digital

El Estado tiene un papel cardinal como regulador en la economía digital. Explica Ventrici (2022) que en Argentina, la plataforma del trabajo ha desmantelado importantes conquistas históricas de protección laboral, consolidando un piso elevado de informalidad en el mercado de trabajo. Por su parte Piedra Guillén (2024) da a conocer que, en Costa Rica los nuevos modelos laborales han introducido formas de desregulación en las relaciones de trabajo. Plantea esta investigadora que la reducción de las protecciones laborales tiene como objetivo disminuir los costos operativos, aumentar las ganancias de las empresas y fomentar tanto la inversión como la atracción de capital extranjero, donde coexisten métodos tradicionales

junto a enfoques más innovadores y recientes.

Refiere González Bozzolasco (2024) que el sector de plataformas digitales en Paraguay ha mostrado ser una de las áreas más afectadas por la tercerización laboral y la informalidad. Agrega este autor que durante la pandemia, estas empresas utilizaron estrategias de subcontratación o crearon sus propias empresas tercerizadas para reducir costos y eludir la responsabilidad de garantizar derechos laborales básicos, como el pago de salarios mínimos, seguridad social o beneficios por trabajo nocturno. La volatilidad de estas empresas, que cambian de nombre o desaparecen cuando enfrentan litigios o denuncias, refuerza la precariedad de los trabajadores. Este fenómeno refleja una tendencia más amplia en la economía digital, donde la desregulación laboral permite a las plataformas operar con impunidad mientras se diluye la relación de dependencia laboral.

En este escenario, es muy importante que los estados adopten un rol activo en la regulación de estas dinámicas para proteger a los trabajadores y consumidores. Por

ejemplo, en Panamá la Ley 52 de 17 de octubre de 2018 que regula la actividad de centros de llamadas para uso comercial (call centers) y dicta otras disposiciones, establece estándares mínimos de protección laboral. Ahora bien, esta regulación no se extiende a otros sectores de la economía de plataformas, como los repartidores, manteniendo un vacío normativo que afecta a un gran número de trabajadores.

Rol del Estado y regulación tecnológica

La externalización de los trabajadores de plataformas digitales, junto con la falta de una legislación que aclare su categoría jurídica, ha causado un déficit de protección social tanto para los trabajadores presenciales como virtuales. Guerrero Vizuete (2019) indica que esta situación afecta a todos los empleados, independientemente de si son considerados asalariados o autónomos. El común denominador entre ellos es la falta de seguridad social, la ausencia de derechos básicos y la incapacidad para organizarse colectivamente. Esta precariedad

refuerza la vulnerabilidad de los trabajadores frente a las plataformas tecnológicas.

La falta de un marco institucional sólido perpetúa la precarización laboral y mina la capacidad de los trabajadores para negociar condiciones justas. En un escenario globalizado, donde las plataformas digitales operan sin fronteras, es imprescindible que las legislaciones nacionales e internacionales se adapten a las realidades emergentes. Esto incluye establecer estándares laborales comunes que protegen a los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o modalidad de empleo.

A juicio de Srnicek (2018), la economía digital se ha convertido en un modelo hegemónico basado en el control de datos y plataformas digitales. En América Latina, donde la economía de plataformas opera en un vacío normativo, la intervención estatal es especialmente urgente. En países como Panamá, la falta de regulación adecuada perpetúa la precariedad laboral en sectores como el de los repartidores, mientras que otros



sectores, como los centros de llamadas, cuentan con mayores protecciones.

De acuerdo con la calificada opinión de Jhering (1872), el Derecho debe adaptarse constantemente para responder a las necesidades sociales emergentes. Desde esta perspectiva, los Estados deben implementar normativas que garanticen la transparencia algorítmica, seguridad social y justicia contractual en el ámbito digital.

Propuestas regulatorias basadas en Jhering

Siguiendo a Jhering (1872), el Derecho debe adaptarse a las realidades sociales. Esto incluye legislar para garantizar estándares mínimos de protección laboral, promover la justicia algorítmica y facilitar la organización colectiva de los trabajadores. La intervención estatal debe ser proactiva para equilibrar las condiciones laborales y contrarrestar la asimetría de poder entre plataformas y trabajadores.

Jhering (1872) afirmaba que un principio jurídico que ha perdido su vigencia no puede cumplir su función en el Derecho. Este concepto resalta la

necesidad de actualizar constantemente las normativas laborales para responder a los desafíos de la economía digital. En esta coyuntura, la regulación debe garantizar estándares mínimos de protección laboral, como la seguridad social, la transparencia algorítmica y la justicia contractual. De esta manera se podrá contrarrestar la desregulación y las prácticas abusivas de las plataformas tecnológicas.

Asimismo, Jhering (1872) destacaba el papel de las instituciones como guardianas del Derecho. En la economía digital, el Estado debe asumir un papel central en la regulación, especialmente frente a la asimetría de poder entre las plataformas tecnológicas y los trabajadores independientes. Esto implica crear normativas que promuevan la transparencia algorítmica, garanticen la justicia en los contratos laborales y establezcan mecanismos efectivos para solventar conflictos.

Lucha colectiva en un entorno globalizado y digital

Es evidente que la digitalización y la globalización han transformado las

formas tradicionales de organización laboral. Las plataformas digitales han generado un aumento en los conflictos laborales debido a las nuevas dinámicas de trabajo que introducen. Estas tensiones han expuesto las limitaciones de los métodos tradicionales del sindicalismo, los cuales estaban enfocados en trabajos estándar. Sin embargo, han surgido nuevas experiencias sindicales que buscan adaptarse a las realidades de la precariedad laboral, incorporando a jóvenes, migrantes y mujeres para enfrentar las tendencias de neoliberalización del trabajo.

Como señala Fernández-Trujillo Moares (2024), estas situaciones han permitido establecer redes de solidaridad y colaboración entre instituciones y movimientos precarios, logrando insertar los problemas laborales de las plataformas en el debate público. Si bien no se ha superado la precariedad, estas han contribuido a una recomposición parcial de las relaciones laborales y han abierto un nuevo escenario para la transformación del sindicalismo. Aunque la descentralización de las plataformas dificulta la sindicalización, han surgido

movimientos colectivos innovadores que utilizan herramientas digitales para coordinarse y luchar por los derechos laborales. Ejemplos como Ni Un Repartidor Menos (NURM) en México y la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina demuestran que la acción colectiva sigue siendo posible en este contexto.

Expone Díaz Santana (2021) que, la externalización de los trabajadores de plataformas tecnológicas ha ocasionado nuevos fenómenos de explotación laboral. Los voceros de las plataformas de entregas argumentan que su modelo de negocio es flexible, lo que exime a las empresas de responsabilidades como la seguridad social, el salario mínimo o licencias médicas. Este vacío regulatorio prolonga la vulnerabilidad de los trabajadores.

Los principios de Jhering (1872) enfatizan la necesidad de superar las barreras individuales y enfocarse en objetivos colectivos y de largo plazo. En un entorno globalizado, las redes transnacionales de solidaridad y las campañas digitales son herramientas clave para contrarrestar el poder de las plataformas tecnológicas.



La organización de los trabajadores en plataformas digitales

La dispersión geográfica, las diferencias culturales y legales y la resistencia de las plataformas tecnológicas son obstáculos importantes para la organización colectiva de los trabajadores en un entorno globalizado. Jhering (1872) enfatizaba que la lucha por el Derecho debe trascender las barreras individuales y enfocarse en objetivos a largo plazo. En estas condiciones, las redes internacionales de trabajadores y las campañas de sensibilización en redes sociales son herramientas clave para contrarrestar el poder de las plataformas digitales.

En el modelo de la economía colaborativa y de plataformas, los trabajadores enfrentan dificultades para organizarse debido a la descentralización y la falta de vínculos laborales formales, pero movimientos como los riders (repartidores) en Europa y América Latina demuestran que es posible articular luchas colectivas mediante redes sociales, aplicaciones de mensajería y estrategias de protesta digital.

Impacto del capitalismo de plataformas en las relaciones laborales

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), junto con la Organización Internacional del Trabajo (2019), destacan que, a pesar de que las plataformas tecnológicas presentan a los repartidores como socios o trabajadores independientes, estas empresas exhiben numerosas características propias de un empleador. Estas características incluyen la capacidad de establecer unilateralmente las tarifas que reciben los repartidores, el despido de estos sin posibilidades de recuperación del empleo, la suspensión de acceso a la plataforma por horas o días si se considera que el trabajador ha hecho un uso indebido de esta herramienta, la creación de clasificaciones y bonificaciones que fomentan el trabajo de los repartidores en los momentos más convenientes para las plataformas y la presión para que estos colaboradores utilicen mochilas que los identifiquen con la empresa, aquellos que no las adquieren reciben menos pedidos.

Guerrero Vizuete (2019) es del criterio que, las plataformas tecnológicas recurren al trabajo autónomo de manera fraudulenta para reducir costos, lo que incrementa la informalidad y la evasión fiscal. Rodríguez Zúñiga (2023) sostiene que, los repartidores aceptan ser clasificados como independientes debido a la urgencia de obtener ingresos, lo que perpetúa su vulnerabilidad y precariedad laboral. Los repartidores además carecen de voz en lo que respecta a las condiciones laborales. Aunque en teoría pueden conectarse y desconectarse a voluntad, en la práctica, la plataforma los bloquea si rechazan pedidos.

Ante esta perspectiva, los estudios de Ferrer Ramírez (2021) resaltan que las plataformas digitales han difuminado la diferencia entre trabajadores asalariados y autónomos, imponiendo condiciones laborales desventajosas tales como jornadas prolongadas, ingresos inestables y la falta de acceso a beneficios sociales y sindicales. Estas dinámicas, particularmente visibles en el sector de los repartidores subraya la urgencia de establecer regulaciones claras y justas.

El papel de los sindicatos digitales y las nuevas formas de representación

Los sindicatos tradicionales están enfrentando desafíos para adaptarse al mundo digital, dando lugar a nuevas formas de representación laboral, como cooperativas digitales y colectivos autogestionados. Es necesario que los movimientos colectivos adopten una posición estratégica que trascienda las limitaciones inmediatas. Como explicaba Jhering (1872), la característica fundamental del Derecho es la capacidad de ver más allá, o sea, la capacidad de abstracción de la contingencia para cumplir objetivos a largo plazo. Esto implica que la lucha colectiva debe enfocarse en construir un futuro laboral más justo, superando las barreras geográficas, legales y culturales que fragmentan a los trabajadores.

Fernández-Trujillo Moares (2024) indica que a pesar de estas dificultades, la organización colectiva sigue siendo el instrumento más poderoso para los trabajadores de plataformas digitales. Iniciativas como redes internacionales de trabajadores, campañas de sensibilización en redes sociales y alianzas con organizaciones



de derechos laborales pueden amplificar su voz y crear presión para lograr cambios regulatorios.

Estrategias para la lucha por el Derecho en la economía digital

Para garantizar que el Derecho se mantenga como una herramienta de equidad en la economía digital, es necesario desarrollar estrategias que permitan afrontar los obstáculos legales y sociales que plantea este nuevo entorno. Los postulados de Mascitti (2022) aportan una perspectiva estratégica para abordar los problemas jurídicos en la economía digital, alineándose con la idea de lucha y adaptación del Derecho propuesta por Jhering (1872), al sustentar Mascitti (2022) que los diferentes enfoques tácticos y estratégicos trialistas (sociológico, normológico y axiológico) actúan como mecanismos que, al ser combinados de manera correcta, pueden abordar eficazmente y con calidad tanto teórica como práctica los retos del Derecho, especialmente en la actualidad.

Educación digital y empoderamiento jurídico

Para enfrentar las desigualdades en la economía digital, los trabajadores también pueden implementar estrategias inspiradas en los principios de Jhering (1872). Los trabajadores deben ser conscientes de sus derechos y contar con herramientas legales para defenderse. La educación digital y jurídica puede ser una estrategia fundamental para combatir las desigualdades en la economía digital.

Litigio estratégico y defensa de derechos en la era digital

El litigio estratégico se ha consolidado como una herramienta poderosa para forzar cambios estructurales en las plataformas digitales. Casos emblemáticos han demostrado cómo los trabajadores pueden utilizar el sistema judicial para establecer precedentes legales y garantizar derechos laborales. En palabras de Jhering (1872), la estrategia, como ordenación de medios a fines, requiere el empleo de tácticas que manejan los medios. Esto subraya la importancia de coordinar esfuerzos



tácticos, como el litigio estratégico y la presión mediática, para enfrentar las desigualdades en la economía digital.

Colaboración público-privada para la regulación de la economía digital

Es esencial un enfoque colaborativo que involucre a empresas tecnológicas, gobiernos y organizaciones civiles para garantizar que las plataformas digitales operen de manera ética y justa.

Al respecto, Díaz Santana (2021) revela que, en la ciudad de México, la muerte de repartidores ha servido como un catalizador para que estos trabajadores se organicen por conducto de grupos de mensajería de la aplicación WhatsApp, con el objetivo de cuidarse mutuamente. Así nació el grupo NURM, que ha logrado una mayor visibilidad y reconocimiento entre los repartidores. Esta agrupación ha establecido vínculos con la asociación civil mexicana Nosotrxs, lo que ha fortalecido su estructura organizativa. Gracias a esta colaboración, NURM ha ganado notoriedad y ha formado alianzas significativas para sus actividades diarias. Por ejemplo, han

trabajado junto al Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la ciudad de México, a quienes informan en caso de accidentes para que puedan asistir a los repartidores heridos. Adicionalmente, debido a su conexión con Nosotrxs, NURM ha incorporado en sus demandas la reivindicación de derechos laborales.

También señala Díaz Santana (2021) que, en la ciudad Buenos Aires inició operaciones Rappi en 2018 y, poco después, esta empresa cambió su algoritmo para asignar pedidos obligatoriamente a los repartidores, penalizando el rechazo y obligándolos a realizar entregas más largas por el mismo pago. En respuesta a esta situación, repartidores, en su mayoría inmigrantes de Venezuela y Colombia, organizaron protestas donde aceptaban pedidos sin recogerlos, causando pérdidas a dicha plataforma, además comenzaron a movilizarse por medio de grupos de WhatsApp. Ante la negativa de Rappi a negociar y el apoyo limitado de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM), que propuso un acuerdo



desfavorable, los repartidores formaron la APP con la asistencia de abogados de la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) para avanzar en su sindicalización. En contraste, la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) surgió en 2018 tras un conflicto en Pedidos Ya, donde trabajadores en relación de dependencia fueron despedidos al cambiar el modelo de negocio. ATR no pretende constituirse como sindicato, ya que sus miembros desconfían de estas organizaciones y prefieren luchar por el reconocimiento de sus derechos de forma independiente.

Materiales y métodos

Tipo de estudio

El presente trabajo es un estudio de carácter cualitativo y crítico, basado en un análisis documental y teórico. Se enfoca en la aplicación de los principios de Jhering (1872), expuestos en su obra "La lucha por el Derecho", para comprender y abordar los desafíos laborales en el entorno de la economía digital, con énfasis en América Latina y Panamá.

Población y diseño muestral

La población objeto de estudio incluye trabajadores de plataformas digitales, como repartidores y empleados de centros de llamadas, quienes representan un segmento significativo de la economía digital en América Latina. No se realizó un muestreo directo, ya que el análisis se fundamenta en literatura académica relevante, legislación vigente, estudios previos e informes de organismos internacionales.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante una revisión exhaustiva de fuentes secundarias, que incluye artículos académicos y libros relacionados con la economía digital, precarización en el empleo y derechos laborales; informes de organismos internacionales, como la OIT, la CEPAL y el FMI; legislación nacional e internacional aplicable al trabajo en plataformas digitales y estudios de casos sobre experiencias de trabajadores.



Técnicas de análisis

El análisis se llevó a cabo a través de un enfoque crítico y comparativo, utilizando los principios de Jhering (1872) como referencia teórica. Se identificaron patrones comunes en las dinámicas laborales de la economía digital, así como vacíos legales y estrategias de resistencia colectiva. Asimismo, se empleó un enfoque interdisciplinario que integra perspectivas sociológicas, jurídicas y económicas para interpretar los datos y proponer soluciones.

Resultados

El análisis permitió identificar los siguientes hallazgos clave:

- Precariedad laboral persistente:** Los trabajadores de plataformas digitales enfrentan condiciones laborales precarias caracterizadas por la falta de estabilidad, bajos ingresos, ausencia de protección social y desregulación. En promedio, los colaboradores de las plataformas tecnológicas laboran nueve horas diarias, seis días a la semana, superando así el límite máximo de horario de trabajo semanal

estipulado en los códigos laborales de la mayoría de los países latinoamericanos.

- Asimetría de poder:** Las plataformas digitales imponen condiciones contractuales desventajosas, como la clasificación de los trabajadores como independientes, lo que reduce costos para las empresas y limita los derechos laborales. Además, el uso de algoritmos opacos refuerza la asimetría de poder, restringiendo la autonomía de los trabajadores.
- Falta de regulación adecuada:** En América Latina, la economía digital opera en un vacío normativo que perpetúa la precariedad laboral. Aunque existen leyes específicas, como la Ley 52 de 2018 en Panamá para centros de llamadas, estas no abarcan a otros sectores de la economía de plataformas como los repartidores de las plataformas de entregas, quienes carecen de derechos básicos como seguro social y salario mínimo.
- Resistencia colectiva emergente:** Los trabajadores han comenzado a organizarse mediante redes digitales, protestas y litigación



estratégica. Iniciativas como NURM en México y la APP en Argentina, han logrado visibilizar las problemáticas laborales y presionar por cambios regulatorios.

- **Papel del Estado y justicia algorítmica:** Se identificó la necesidad de una intervención estatal activa para regular las plataformas digitales, garantizar la transparencia algorítmica y promover la justicia laboral. La falta de acción gubernamental agrava la vulnerabilidad de los trabajadores.

Discusión

Dinámicas laborales en la economía digital

El análisis realizado revela que la economía digital ha impactado de manera profunda las prácticas laborales, generando tanto oportunidades como desafíos. En Panamá, los repartidores enfrentan condiciones laborales precarias que reflejan una tendencia global hacia la desregulación. Las plataformas tecnológicas, al adoptar prácticas que

maximizan beneficios a costa de los trabajadores, refuerzan la asimetría de poder. Esto subraya la urgencia de una regulación que garantice la transparencia y la equidad en las relaciones laborales.

La organización colectiva y la acción estatal son herramientas clave para contrarrestar las prácticas abusivas de las plataformas. Del mismo modo, la cooperación internacional es esencial para abordar las dinámicas transnacionales de la economía digital.

Connotaciones de la precariedad laboral

La precarización laboral en la economía digital refleja una tendencia global hacia la desregulación y la flexibilización del trabajo. En Panamá, esta situación es particularmente preocupante debido a la falta de un marco normativo integral que proteja a los repartidores de plataformas de entregas. La ausencia de derechos básicos, como la seguridad social y el salario mínimo, perpetúa la desigualdad y limita las oportunidades de desarrollo económico y social.



Rol de las plataformas digitales

Las plataformas digitales han adoptado prácticas que maximizan sus beneficios a costa de los derechos de los trabajadores. El uso de algoritmos para gestionar el trabajo refuerza la asimetría de poder, ocasionando problemas como bajos salarios, aislamiento social y agotamiento. Estas dinámicas evidencian la necesidad de una regulación que garantice la transparencia algorítmica y la equidad en las relaciones laborales.

Estrategias de resistencia colectiva

La organización colectiva es una herramienta clave para contrarrestar las prácticas abusivas de las plataformas. Iniciativas como Ni Un Repartidor Menos en México y la Asociación de Personal de Plataformas en Argentina han demostrado que la movilización colectiva puede fomentar cambios significativos. Estas experiencias resaltan la importancia de construir redes de solidaridad y coordinación entre trabajadores.

Papel del Estado y regulación internacional

El Estado tiene un rol fundamental en la regulación de la economía digital. Como señala Jhering (1872), el Derecho debe adaptarse a las realidades sociales para garantizar la justicia. En este sentido, es imprescindible que los gobiernos apliquen medidas concretas, como la promoción de la justicia algorítmica, la creación de estándares laborales mínimos y el apoyo a la organización colectiva de los trabajadores. Además, la cooperación internacional es esencial para abordar las dinámicas transnacionales de la economía digital.

El análisis de la OIT (2023) mencionado en líneas anteriores también subraya la importancia de abordar el carácter transfronterizo de la economía digital. Las plataformas operan en múltiples países, lo que dificulta la aplicación de regulaciones nacionales. Por ello, es esencial que los Estados cooperen a nivel internacional para estandarizar las normativas laborales y garantizar la protección de los trabajadores. Esta coordinación podría incluir auditorías algorítmicas, derechos de negociación colectiva y



mecanismos de solución de conflictos que trascienden las fronteras tradicionales.

Relevancia de los principios de Jhering

Los principios de Jhering (1872) ofrecen un marco conceptual valioso para comprender y enfrentar los desafíos laborales en la economía digital. Su énfasis en la lucha colectiva y la importancia del Derecho como herramienta de justicia resuena con las necesidades actuales de los trabajadores de plataformas. Incorporar estos principios implica reconocer que la lucha por los derechos laborales beneficia a los trabajadores y fortalece los valores éticos y sociales de la sociedad en su conjunto.

Conclusiones

Al concluir la redacción del artículo titulado "La lucha por el Derecho en la economía digital", inspirado en los principios de Jhering (1872), se pueden destacar tres aspectos medulares:

- **Regulación estatal:** Es imprescindible que los Estados adopten un rol activo en la regulación de las plataformas digitales, estableciendo estándares mínimos de protección laboral. Esto incluye garantizar la transparencia algorítmica, efectuar auditorías externas obligatorias y promover un marco normativo que facilite la organización colectiva de los trabajadores.
- **Acción colectiva:** La organización colectiva, apoyada por redes digitales y alianzas internacionales, es esencial para contrarrestar las asimetrías de poder que se presentan en la economía digital. Iniciativas como sindicatos digitales o asociaciones de trabajadores pueden convertirse en herramientas clave en esta lucha por la equidad y la justicia social.
- **Justicia algorítmica:** Es vital regular los algoritmos utilizados por las plataformas para asegurar que sean transparentes, equitativos y que no perpetúen prácticas de discriminación ni desigualdad laboral. La realización de auditorías externas obligatorias es una medida



urgente en este contexto, ya que contribuiría a garantizar una

economía digital más justa y accesible para todos.

Referencias

- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A. y Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective*. ISBN 978-92-897-1845-5. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Aragón, J. (2016). *Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo*. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Cedrola Spremolla, G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-30. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. <https://doi.org/10.2806/870542>
- De Stefano, V. (2016). La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social. En Confederación Sindical de Comisiones Obreras. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, 149-172. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Díaz Santana, M.A. (2021). Lucha por derechos laborales en la era digital. *Revista Mexicana de Estudios de los Movimientos Sociales*, 6(1), 135-146. ISSN: 2683-1740. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Fernández-Trujillo Moares, F. (2024). Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España. *Anuario del Conflicto Social*, 15, 1-20. <https://doi.org/10.1344/ACS2024.15.1>
- Ferrer Ramírez, S. (2021). Las plataformas y la nueva precariedad. *Política y Cultura*, 56, 87-104. <https://doi.org/10.2806/870542>
- Fondo Monetario Internacional. (28 de febrero de 2018). *Measuring the Digital Economy. IMF Staff Report*. <https://doi.org/10.2806/870542>



- /media/Files/Publications/PP/201
8/022818MeasuringDigitalEcono
my.ashx
- González Bozzolasco, I. (2024). Vulnerabilidad y precariedad laboral: estudio de casos sobre la situación de los trabajadores de delivery en Paraguay en el contexto de la pandemia del COVID-19 (2020-2021). *Kera Yvoty: Reflexiones sobre la cuestión social*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.54549/ky.9.2024.e4424>
- Guerrero Vizuete, E. (2019). La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. En T. Torres-Coronas, A. Belzunegui Eraso y J. Moreno-Gené (Eds.). *Finding Solutions to Societal Problems* (41-55). Universitat Rovira i Virgili. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326514>
- Jhering, R.V. (1872). *La lucha por el Derecho* [Archivo en PDF]. (L. Lloredo Alix, Ed.). Editorial Dykinson. Versión electrónica disponible en e-Archivo. <http://hdl.handle.net/10016/27845>
- Ley 52. (2018). Que regula la actividad de centro de llamadas para uso comercial (call centers) y dicta otras disposiciones. 17 de octubre de 2018. G.O. 28637-A
- Louçã, F. (2016). El trabajo en el ojo del huracán: economía digital, externalización y futuro del empleo. En Confederación Sindical de Comisiones Obreras. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/447571>
- Mascitti, M. (2022). El trialismo como un medio para promover la justicia dentro de la complejidad de la era digital. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 56, 123-154. <https://doi.org/10.30827/acfs.v56i.18498>
- Organización Internacional del Trabajo. (13-23 de marzo de 2023). *Ánalisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_869166.pdf
- Paz, S. (2021). *Economía digital: el futuro ya llegó* [Archivo en PDF]. Archivo Digital: descarga. ISBN 978-987-558-702-1. https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/2990/economia_digital.pdf?sequence=1
- Piedra Guillén, N. (2024). La economía digital en Costa Rica: condiciones de trabajo, el valor del trabajo y el sujeto trabajador/a en los call centers. *Revista Ciencias Sociales*, 183, 13-30. <https://www.redalyc.org/journal/153/15378365002/15378365002.pdf>

- Ravenelle, A. (2019). *Precariedad y pérdida de derechos. Historias de la economía gig.* Alianza Editorial. ISBN: 978-84-9181-900-4
- Rocha Sánchez, F. (2020). *La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso.* Consejo Económico y Social de Andalucía. ISSN: 1989-4473
- Rodríguez Zúñiga, A. (2023). Economía de plataformas digitales y relaciones laborales en Panamá. *Revista D'Economía*, 2, 74-84. ISSN L 2710-7744
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataforma.* Caja Negra Editora. ISBN: 978-987-1622-68-9
- Taylor, K., Van Dijk, P., Newnam, S., Sheppard, D. (2023). Physical and psychological hazards in the gig economy system: A systematic review. *Safety Science*, 166. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106234>
- Ventrici, P. (2022). Capitalismo de plataformas en América Latina. *Diálogo Global*, 12(2), 14-15. ISSN electrónico: 2519-870X
- Wood, AJ, Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>