

# Uso de las tecnologías de la comunicación en las relaciones de trabajo y su impacto durante y después pandemia<sup>1</sup>

## *Use of communication technologies in work relationships and their impact during and after pandemics*

Karla Zuta Palacios<sup>2</sup>

**Resumen.** A través del presente artículo, la autora realiza una reseña de las principales normas que regulan el uso de tecnologías de la información para la comunicación en las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, su uso durante la pandemia y su posible trascendencia después de la emergencia sanitaria.

*Abstract.* Through the hereby article, the author reviews the main standards that regulate the usage of communication information within workplace relationships; on an individual and collective level. And their use during the pandemic is possible after a sanitary emergency.

**Palabras claves.** Negociación Colectiva / Pandemia / Relaciones laborales / Tecnología / Derecho laboral

*Keywords.* Collective Bargaining / Pandemic / Labor Relations / Technology / Labor Law

### 1. Introducción

El 15 de marzo de 2020 muchas cosas cambiaron de manera irreversible, tanto para la población peruana de manera general, como en la forma en que todos nosotros estábamos acostumbrados a sobrellevar nuestras distintas rutinas:

---

1 El presente artículo fue enviado para su publicación el 4 de agosto de 2022.

2 Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo. Asociada Senior del Estudio Benites, Vargas & Ugaz. Correo electrónico: kzuta@bv.u.pe.

nuestra manera de comprar, de acceder a distintos servicios, de comunicarnos, y por supuesto, de trabajar.

El estado de emergencia originado por la propagación del COVID-19 tuvo un indiscutible impacto en el ámbito laboral. De hecho, este ha sido uno de los aspectos ineludibles en las múltiples normas que se han emitido desde el inicio de la pandemia hasta hoy, pues las relaciones laborales requirieron una atención urgente, partiendo por la comunicación entre el empleador y sus trabajadores, quienes al inicio ya no contaron con la presencialidad y la posibilidad de intercambiar documentos en forma física con la misma fluidez a la que estaban habituados.

A través de las siguientes líneas realizaremos una rápida revisión de cuáles son los aspectos más relevantes relativos a la comunicación entre las partes en la relación laboral y cómo es que fueron impactados por esta nueva realidad a través de cambios y regulaciones que, muy probablemente, permanezcan más allá de la pandemia.

## **2. Implementación y uso de tecnologías de la comunicación para la documentación laboral cotidiana**

En el año 2019 ya existían algunas normas dirigidas a que la comunicación entre el trabajador y el empleador sea menos burocrática en el ámbito de las obligaciones cotidianas, específicamente para el caso de la entrega de boletas de pago. El Decreto Supremo N° 001-98-TR que dicta normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, estableció, a través de su artículo 19°, lo siguiente:

**“Artículo 19.-** La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.

Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabaja-

dor, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador.

En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador”.

La redacción actual de este artículo se realizó a través de una modificación en julio de 2011 e incorporó el párrafo subrayado. Observamos pues que, originalmente, no se contemplaba la posibilidad de remitir las boletas haciendo uso de las tecnologías de la información, lo cual fue regulado de manera posterior, garantizando también que, al igual que la entrega física, su remisión virtual no implicaría la renuncia al derecho de realizar reclamos posteriores sobre algún posible reintegro.

Esta regulación generó un ligero cambio en la manera de trasladar información cotidiana e imprescindible a los trabajadores; sin embargo, fueron pocos los empleadores que optaron por este mecanismo. Las razones son varias, y una de las principales radica en la falta de confiabilidad en las bases de datos de direcciones electrónicas de los trabajadores, la posibilidad de acceso a sus correos electrónicos o el interés por revisar dicha información a través de un canal no tradicional. Estos motivos resultaban en que el cambio en la modalidad se apreciara como complicado y se postergara la implementación en la mayor parte de los centros de trabajo.

Algunos años después, en diciembre del año 2016, se emitió el Decreto Legislativo N° 1310, que aprobó diversas medidas de simplificación administrativa y por el cual se otorgó mayores facilidades para la comunicación e interacción entre las partes de la relación laboral. Esa norma trajo consigo dos avances concretos en este ámbito:

- En todo tipo de documentos laborales, el empleador puede sustituir su firma ológrafa y el sellado manual por su firma digital o su firma electrónica, emitida conforme a la Ley de Firmas y Certificados Digitales.

También puede hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681.

- Cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. En este supuesto no se requiere firma de recepción del trabajador.

Como observamos, a través de esta norma se implementó la posibilidad de hacer aún más eficiente el proceso de emisión y comunicación de documentos laborales, pues se otorga una solución ante dificultades en su suscripción por parte de la persona que ejerce la representatividad del empleador; por ejemplo, en el caso de viajes, de problemas de acceso para impresión o inclusive, por motivos de agenda que en ocasiones obstruye la pronta ejecución de tareas. Nótese la repercusión de esta posibilidad, que tiene alcance ya no solo en las boletas de pago, sino en toda clase de documentos laborales, lo cual implica normativa de gestión interna, memorandos de diversa índole, directivas concretas, certificados, medidas disciplinarias, aprobación de descansos médicos, de vacaciones, comunicaciones individuales y con las organizaciones sindicales, entre otras.

Bajo este contexto y con la declaración de la emergencia sanitaria propiciada por el COVID-19, el 09 de mayo de 2020 se publicó el Decreto Legislativo N° 1499, que estableció diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores. Respecto al tema que venimos analizando y en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, este decreto autorizó a los empleadores y trabajadores a hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, así como para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1310, antes analizado.

Como vemos, esta nueva norma amplió la posibilidad de hacer uso de tecnologías de la información, lo cual se encontraba restringido solo a las planillas,

boletas y a la suscripción digital por parte de los empleadores. El Decreto Legislativo N° 1499, permite que toda comunicación pueda a través de la tecnología y que sean tanto los empleadores como los trabajadores quienes se vean beneficiados por esta posibilidad.

La emisión de esta normativa significa un gran avance en la gestión de las relaciones de trabajo, pues éstas pueden ser más dinámicas y permite que diversas dificultades puedan ser superadas. Por ejemplo, en el caso de trabajadores destacados en zonas lejanas, podrán tomar conocimiento de la información de su interés en tiempo real. Asimismo, los empleadores generan menor consumo de papel, concentran procedimientos y pueden documentar de una manera más eficiente la abundante información que es emitida en forma cotidiana.

Sin duda, se trata de una disposición que mejora la calidad de la relación de trabajo en tanto implementa beneficios para ambas partes. Sin embargo, no debemos perder de vista que esta norma se emitió con el objeto de establecer medidas de protección en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada a nivel nacional mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el cual se encuentra aún vigente. Bajo este horizonte, es importante reflexionar sobre la importancia del alcance del Decreto Legislativo y la evolución que representa en relación a las normas previamente reseñadas, pues durante el periodo más extremo del aislamiento social como consecuencia de la pandemia, ha permitido garantizar la adecuada comunicación e intercambio eficiente de información entre los trabajadores y sus empleadores, superando así cualquier situación que, a manera de excusa, hubiera quebrantado las obligaciones mutuas de las partes contractuales.

Será entonces muy importante evaluar la posibilidad de que esta norma trascienda al solo estado emergencia sanitaria pues, como observaremos más adelante, su contenido tiene un impacto incluso más extenso del que hemos revisado hasta este momento.

### **3. Facilidades para la realización de la actividad sindical**

De manera general, la actividad sindical consiste en el conjunto de actuaciones que pueden desarrollar los trabajadores y sus organizaciones con el fin de lograr una adecuada defensa de sus intereses (Sanguinetti, 1995). Esto involucra

acciones individuales y colectivas realizadas dentro del ámbito de la libertad sindical que está garantizada en el artículo 28º de nuestra Constitución Política y que, conforme nos detalla Villavicencio (2015), es el instrumento fundamental para que los trabajadores puedan defender y promover sus derechos en la empresa, en el sector y a nivel de toda la sociedad y cuyas principales manifestaciones son la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Este derecho es desarrollado ampliamente en el Título II del Decreto Supremo N° 010-2003-TR - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT). En dicha norma apreciamos que la libertad sindical implica el derecho a la constitución de organizaciones sindicales, a la libre afiliación, así como a la negociación y la representación en controversias de carácter individual y colectivo.

Asimismo, la LRCT y su Reglamento proporcionan una serie de mecanismos y procedimientos dirigidos a garantizar el regular ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores.

Es en este ámbito que la pandemia ocasionada por el COVID -19 también representó un importante reto, pues el escenario que se generó requirió la indiscutible intervención de la representación sindical en distintas situaciones, entre las cuales destacaron como las más importantes y urgentes, la necesidad de realizar coordinaciones con el empleador dirigidas a salvaguardar la salud de los trabajadores, así como a garantizar la estabilidad laboral y la fuente de trabajo. Por tanto, resultaba imprescindible que la comunicación entre las organizaciones sindicales con sus afiliados y el empleador estuviera garantizada.

Bajo estas premisas, el Decreto Legislativo N° 1499 también previó la necesidad de otorgar facilidades para la realización de la actividad sindical, conforme apreciamos a continuación:

- Para la realización de actos propios de la actividad sindical, tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de integrantes de la junta directiva, la elección de delegados y la constitución de organizaciones sindicales, entre otros supuestos los trabajadores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

- Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del secretario general o de quien se encuentre facultado según el estatuto de la organización sindical o de los delegados de los trabajadores, según corresponda, en la que conste los nombres, apellidos y el número de documento de identidad de los participantes en aquel acto, así como la adopción de la decisión correspondiente.

Como se denota de su redacción, el artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1044 es enunciativo, por lo que el alcance de las facilidades otorgadas se extiende a todas las manifestaciones de la actividad sindical. Esto es de especial importancia, pues abre la oportunidad de que la comunicación a través de las tecnologías de la información no se supedita únicamente a los actos internos de la organización sindical, sino que estos puedan trascender a la comunicación con el empleador en distintas facetas y circunstancias, como las que detallaremos a continuación.

### **3.1. Aspectos transversales de las relaciones individuales**

De manera particular, la pandemia ha significado muchos retos de urgente atención para los empleadores.

A partir de las distintas disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se generó la necesidad de adaptar el trabajo al contexto de aislamiento social, cuidando de manera muy especial la salud de los trabajadores y regulando su jornada de trabajo.

Ante esta realidad, la coordinación con las organizaciones sindicales fue esencial, pues las empresas pudieron conocer, con más eficiencia, la realidad de sus trabajadores, sus preocupaciones y también su disposición para ser parte de esta adaptación. De esta manera, el acercamiento y coordinación con los representantes, permitió dos acciones concretas: i) informar a los trabajadores, en forma asertiva, sobre las regulaciones que debían realizarse, por ejemplo, respecto a

los ajustes en los turnos, en los traslados, y en las medidas de seguridad sanitaria y ii) conocer la información necesaria para la toma de decisiones, sobre situaciones muy particulares de distintos trabajadores.

Este grado de comunicación ha sido posible gracias al contenido del Decreto Legislativo N° 1044, pues el uso del correo electrónico y de las videoconferencias ha permitido la fluidez y eficiencia en el intercambio de información, ya sea a través de textos o de reuniones a distancia. Ya en los últimos meses, estas modalidades han permitido también absolver dudas e inquietudes sobre aspectos relativos a la vacunación y la paulatina normalización de las actividades laborales.

### **3.2. Negociación colectiva**

La negociación colectiva es un derecho fundamental, un mecanismo esencial del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales (Organización Internacional del Trabajo OIT, s.f.).

El derecho fundamental a la negociación colectiva está reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política, el cual señala también que es deber del Estado la promoción de la negociación colectiva y las formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La negociación colectiva suele implicar temas relacionados a mejoras remunerativas, al reconocimiento ante circunstancias especiales de trabajo, beneficios diversos para los trabajadores en relación con su formación, capacitación, y situaciones especiales, así como a las facilidades que el sindicato requiere para ejecutar adecuadamente las acciones dirigidas a sus objetivos. En general, se busca una mejora en las condiciones de tal manera que los centros de trabajo puedan funcionar con un ambiente laboral idóneo y en un contexto de armonía e igualdad.

El impacto de la negociación colectiva es de especial relevancia pues no solo se refleja en las condiciones de trabajo, sino que, a su vez, trasciende en los balances económicos de las empresas y en el cumplimiento de sus objetivos, garantizando su subsistencia, sin descuidar las necesidades de sus trabajadores.



Bajo estas premisas, la negociación directa, como su etapa más trascendente, ha sido tradicionalmente presencial, desde la instalación de las comisiones negociadoras, hasta la firma del acuerdo final, luego de –generalmente- varias reuniones entre las partes para la toma de acuerdos sobre los diversos puntos contenidos en el pliego de reclamos, en caso ello ocurriera. Todo aquello, de conformidad con el contenido del artículo 40° de la LRCT.

Sin embargo, la pandemia originada por el COVID-19, también generó un reto interesante en este ámbito por dos motivos:

- Las dificultades económicas que encontraron las empresas respecto a su funcionamiento, pues además del sometimiento a un proceso de reactivación, el reinicio de las labores y de la producción ha requerido una inversión especial en cuanto a medidas sanitarias, restricciones de acceso, cambios en los turnos de trabajo, entre otros. A ello debe agregarse el encarecimiento del consumo en diversos rubros productivos que generaron un desbalance en las ventas.
- Las dificultades para pactar reuniones presenciales en las primeras etapas de la emergencia sanitaria.

Ante esta situación, ha sido trascendente el contenido del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1044, que señala lo siguiente:

#### “Artículo 4.- Comunicaciones entre trabajadores y empleadores

4.1 Tratándose de las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores/as tales como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, regulados en el literal d) del artículo 10, artículo 25, artículo 26, artículo 28, artículo 53 y artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, entre otros supuestos previstos en la referida norma y demás supuestos en que sea necesario, que no puedan realizarse por vías presenciales, las

partes emplean el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del/de la destinatario/a. Las organizaciones sindicales y empleadores/as comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento”.

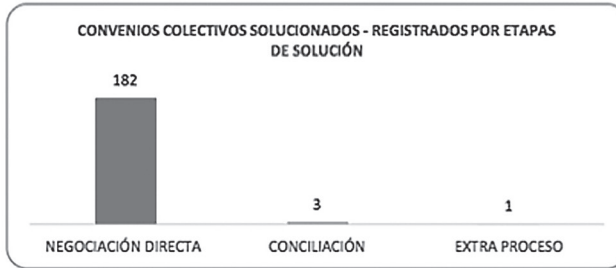
Se evidencia así, la redacción de otra norma acertada que fue emitida en el marco de la emergencia sanitaria, pero que ha denotado gran utilidad para la fluidez de las relaciones entre el empleador y sus organizaciones sindicales. De esta forma, se ha logrado que incluso durante la suspensión de actividades presenciales, pudiera iniciarse negociaciones colectivas, cuyas sesiones se han realizado, inclusive, de manera remota.

Debemos poner en relieve que el texto normativo hace especial hincapié en que el medio electrónico usado por las partes debe garantizar la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del destinatario.

A través de esta práctica se ha conseguido que con respecto al año 2020, la negociación colectiva en nuestro país haya incrementado tanto en relación al ingreso de pliego de reclamos como en los convenios colectivos solucionados registrados a nivel nacional. Así lo evidencia el reporte estadístico de todas la direcciones, gerencias y zonas de trabajo y promoción del empleo.

Gráfico 1

Perú: convenios colectivos solucionados – registrados por etapas de solución, según organización sindical



Fuente: Informe “Negociaciones Colectivas en el Perú 2021” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE.

A través del Informe “Negociaciones Colectivas en el Perú 2021”, desarrollado por el Ministerio de Trabajo, la entidad dio cuenta de haber registrado 429 pliegos de reclamos y 186 convenios colectivos. Es decir, 213 pliegos y 54 convenios colectivos más que en el año 2020. Agrega el informe que el registro de los convenios colectivos, en su mayoría, fueron solucionados en la etapa de negociación directa, representando el 97.84% con respecto al total; en la etapa de conciliación 3 convenios colectivos que corresponden al 1.61%, y uno en extra proceso a razón del 0.53%.

No obstante, remarca el Ministerio que aún se aprecia una tendencia del poco registro en la etapa de conciliación por ausencia del trabajo presencial a nivel nacional (MTPE, 2022, p. 6). Esto nos permite reflexionar sobre qué ocurriría si no se hubiera implementado las medidas de comunicación electrónica.

Es claro que la negociación colectiva hubiera sufrido una afectación aun mayor ante la inexistencia de alternativas.

Consideramos que la posibilidad de hacer uso de medios tecnológicos conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1044 debería permanecer como una alternativa extraordinaria para que las partes, previo acuerdo mutuo, puedan servirse de estos mecanismos en casos especiales, de tal forma que la negociación no sufra retrasos y pueda garantizar, sobre todo, a través del trato directo, la idónea asistencia de ambas partes, así como de sus asesores.

### **3.3. Negociación con impacto individual**

Como hemos señalado, la actividad sindical trasciende a sus tres manifestaciones esenciales y permite también que la organización sindical vele por el interés individual de sus afiliados, por supuesto, siempre y cuando dicha facultad se encuentre habilitada.

Bajo este panorama, la emergencia sanitaria generó, la necesidad de emitir medidas para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores. Entre estas medidas, se habilitó la posibilidad de que los empleadores recurran a la suspensión perfecta de labores, previo cumplimiento de una serie de requisitos. Sin embargo, la suspensión perfecta sólo podía ejecutarse luego de agotar algunas medidas alternativas tales como la posibilidad de realizar trabajo remoto, el otorgamiento de vacaciones y la firma de convenios de reducción de jornada o de remuneraciones.

Para que estas medidas sean válidas, el Decreto Supremo 011-2020-TR, señala en su artículo 4.2. que, previamente a la adopción de las medidas alternativas que hemos señalado, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, dejándose constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

En este punto, también ha sido esencial la posibilidad de recurrir a medios electrónicos de comunicación y hacer uso de las diversas tecnologías, pues a través de llamadas, videoconferencias o correos electrónicos, los trabajadores, sus organizaciones sindicales y los empleadores han podido sostener un contacto constante que ha permitido llegar a distintos acuerdos alternativos a la

suspensión perfecta de labores. Así, aun cuando se hubiera recurrido a la última opción, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha tenido también la posibilidad de contactar a los trabajadores afectados y a sus representantes a fin de validar si, en efecto, el empleador ha cumplido o no con todo el procedimiento y comunicaciones dispuestos en la norma pertinente.

Observamos así, nuevamente, la importancia de la normativa que permite la comunicación a todo nivel entre las partes de la relación laboral y que, además flexibiliza (con ciertas condiciones válidas) la manera en que intervienen los sujetos interesados en las diferentes vertientes de la actividad sindical. Esta es también una práctica que podría subsistir luego de los efectos de la declaración de la emergencia sanitaria, pues se ha verificado su eficiencia y, sobre todo, la facilidad que ofrece para que la relación de trabajo se desarrolle de una manera más proactiva e involucrando a los representantes de los trabajadores.

#### **4. Conclusiones**

Como hemos podido analizar, si bien, en nuestro país ya existían precedentes normativos dirigidos a explotar las tecnologías de la información para generar relaciones laborales más eficientes, el acogimiento de dichas normas era aún incipiente por dos motivos: **i)** su alcance limitado y **ii)** la resistencia de los usuarios a cambiar los mecanismos tradicionales.

Luego, con la emisión del Decreto Legislativo N° 1044, se reforzó el contenido del Decreto Legislativo N° 1310 y, además, se implementó mayores facilidades, las cuales ya no se encontraba limitadas solo al empleador, sino a todos los intervinientes en la relación laboral.

Conforme puede apreciarse, existe una posibilidad muy alta de que estas normas trasciendan al estado de emergencia sanitaria y, probada su eficacia, sean parte de las relaciones de trabajo de aquí en adelante, junto con otras medidas tales como el trabajo a distancia y la mejora en los mecanismos de acceso a la tutela del Estado, manifestada a través del MTPE, de la SUNAFIL y del Poder Judicial en relación con las acciones que implementaron, tales como el acceso a través de mesas de partes virtuales, comparecencias y audiencias virtuales, firmas electrónicas, entre otras.

Este panorama es bastante alentador; sin embargo, debe venir acompañado de los mecanismos necesarios para que los usuarios de las herramientas tecnológicas de comunicación tengan un efectivo acceso y se garantice la efectividad y eficiencia de estos instrumentos. Así, por ejemplo, podría ser parte de las capacitaciones o inducciones, el correcto uso del correo electrónico, y podría regularse también la importancia de actualizar los contactos telefónicos y direcciones de correo electrónico, imponiéndose obligaciones tanto a los empleadores como a los trabajadores, tal como lo hacen la Autoridad Administrativa de Trabajo como el Poder Judicial con sus respectivas bases de datos.

Bajo estas circunstancias, será muy positivo el aporte que se ha logrado a través de las normas emitidas en pandemia que han sido analizadas y, por tanto, su permanencia, más allá del COVID-19 fortalecerá las dinámicas de las relaciones de trabajo.

## **Bibliografía**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. (2022). “Negociaciones Colectivas en el Perú 2021”.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3355944/NEGOCIACIONES%202021.pdf>

Organización Internacional del Trabajo-OIT. (s.f.). Negociación colectiva y relaciones laborales.

<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/languages/index.htm>

Sanguinetti, W. (1995). El derecho a la actividad sindical y su protección constitucional en el ordenamiento jurídico-laboral español. Derecho & Sociedad.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792280.pdf>

Villavicencio, A. (2015). La Negociación Colectiva en el Perú. La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. Derecho PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14435/15049>