HUELGAS VIRTUALES EN LA ERA DEL TELETRABAJO: DEFICIENCIA NORMATIVA

CLAUDIA ELBERTHINNA RODRIGUEZ MONTALVO

Estudiante de Derecho de la Universidad de Lima

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se abordará la problemática que enfrentan los teletrabajadores al intentar realizar una "huelga virtual", un concepto emergente en el contexto del trabajo remoto y las plataformas digitales.

Definiremos la huelga virtual como una acción colectiva organizada de trabajadores que, utilizando medios tecnológicos, interrumpen o alteran los procesos laborales en línea para expresar demandas o descontento. Esta modalidad plantea desafíos únicos: ¿cómo se materializa una huelga en un entorno laboral virtual y cuál es la medida de presión efectiva en ausencia de un espacio físico compartido?

Paralelamente, exploraremos el concepto de protesta digital, que abarca un espectro más amplio de acciones reivindicativas en el entorno virtual, incluyendo campañas en redes sociales, boicots en línea y peticiones digitales. Analizaremos si estas formas de activismo digital pueden reemplazar eficazmente a las huelgas tradicionales.

La dispersión física inherente al teletrabajo presenta obstáculos para la organización de manifestaciones tradicionales. Examinaremos cómo mantener la cohesión y el impacto de una huelga en un entorno laboral disperso, considerando los cambios en la comunicación, coordinación y visibilidad de las protestas.

Además, abordaremos los desafíos adicionales que surgen de la globalización del trabajo, como la coordinación de acciones conjuntas entre equipos distribuidos internacionalmente, frente a diferentes legislaciones laborales y zonas horarias.

En ese sentido, esta investigación tiene como objetivo visibilizar las deficiencias en la regulación actual de las huelgas virtuales y proponer posibles soluciones para garantizar el derecho a la huelga en un mundo laboral cada vez más digitalizado y descentralizado.

II. MARCO LEGAL

- Ley No. 31572 - Ley de Teletrabajo
- Decreto Supremo No. 002-2023-TR- Reglamento de la Ley de Teletrabajo
- Ley No. 25593 - Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Decreto Supremo No. 011-92-TR Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

III. FUNDAMENTOS DEL MARCO LEGAL

1. Fundamentos de la Ley de teletrabajo y su reglamento

Los teletrabajadores en Perú gozan de los mismos derechos y deberes que los trabajadores presenciales, incluyendo el derecho fundamental a la huelga. Este derecho está consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y cautela su ejercicio democrático.

2. Fundamentos de la Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y su reglamento

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. El procedimiento actual para una huelga legal implica: (i) comunicación previa, esto implica que los trabajadores deben notificar al empleador y a la Autoridad de Trabajo con al menos cinco días hábiles de anticipación, o diez días hábiles en servicios públicos esenciales; (ii) requisitos formales, refiere que la huelga debe ser acordada por más del 50% de los trabajadores votantes en asamblea, mediante voto universal, directo y secreto; (iii) fines lícitos, esto quiere decir que la huelga debe tener por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores; (iv) agotamiento de negociación directa, implica que de haberse agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida; y por último, (v) garantías mínimas, refiere que debe garantizar la permanencia del personal necesario para la continuidad de actividades indispensables.

3. Deficiencias identificas en la regulación de la huelga virtual

3.1. Deficiencias en la normativa

La normativa laboral vigente presenta significativas deficiencias al no contemplar las particularidades de una huelga virtual, evidenciando una desconexión con las realidades del trabajo moderno. Estas limitaciones se manifiestan en varios aspectos clave:

1. Definición de "centro de trabajo": La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR) asume un espacio físico definido, ignorando los entornos de trabajo remoto o híbrido establecidos por la Ley N° 30036 de Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que regula el trabajo remoto.
2. Mecanismos de votación: No se especifican procedimientos seguros para votaciones digitales que garanticen el secreto del voto, aspecto fundamental en la decisión de ir a huelga según el artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
3. Métodos de protesta digital: Se omiten formas de protesta como la interrupción de servicios en línea o la alteración de plataformas digitales de trabajo, que podrían ser equivalentes a la paralización de labores en un entorno virtual.
4. Notificación de huelgas: Faltan procedimientos claros para la notificación electrónica de huelgas, considerando que el artículo 74 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo requiere un preaviso de al menos cinco días hábiles.
5. Servicios mínimos: No se define cómo garantizar la continuidad de servicios esenciales en contextos de trabajo remoto, un requisito establecido en el artículo 82 de la mencionada ley.
6. Huelgas transnacionales: No se aborda cómo manejar huelgas que involucren a trabajadores en diferentes ubicaciones geográficas, dentro o fuera del país, un escenario cada vez más común en la era digital.

Adicionalmente, las formas de protesta digital, como campañas en redes sociales, boicots en línea o peticiones digitales, podrían considerarse como nuevas manifestaciones del derecho a huelga en el entorno virtual. Sin embargo, su

efectividad y reconocimiento legal aún no están determinados en la normativa peruana.

3.2. Deficiencias en la finalidad de la huelga: ejercer presión

Existe una deficiencia significativa en cuanto a la finalidad de la huelga, que es ejercer presión. Actualmente, los trabajadores que realizan trabajo presencial ejercen presión al manifestarse fuera del centro de trabajo físico. En el contexto virtual no hay una medida de presión así de efectiva como el presencial. Entonces, ¿Cuál seria la solución? Es por ello que la normativa actual debería buscar una solución a esta interrogante e implementar otros tipos de huelgas para que la finalidad de la misma sea efectiva.

3.3. Deficiencias en el esquirolaje virtual

Se evidencia una falta de protección contra el esquirolaje (reemplazo de trabajadores en huelga) en el entorno remoto. La normativa actual no contempla mecanismos específicos para controlar y prevenir el esquirolaje en medios digitales. Surge la pregunta: ¿Cómo se puede implementar un mecanismo de inspección efectivo en un entorno laboral virtual?

En el contexto del teletrabajo y las huelgas virtuales en Perú, el esquirolaje tecnológico podría manifestarse de diversas formas:

- Uso de programación automática o pregrabada: En empresas de medios o tecnológicas, se podría mantener la operación mediante contenido pregrabado o sistemas automatizados, reduciendo la visibilidad y el impacto de la huelga.
- Reasignación de tareas digitales: Los empleadores podrían redistribuir fácilmente las tareas digitales entre trabajadores no huelguistas o a otras sedes de la empresa, algo difícil de detectar en un entorno virtual.
- Utilización de plataformas alternativas: Las empresas podrían recurrir a plataformas o servicios en la nube alternativos para mantener sus operaciones, eludiendo los efectos de la huelga virtual.

La jurisprudencia internacional ha evolucionado en su interpretación de estas prácticas. Inicialmente, se consideraba lícito el uso de medios tecnológicos

habituales de la empresa durante una huelga. Sin embargo, interpretaciones más recientes han reconocido que estas prácticas pueden vaciar de contenido el derecho de huelga, especialmente en sectores donde la tecnología es fundamental.

En Perú, es crucial que la legislación y la jurisprudencia se actualicen para abordar estas nuevas realidades. La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la Ley General de Inspección del Trabajo deberían ser modificadas para:

- Definir claramente qué constituye esquirolaje tecnológico en el contexto del teletrabajo y las huelgas virtuales.
- Establecer mecanismos de inspección y control adaptados al entorno digital para detectar y prevenir estas prácticas.
- Considerar cómo se aplica el principio de no sustitución de trabajadores en huelga cuando se trata de tareas digitales o remotas.
- Abordar la complejidad adicional que presentan las redes de empresas o empresas descentralizadas, donde el impacto de una huelga puede ser minimizado fácilmente mediante la redistribución de tareas entre diferentes unidades o subcontratistas.

3.4 Tipos de huelga

Huelga típica: La huelga típica, según la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se define como la "suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo". Esta definición refleja el modelo clásico de huelga, en el que los trabajadores cesan completamente sus actividades y abandonan el lugar físico de trabajo. Vidal (2004) describe esta modalidad como "la suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo" (p. 53). En este modelo, los elementos esenciales de la huelga incluyen el paro total de actividades y el retiro físico del centro de trabajo.

Huelga atípica: Por otro lado, las huelgas atípicas abarcan una variedad de formas de protesta que no se ajustan a la definición clásica. Estas modalidades pueden incluir huelgas en las que no se paralizan completamente las labores o en las que no se produce el retiro del centro de trabajo. Según Vidal (2004), "los diferentes ordenamientos jurídicos tienden a proteger estas variantes estableciendo límites específicos a su desarrollo, e incluso prohibiéndolas". Las

huelgas atípicas incluyen, por ejemplo, la huelga de brazos caídos, o la huelga de firma, entre otras.

Ahora bien, en un entorno de teletrabajo, el "centro de trabajo", como bien lo hemos mencionado, es un concepto que se torna difuso, ya que las actividades laborales se realizan desde diversos lugares fuera de una oficina física. Por lo tanto, la definición clásica de huelga puede resultar inadecuada para los teletrabajadores, quienes no tienen un lugar físico específico que puedan abandonar como parte de su protesta.

Las huelgas atípicas, por su parte, podrían ofrecer un marco más flexible para los teletrabajadores, permitiendo formas de protesta que no requieren la paralización total de actividades o el retiro de un centro de trabajo físico. Sin embargo, la falta de una regulación específica para estas modalidades atípicas en el contexto del teletrabajo puede llevar a ambigüedades legales y a la falta de protección adecuada para los derechos de los trabajadores.

3.5. Servicios Mínimos

Los servicios mínimos son aquellas actividades esenciales que deben mantenerse operativas durante una huelga o situación de conflicto laboral para garantizar la continuidad de funciones críticas en una organización o sector. Estos servicios se establecen con el fin de equilibrar el derecho a huelga de los trabajadores con la necesidad de proteger intereses públicos fundamentales, la seguridad de las personas y los bienes, y prevenir daños irreparables.

Ahora bien, teniendo en cuenta ello, es evidente que al momento de pensar en "servicios mínimos en teletrabajadores" es más complicado, ya que no está regulado. Las principales diferencias detectadas son las siguientes:

i. Una de las principales dificultades radica en la definición precisa de qué constituye un servicio "mínimo" en un entorno virtual, donde las fronteras entre las tareas esenciales y las secundarias pueden ser similares. Además, la falta de presencia física complica la supervisión y el control de los servicios prestados, lo que puede llevar a malentendidos sobre el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos.

ii. Otra deficiencia significativa es la potencial sobrecarga de los teletrabajadores designados para servicios mínimos, ya que pueden enfrentar expectativas poco realistas sobre su disponibilidad y capacidad de

respuesta fuera del horario laboral normal. Esto puede difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal, afectando negativamente el bienestar de los empleados.

En ese sentido, evidenciamos una cara falta de regulación ante la ley para poder determinar cuando una persona calificaría dentro de esta categoría de servicios mínimos.

3.6. Tipos de sindicato

Sindicatos de Empresa: Estos sindicatos están formados por trabajadores de una misma empresa o entidad.

Sindicatos de Rama o Sectoriales: Los sindicatos de rama agrupan a trabajadores de una misma actividad económica o sector industrial, independientemente de la empresa en la que laboren.

Sindicatos Federales: Los sindicatos federales agrupan a varios sindicatos de rama o de empresa dentro de una misma región o sector, creando una federación para coordinar acciones y negociar a un nivel más amplio.

Sindicatos Nacionales: Los sindicatos nacionales representan a los trabajadores a nivel nacional y suelen estar formados por la federación de varios sindicatos de empresa o de rama a nivel nacional.

Sindicatos de Profesionales: Estos sindicatos representan a trabajadores que tienen una profesión específica, como médicos, abogados, ingenieros, entre otros.

Ahora bien, teniendo en cuenta todo ello, es evidente que la ley de relaciones colectiva de trabajo no aborda cómo los teletrabajadores pueden ejercer su derecho a la sindicalización. Esta omisión es particularmente problemática considerando que la legislación actual está fundamentalmente basada en modelos de trabajo presencial. En ese sentido, hemos identificado los siguientes obstáculos ante esta falta de regulación:

1. Dispersión geográfica: La ausencia de un lugar de trabajo común dificulta la creación de cohesión grupal y la identificación de intereses compartidos.
2. Falta de espacios comunes: La eliminación de puntos de encuentro físicos tradicionales obstaculiza la gestación de movimientos sindicales.

3. Dificultad para establecer una "comunidad de intereses": El aislamiento inherente al teletrabajo puede oscurecer problemas laborales comunes, complicando la formación de una base sindical sólida.

IV. PROPUESTA DE SOLUCIONES ANTE LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS

Teniendo en claro todas las deficiencias identificadas, es necesario que los legisladores tomen en cuenta todo ello y de una vez regulen este tema tan importante que es para los teletrabajadores.

Sin perjuicio de ello, en el presente artículo, proponemos las siguientes propuestas que deberían de tomarse en consideración:

1. Respecto a la problemática del concepto de "centro de trabajo"

Consideramos que en la normativa actual debería de establecerse un conecto como "El Espacio Laboral Virtual", en el cual podría presentar una solución innovadora para el contexto laboral digital. Este entorno digital, similar a plataformas como Decentraland o Spatial, pero diseñado específicamente para el trabajo, permitiría a cada empresa tener su propio Espacio digital personalizado. Este espacio reflejaría la estructura y cultura de la organización, proporcionando un "lugar" concreto para reuniones sindicales y manifestaciones virtuales. Además, facilitaría la interacción informal entre los trabajadores, algo crucial para fortalecer la cohesión sindical, y permitiría la visualización de actividades laborales colectivas

2. Respecto a la problemática del voto:

Se podría implementar el "Voto Blockchain Laboral" (VBL), este mismo introduce una metodología avanzada para la gestión de votaciones dentro de los sindicatos, aprovechando las capacidades de la tecnología blockchain para transformar el proceso electoral sindical. Esta metodología emplea una blockchain privada o de consorcio para garantizar la transparencia, seguridad y eficacia en la votación de los miembros del sindicato.

Este tipo de voto representaría ventajas para la problemática de los teletrabajadores, las cuales son las siguientes: (i) transparencia y seguridad: La blockchain asegura que cada voto registrado es inmutable y transparente. Una vez que un voto es introducido en la cadena de bloques, queda registrado de manera defi-

nitiva e imposible de alterar. Esto elimina el riesgo de manipulación y fraude durante el proceso electoral, proporcionando una base sólida para la confianza en los resultados; (ii) anonimato y verificación de Votos: Cada miembro del sindicato utiliza un token único para emitir su voto, garantizando así el anonimato. La blockchain verifica que cada token sea válido y que cada miembro vote solo una vez. Este sistema protege la privacidad del votante mientras asegura la integridad del proceso; (iii) participación remota segura: El VBL permite a los miembros del sindicato participar en las votaciones sin necesidad de estar físicamente presentes, lo cual es esencial en un entorno sindical que puede incluir miembros dispersos geográficamente. Esto facilita la participación de todos los miembros, incluidos aquellos que trabajan a distancia; y, por último, (iv) reducción de costos y tiempos: Al eliminar la necesidad de papeletas físicas y el conteo manual, el VBL reduce significativamente los costos operativos asociados con las votaciones tradicionales. El proceso se vuelve más eficiente, con menos gastos en logística y administración.

3. Respecto a la problemática de crear presión en las huelgas virtuales:

Las formas de crear presión en una huelga virtual serían las siguientes:

i. Implementar un sistema de comunicación centralizado que permita a los trabajadores enviar correos electrónicos masivos a otros empleados y a la dirección de la empresa. Este sistema podría facilitar el envío de mensajes coordinados que expresen las demandas de los huelguistas, creando una presión visible sobre la empresa para que responda a las solicitudes de los trabajadores. Adicionalmente, se podría incluir la opción de enviar mensajes personalizados a grupos específicos dentro de la empresa, como el equipo directivo o el departamento de recursos humanos, para asegurar que las demandas sean recibidas por los tomadores de decisiones clave.

ii. Desarrollar plataformas especializadas para la coordinación y movilización de huelgas virtuales puede ser crucial para organizar y gestionar efectivamente las acciones colectivas. Estas plataformas podrían incluir funcionalidades para planificar actividades de protesta digital, coordinar eventos en línea y realizar votaciones sobre acciones a seguir. Además, permitirían la recopilación de firmas digitales y el envío de peticiones formales a la empresa y a las autoridades laborales, lo que aumentaría la visibilidad y el impacto de las huelgas virtuales.

iii. Crear foros de discusión y redes de apoyo en línea dedicados a los teletrabajadores en huelga puede fomentar la solidaridad y el intercambio de estrategias efectivas. Estos foros proporcionarían un espacio para que los trabajadores compartan experiencias, coordinen acciones y reciban apoyo emocional. También podrían servir como un canal para que los sindicatos y organizaciones laborales ofrezcan orientación y asistencia durante la huelga.

4. Respecto a la problemática del esquirolaje virtual

Se propone sistemas de inteligencia artificial que usarían aprendizaje automático para detectar anomalías durante una huelga. Estos sistemas establecerían patrones normales de actividad laboral y funcionarían como alertas tempranas para posibles violaciones de los derechos de huelga. Asimismo, se podría detectar intentos de esquirolaje virtual y proporcionar evidencia objetiva para disputas laborales, disuadiendo a las empresas de socavar las huelgas virtuales. Sin embargo, se deben equilibrar la vigilancia con la privacidad de los trabajadores, evitar falsos positivos que puedan dañar las relaciones laborales, y mantener la neutralidad del sistema frente a presiones externas.

5. Respecto a la problemática del tipo de huelga

En la normativa actual se debería implementar una "La Huelga de Teletrabajadores". La "Huelga de Teletrabajadores" (HT) se definiría como una modalidad de huelga adaptada al entorno digital, donde los trabajadores emplean tecnologías de encriptación para suspender temporalmente el acceso a sus contribuciones digitales. La propuesta implica que, durante la huelga, las contribuciones digitales, tales como documentos y trabajos en curso, estén encriptadas y las claves para desencriptarlas sean custodiadas por una entidad neutral, hasta la resolución del conflicto laboral.

6. Problemática de escoger a los trabajadores que serían considerados dentro del concepto de "servicios mínimos"

La legislación laboral debería incorporar una sección dedicada a los servicios mínimos en el contexto del teletrabajo, abordando las siguientes áreas clave:

i. Definición de servicios mínimos para teletrabajadores, considerando las particularidades del trabajo remoto y las funciones que pueden realizarse de manera efectiva a distancia.

ii. Establecimiento de criterios para determinar qué actividades realizadas por teletrabajadores son esenciales y deben mantenerse durante una huelga o situación de conflicto laboral.

iii. Protocolo para la designación de teletrabajadores que prestarán servicios mínimos, asegurando una distribución equitativa y considerando factores como la conectividad y el equipamiento disponible en sus domicilios.

iv. Regulación de la jornada laboral y disponibilidad de los teletrabajadores designados para servicios mínimos, respetando los límites de la jornada regular y el derecho a la desconexión digital.

v. Medidas de protección de datos y seguridad de la información para los teletrabajadores que presten servicios mínimos, incluyendo protocolos de acceso remoto seguro a sistemas críticos.

vi. Mecanismos de supervisión y evaluación del cumplimiento de los servicios mínimos en entornos remotos, respetando la privacidad del teletrabajador.

7. Respecto a la problemática de los sindicatos

Se podría implementar un tipo de sindicato especializado para los teletrabajadores, en el cual podrían ayudarse de la tecnología para crear una presencia virtual del sindicato en los espacios de trabajo de los teletrabajadores.

V. CONCLUSIONES

En conclusión, la creciente prevalencia del teletrabajo y la digitalización del entorno laboral han evidenciado una serie de deficiencias en la regulación actual de las huelgas virtuales. La normativa vigente, basada en un modelo de trabajo físico, no ha podido lograr adaptarse a las realidades del teletrabajo, dejando a los teletrabajadores con deficiencias para ejercer su derecho a huelga de manera efectiva.

Primero, la falta de una definición clara de "centro de trabajo" en el contexto virtual limita la capacidad de los trabajadores para organizar y llevar a cabo huelgas en un entorno disperso. La propuesta de establecer un "Espacio Laboral Virtual" como un entorno digital específico para cada empresa podría ofrecer una solución innovadora, proporcionando un espacio concreto para la coordinación y visibilidad de las actividades laborales colectivas.

Además, la ausencia de mecanismos específicos para la votación digital y la notificación electrónica de huelgas dificulta la organización y legitimidad de las huelgas virtuales. La implementación del "Voto Blockchain Laboral" podría garantizar la transparencia, seguridad y anonimato en las votaciones, facilitando la participación remota de manera segura.

La presión efectiva en una huelga virtual también representa problema significativo. Las propuestas para establecer sistemas de comunicación centralizados y desarrollar plataformas especializadas para la coordinación de huelgas virtuales podrían ayudar a crear una presión tangible sobre las empresas. La creación de foros de discusión y redes de apoyo en línea también podría fomentar la solidaridad y el intercambio de estrategias entre los teletrabajadores en huelga.

El esquirolaje virtual, una práctica que puede debilitar el impacto de las huelgas digitales, requiere una atención especial. La implementación de sistemas de inteligencia artificial para detectar anomalías y esquirolaje virtual podría ofrecer una solución tecnológica para proteger los derechos de los huelguistas.

Finalmente, la regulación actual no aborda adecuadamente la necesidad de diferentes tipos de huelga en el entorno digital. La propuesta de una "Huelga de Teletrabajadores" que emplee sistemas de encriptación temporal podría permitir una protesta significativa en el contexto virtual, siempre y cuando se establezcan marcos legales que reconozcan y protejan esta modalidad.

Por todo lo expuesto, para garantizar el derecho a la huelga en el ámbito del teletrabajo, es importante que los legisladores actualicen y adapten la normativa laboral a las nuevas realidades digitales. La implementación de soluciones innovadoras y la creación de marcos legales específicos para las huelgas virtuales serán clave para proteger los derechos de los teletrabajadores y asegurar una representación justa en un entorno laboral en constante evolución.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). MTPE implementa reuniones virtuales entre sindicatos y empleadores para solucionar conflictos laborales. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/165712-mtpe-implementa-reuniones-virtuales-entre-sindicatos-y-empleadores-para-solucionar-conflictos-laborales

EAE Business School. (n.d.). ¿Cuántos tipos de huelga existen? https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/recursos-humanos/cuantos-tipos-de-huelga-existen

Vélasquez Elías, C. (2020). Sistema de voto electrónico en el contexto de las huelgas laborales. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6131/1/TL_CarlosVelsquezElias.pdf

Sánchez Herrera, S. (2021). El derecho a huelga y su aplicación en el contexto del teletrabajo. Revista de Estudios Laborales y Sociales, 1(2), 15-29. https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/2143/2608

Sánchez Herrera, S. (2020). Sistema de voto electrónico en las huelgas laborales. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20217/SANCHEZ_HERRERA_SEBASTIAN_SISTEMA_VOTO_ELECTR%c3%93NICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El futuro del trabajo en el contexto digital. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_833876.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Boletín de novedades laborales. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf

Sindicato de Trabajadores del Sector de Telecomunicaciones y Servicios. (2021). Laborem 21: Análisis y perspectivas. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-123-140.pdf