

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO: EL CAMINO RECORRIDO POR LAS CONSTITUCIONES DE 1979 Y 1993*

HISTORY OF THE CONSTITUTIONALIZATION OF PERUVIAN LABOR LAW:
THE PATH FOLLOWED BY THE 1979 AND 1993 CONSTITUTIONS

Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

Investigadora

Universidad César Vallejo

brendaisabel_1995@hotmail.com ORCID [0000-0001-5057-9768](https://orcid.org/0000-0001-5057-9768)

Recepción de trabajo: 16-11-2023 - Aceptación: 19-02-2024 - Publicado: 22-03-2024

Páginas: 210-234

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL.
- 3. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO. ■ 4. EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979. ■ 5. EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993. ■ 6. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE PERÚ Y EL DERECHO LABORAL. ■ 7. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO A LA LUZ DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES: CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.
- 8. CONCLUSIONES. ■ 9. BIBLIOGRAFÍA.

* Esta investigación es el resultado del análisis de la influencia que tuvieron las Constituciones de 1979 y 1993 en la constitucionalización del derecho laboral en Perú.

RESUMEN

El artículo abordó el tema de la constitucionalización del derecho laboral, mediante el análisis de las disposiciones de la Constitución de 1979 y 1993, ello a fin de sustentar la tesis de que con lo dispuesto en tales normas se consolidó, en Perú, dicho fenómeno. Igualmente, se vio cómo el Tribunal Constitucional peruano, con su jurisprudencia, había contribuido a concretar dicho proceso. Finalmente, se consideró que la constitucionalización del derecho laboral implicaba que los magistrados aplicasen el bloque de constitucionalidad en sus resoluciones a través del control de convencionalidad.

PALABRAS CLAVE: constitucionalización, derecho laboral, constitución, Tribunal Constitucional, control de convencionalidad.

ABSTRACT

The article addressed the issue of the constitutionalization of labor law by analyzing the provisions of the 1979 and 1993 Constitutions in order to support the thesis that the provisions of those laws consolidated this phenomenon in Peru. It was also seen how the Peruvian Constitutional Court, with its jurisprudence, had contributed to the realization of this process. Finally, it was considered that the constitutionalization of labor law implied that the magistrates applied the block of constitutionality in their resolutions through the control of conventionality.

KEYWORDS: constitutionalization, labor law, constitution, Constitutional Court, conventionality control.

1. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral posee un fuerte contenido social, el cual protege a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador. Así pues, dicha protección se ha venido dando a nivel constitucional, como ha reconocido la doctrina por medio de lo que se conoce como la constitucionalización del derecho laboral, proceso que, en Perú, se cree tuvo que ver, de manera fundamental, con dos constituciones, las que marcaron los designios de la legislación laboral en el país. De igual forma, cabe precisar que el tema de la constitucionalización del derecho laboral, abordado en esta investigación, se enfoca en atender en cómo es que en este proceso los derechos laborales fueron reconocidos en las normas fundamentales de Perú.

Por ello, la pregunta de investigación planteada para este estudio fue: ¿De qué manera se ha dado la constitucionalización del derecho laboral en Perú? Asimismo, el objetivo de esta investigación fue: Determinar de qué manera la constitucionalización del derecho laboral en Perú se produjo a partir de las Constituciones de 1979 y 1993. En cuanto a la hipótesis de la investigación, esta fue: La constitucionalización del derecho laboral en Perú se produjo a partir de las Constituciones de 1979 y 1993; ya que, según la doctrina, en la Constitución de 1979 se agregaron postulados sociales y tuitivos en materia laboral; siendo que con la Constitución peruana de 1993 se siguió dicho parámetro de constitucionalización.

La investigación se estructuró de la siguiente manera: en el capítulo uno se recogió la introducción, donde se mostró la estructuración de la investigación, en el capítulo dos se abarcó la constitucionalización del derecho laboral, lo que se dio a partir de la incorporación de dispositivos sociales en las constituciones. En el capítulo tres, se trató de la constitucionalización del derecho laboral peruano. Asimismo, en el capítulo cuatro y cinco, respectivamente, se habló de la constitucionalización del derecho laboral peruano a partir de la Constitución de 1979 y Constitución de 1993. De otro lado, en el capítulo seis se comentó el rol que el Tribunal Constitucional peruano había cumplido en la constitucionalización del derecho laboral, y la importancia de este. En el capítulo siete, se examinó la relación entre la constitucionalización del derecho laboral peruano y el control de convencionalidad, como parte del bloque de constitucionalidad. Finalmente, el artículo llegó a su fin mostrando las conclusiones derivadas en la investigación.

2. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

El cimiento para la constitucionalización del derecho laboral tuvo su origen al verse al derecho al trabajo como un derecho que permitía a la persona concretar su pleno desarrollo en la sociedad (tanto en su esfera personal como social). Ello se debe a que, el trabajo como derecho ayuda a obtener medios adecuados para satisfacer necesidades, propias y familiares. Empero, el derecho al trabajo también debe ser concebido como deber, porque el trabajador tiene que cumplir sus actividades,

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

además de que con sus labores contribuye a una mejor sociedad. Entonces, he ahí un criterio importante para su constitucionalización. Así, con la encíclica *Rerum Novarum* de 1891 fue reafirmada la función social del trabajo, concibiéndolo como un derecho y un deber que debía de ser protegido, y tal aseguramiento se daba por medio de la consignación de sus principios en las constituciones. Tal estimación del derecho del trabajo logró convertirlo en pieza clave de los derechos económicos, sociales y culturales¹.

Dicho aseguramiento constitucional del derecho al trabajo fue para proteger un derecho que a todas luces es fundamental. Todo lo contrario, hubiese supuesto seguir cometiendo arbitrariedades con los trabajadores, cuya única meta es trabajar para satisfacer sus necesidades y proveerse a él y a su familia de bienes y servicios para subsistir y realizarse personalmente; concordante con el respeto a la dignidad de los seres humanos. Ahora bien, sobre la constitucionalización del derecho laboral, es de mencionar que el derecho laboral constitucionalizado tiene tres características: (i) la aspiración de obtener un empleo, (ii) que el empleo sea el adecuado y, (iii) que se dé la existencia de una estabilidad laboral. Por ello, en el Derecho constitucional laboral, para concretar una desvinculación laboral, se requiere de garantías, y en ciertos casos, la posibilidad de reponer al trabajador² (la cual es un remedio con la meta de eliminar las consecuencias perjudiciales que se dieron como resultado de un despido ilegal, y así el trabajador vuelva a laboral en su puesto de trabajo).

Así, se tiene que a través de la constitucionalización del derecho laboral el trabajador no solo ve protegida su aspiración de conseguir un empleo adecuado, sino que luego de tenerlo, su relación laboral pueda mantenerse en el tiempo con las garantías que ofrece el Derecho constitucional; y que además el despido obedezca a los parámetros sentados por la ley y no a arbitrariedades, y es por ello que ahí entra la influencia del ámbito constitucional como aval del respeto de la dignidad humana. Y tal dignidad humana en el ámbito laboral es importante, llegando a creerse que, si las personas no tienen un trabajo decente, pueden verse limitadas en su dignidad, o el que no cuenten con empleos hace que estas no manifiesten su dignidad intrínseca³.

Prosiguiendo con este análisis, no debe dejarse de lado que la incorporación del derecho laboral se insertó en varias constituciones del mundo a mediados del siglo XX, siendo ello catalogado como la constitucionalización de los Derechos sociales. Asimismo, el derecho laboral fue acogido en ciertas declaraciones y tratados internacionales sobre Derechos humanos, siendo considerado como un derecho fundamental de las personas⁴. En tal sentido, no solo los países en su orden constitucional incluyeron al derecho laboral, sino que este también pasó a tener una importancia en el ámbito

1 Guerrón Ayala, S., *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*, Programa de Maestría en Derecho Económico, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, 2001, pág. 12.

2 Sastre, R., *El derecho al trabajo*, Madrid, Trotta, 1996, págs. 231-232.

3 Vigo, F., "Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, pág. 88.

4 Orsini, J., "El derecho al trabajo como límite constitucional al despido injusto", *ANALES* núm. 42, 2012, pág. 367.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

internacional; lo cual es razonable, si se considera que el orden constitucional de los países debe estar alineado con los preceptos del Derecho internacional de los derechos humanos.

Por otra parte, varios años atrás, incluso antes de la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, puede decirse que la constitucionalización del derecho laboral tuvo sus inicios en México, mediante la revolución triunfante de 1914, la cual permitió regulaciones sociales en dicho país. Así, en la Asamblea Constituyente mexicana de 1917, se planteó incluir en la constitución una serie de derechos mínimos para los trabajadores, evitando que los parlamentarios de ciertos Estados federados emitiesen normas de escasa protección a los operarios. Como resultado, el artículo 123º de la Constitución de México contaba con una lista de disposiciones mínimas de protección a los trabajadores, y aunque ahora modificadas, aún es expresión de garantías fundamentales para los trabajadores⁵.

Al antecedente mencionado líneas arriba, siguió Alemania con la Constitución de Weimar de 1919, donde en su sección económica se reconoció el camino de constitucionalización del derecho laboral. Ello puesto que, los principales postulados eran sobre la protección y seguridad de los trabajadores. Otros dispositivos de este texto eran relativos a la libertad sindical y la seguridad social; no obstante, la Constitución mexicana contaba con un plexo más rico en derechos. Después de ello, siguió la Constitución de Chile (1925), marcada por la constitucionalización laboral, donde se incluía la protección de la actividad laboral y la previsión social. Posteriormente, la constitucionalización del derecho laboral se vería en las demás constituciones de América Latina⁶. Con ello entonces, se constata que el fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral no solo irradió en América Latina, sino que en Europa también se sentaron bases para la protección constitucional de este.

Todo lo expuesto sin dudas forjó el cimiento para que, más adelante, por medio de Declaración Universal de los Derechos Humanos se consignase al Derecho del trabajo como pieza clave para el desarrollo y realización del ser humano. Lo anterior porque, no ha de olvidarse que, el trabajo siempre ha estado estrechamente vinculado con la dignidad de la persona, además de ser parte de su personalidad⁷. Tal situación entonces, fue reafirmada con la consagración de aspectos relativos al derecho laboral en las constituciones antes comentadas.

Ahora bien, la constitucionalización del derecho laboral se ha dado en dos sentidos contrarios: la integración de dispositivos laborales en el plano constitucional, y la difusión dispositivos de derechos fundamentales en el ámbito laboral (esto último significa que, en las normas se recogieron derechos laborales, mas no en las Cartas Magas). Por ello, la constitucionalización del derecho laboral ha conllevado a que los derechos laborales sean reconocidos por las normas constitucionales. No obstante,

5 Hernández Álvarez, O., "Derechos y garantías constitucionales en el proceso laboral", págs. 2-3. Accesible en <https://bit.ly/3yUyx9o>

6 Arese, C., "Los derechos humanos laborales en las constituciones Latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro)", *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 25, 2017, pág. 186.

7 Horna, J., "En torno a la conceptualización del derecho laboral constitucional", *Docentia et Investigatio*, vol. 15, núm. 1, 2013, pág. 11.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

hay quienes conciben la idea de que las normas constitucionales que consagran derechos fundamentales de carácter general se han proyectado en el ordenamiento laboral⁸.

En ese sentido, y con lo expresado hasta este momento, se advierte que la constitucionalización del derecho laboral se ha gestado teniendo como presupuesto que el trabajo es una labor conatural a la vida de la persona, que le permite conseguir distintos elementos materiales para subsistir, desarrollarse y progresar en la sociedad. Ejemplo de lo anterior viene a ser: el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración mínima vital, o el de la libertad sindical. Así también, dicha concepción de tal derecho lo ubica como uno perteneciente a la categoría de los derechos fundamentales a la libertad e igualdad⁹. Es así que, el derecho laboral ha alcanzado su cúspide de protección al haber sido reconocidos aspectos fundamentales de él en las normas supremas.

Ahora bien, no ha de olvidarse que también se ha tutelado el libre ejercicio de la labor empresarial, por tanto, y de acuerdo con la Sala Constitucional de Costa Rica, el capital y el trabajo deben ejercerse libremente con los debidos márgenes de razonabilidad y proporcionalidad que proclama la Constitución. Además, las normas y demás tratados internacionales han sentado un equilibrio sobre las facultades y derechos del empleador, con preceptos favorables a los trabajadores. Lo anterior ha permitido lograr una armonía en el actuar de cada uno de ellos¹⁰.

Entonces, de lo señalado por tal "Sala" se puede deducir que los derechos de las partes de la relación laboral han merecido un reconocimiento y protección. También se ha visto el rol tuitivo hacia el trabajador, porque como bien se sabe, en términos económicos es él la parte más débil. Además, se ha dado la posibilidad de que este se sindicalice. Es preciso aclarar, asimismo, que los derechos constitucionales del trabajador tienen una especial relevancia, a razón de que el vínculo laboral cuenta con un componente específico, diferente a los demás vínculos del derecho privado, y este es "la relación de dependencia", donde un empresario ejerce un poder, reconocido por el ordenamiento jurídico, respecto a una persona. Claramente, el vínculo es uno desigual; dando un escenario para posibles atentados contra los derechos fundamentales del dependiente¹¹. Y justamente, ello es lo que se expresaba líneas arriba cuando se dijo que los derechos del empleador debían de ejercerse de forma razonable y proporcional.

Luego de haber visto que, en efecto, se ha producido una constitucionalización del derecho laboral, es preciso ver que los derechos fundamentales, en el ámbito de la legislación laboral y en el

8 Ugarte, J. L., "Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías", *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol. 14, núm. 45, 2020, pág. 91.

9 Aular Viamonte, A., *Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano; su relación con los demás derechos fundamentales*, tesis doctoral, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Estudios a Distancia, 2013, págs. 188-189.

10 Cantillano, H., "El derecho constitucional al trabajo", *Boletín Jurídico Virtual IUSD* núm. 6, 2011, pág. 115.

11 Ugarte, J. L., "La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 7, 2008, pág. 262.

marco de la constitucionalización examinada, se dividen en dos categorías: la categoría de derechos laborales constitucionales específicos y los derechos constitucionales laborales inespecíficos. Los primeros se encuentran positivizados directamente en las constituciones, recibiendo el signo de “derechos laborales”, entre ellos se encuentran; el derecho a la huelga, a la sindicalización, a la estabilidad laboral y el derecho a una remuneración mínima vital¹². Esto da a entender que en las constituciones existen disposiciones taxativas de derechos laborales.

Por otra parte, los derechos inespecíficos, si bien son derechos constitucionales, son genéricos y no esencialmente laborales. Dichos derechos pueden ser incoados por las partes de un vínculo laboral, en especial por los trabajadores. Es decir, existe una permeabilidad de lo laboral sobre los derechos constitucionales genéricos. Pero, son inespecíficos porque a pesar de ser constitucionales no solo los ejerce el trabajador, sino que también el empleador, o personas que indirectamente se relacionan al contrato de trabajo. El último supuesto puede aplicarse al caso de una trabajadora despedida o suspendida por tener que cuidar a su hija/o que padece de alguna enfermedad, aquí los derechos laborales no solo abarcan al trabajador, sino también a la hija de esta, es decir; el hijo/a de la trabajadora puede demandar la vulneración de derechos¹³.

Así entonces, en esta parte puede concluirse que el proceso de constitucionalización del derecho laboral ha sido un tema complejo pero enriquecedor, en el sentido de que ha permitido ver qué circunstancias han hecho que los derechos laborales logren tan merecido reconocimiento constitucional, en aras de dotar de una mejor protección a los trabajadores; y fijando cuáles deben ser los derechos y obligaciones que les corresponde a cada parte de la relación laboral, situación que igualmente compete a los Estados.

3. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Como en varios países de Latinoamérica, en Perú también se dio la ola de constitucionalización del derecho laboral. En dicho proceso tuvo influencia la Constitución mexicana de 1917, ello porque fue la primera que incluyó en sus dispositivos al derecho del trabajo, y seguidamente, la Constitución alemana de 1919. Ambas constituciones impulsaron a que en la Constitución peruana de 1920 se incluyeran derechos sociales al trabajo, al bienestar y la seguridad; y también en la Constitución peruana de 1933¹⁴.

¹² Suárez, W., “La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación”, *Ciencias Sociales y Educación*, vol. 7, núm. 14, 2018, pág. 114.

¹³ Cortés, J. C., “Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional”, en Vásquez, E.(ed.), *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*, Academia de la Magistratura, Lima, 2004, pág. 59.

¹⁴ González, E., *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*, tesis doctoral, Escuela Universitaria de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019, págs. 27-28.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Por eso, y considerando el impacto del constitucionalismo social iniciado en países extranjeros, puede colegirse que, con la Constitución de 1920, en Perú, comenzó a gestarse con atisbos, si cabe la expresión, la constitucionalización del derecho laboral, incluyéndose en dicha Carta Magna una serie de derechos sociales de carácter laboral. Ahora bien, en la Constitución de 1920 pudo vislumbrarse algunas nociones de un Estado Social, con motivo de que en la referida Constitución fue incorporada el Título IV respecto a las garantías sociales, además de una serie de disposiciones laborales¹⁵. Justamente, de ello también puede desprenderse el impacto que trajo consigo el constitucionalismo social iniciado en México con la revolución triunfante de 1914, la cual pregonaba un mejor trato para la actividad laboral del trabajador en favor del patrón.

Ahora bien, y como se expresó, la Constitución de 1920 solo presentaba atisbos de constitucionalización, más no una amplia garantía en materia laboral. En tal sentido, si bien dicha constitución fue la primera en abarcar dispositivos laborales, también relegó a las normas el desarrollo de algunos derechos; como el de la jornada de trabajo y el salario. Asimismo, se dispuso que las controversias laborales se resolverían a través de un arbitraje obligatorio, donde la huelga no tenía lugar. De otro lado, la Constitución de 1933 sí tenía disposiciones más garantistas, aunque habían determinados sectores que contaban con más derechos que otros, generándose pleitos por equiparar los diferentes regímenes laborales¹⁶. Lo expresado en este párrafo permite aseverar dos cuestiones básicas: la primera es que, tras recién adoptarse una constitucionalización del derecho laboral, existían ciertos aspectos que no estaban adecuadamente regulados, lo segundo es que, con la Constitución de 1933 ya había algunas mejoras sobre reconocer constitucionalmente disposiciones laborales garantistas.

A fin de corroborar que, si bien con la Constitución de 1933 se mejoraron algunos aspectos, en contraposición a su antecesora, puede decirse que en la norma fundamental de 1933 hubo una tenue constitucionalización de los derechos laborales. Empero, con la Carta Magna de 1979 el Estado peruano acogió un régimen Social y Democrático de Derecho¹⁷. Así, es lógico que en las Constituciones de 1920 y 1933 no se recogiese un sistema constitucional laboral que regulará en Perú todos y cada uno de los principios constitucionales laborales; ello porque recién se tomó de inspiración de las transformaciones constitucionales en lo social.

Para mayor entendimiento del motivo por el cual la Constitución de 1979 tenía una mayor protección del derecho laboral, es necesario acotar que, si bien en la Constitución de 1920 se consagró el reconocimiento a la libertad de trabajo (artículo 46°), en aquella no se incluyó la obligación que

15 Blancas, C., *La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011, pág. 117.

16 Paucara, R., Almanza, L. M., Szczepansky, D. y Cueva, L. M. *Manual de derecho laboral individual*, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, 2021, pág. 71.

17 Landa, C., "El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora", *THEMIS Revista de Derecho* núm. 65, 2014, pág. 224.

debía tener el Estado de promover el trabajo; limitándose a mencionar que, respecto a la organización y la seguridad del trabajo industrial, debía de crearse una legislación pertinente (artículo 47°). Entonces, puede decirse que había un carente contenido social en tal norma suprema, ello tras quedar el fomento del trabajo únicamente bajo las demás leyes, pero no a nivel constitucional¹⁸. Y, además, así como en Constitución de 1920, en la Constitución de 1933, no se recogió el derecho a la huelga y menos el derecho a adherirse a un sindicato.

En esa línea, puede aseverarse que el reconocimiento más amplio e íntegro de los derechos laborales se gestó con la Constitución de 1979, y fiel reflejo de ello fue el capítulo V. No obstante, tal protección constitucional no tuvo mayor relevancia, puesto que el Congreso no incorporó en su integridad los derechos laborales en las leyes de menor jerarquía¹⁹. Pero ha de tenerse en claro que, por más proteccionista o garantista que haya sido la Constitución de 1979, nada aseguraba que a través de la legislación especial laboral se concretará una tutela eficaz, aun existiendo un régimen Social y Democrático de Derecho imperando. Sin embargo, no se debe negar que la Constitución de 1979 acentuó un sistema más protector que su sucesora, la Constitución de 1993.

Ahora bien, en la actual Constitución de 1993 existen distintas disposiciones constitucionales sobre el derecho constitucional al trabajo. Así, se tiene a la libertad económica para trabajar (artículo 2°.15) (respetando la moral, la salud y la seguridad públicas, artículo 59°), además de ello, existe la consagración del derecho social al trabajo (artículo 22°)²⁰. Pues bien, en esta Constitución queda protegida la libertad de empresa y la del trabajador, mientras que el Estado tiene un rol promotor del empleo, más no significa que él tenga obligación de brindar puestos laborales (solo promueve políticas de empleo); lo que hace que ciertos sectores de la doctrina digan que la Constitución de 1993 posee un corte neoliberal y no social, como su predecesora.

Empero, ha de reconocerse que con la Constitución de 1993 el operario sigue conservando sus derechos fundamentales. Es más, sus facultades humanas permanecen incólumes durante el ejercicio de su labor. En otras palabras, la defensa de los derechos laborales persiste en la Constitución de 1993, con el respeto a la dignidad que es el fin máspreciado de la sociedad, aunque lo que sí existió fue un cambio de modelo económico, y por supuesto, una flexibilización de derechos laborales, cuestiones que se verán cuando se analicen las constituciones anteriormente comentadas.

18 Vidal, M., "Los derechos laborales en las constituciones peruanas", *Foro Jurídico* núm. 9, 2009, pág. 176.

19 Rivera Tantaruna, A., La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC- Caso Huatuco, tesis de licenciatura, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Ricardo Palma, 2017, pág. 13.

20 Castillo, L., "El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo", *Asesoría laboral: Revista especializada en derecho del trabajo, seguridad social y recursos humanos* núm. 167, 2004, págs. 4-5.

4. EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979

El 28 de julio de 1980 entró en vigencia en Perú la Constitución de 1979, dando paso a un gobierno democrático y social de derecho. Por tal razón, se albergó un plexo de derechos de carácter constitucional (derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales). De igual forma, se brindó de estatus constitucional a los tratados supranacionales de Derechos Humanos, ratificados por el Gobierno peruano; lo que incluyó a la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), quedando sujeto Perú a la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)²¹. Los postulados normativos que siguieron a la Constitución de 1979 hacían alusión a la “dignidad de la persona”; así también, tuvo disposiciones relacionadas con la seguridad social y el trabajo, añadiéndose una serie de principios relativos al régimen económico, la propiedad y la empresa.

Cabe destacarse que, la promulgación de la Constitución de 1979 se dio en circunstancias en que los conflictos sociales estaban en un punto álgido. Una muestra de lo anterior fue la convocatoria a la Asamblea Constituyente, la cual fue llevada a cabo después de haber transcurrido nueve días del primer paro nacional que reprochaba la dictadura militar. Asimismo, una de las razones para la aprobación de esta norma suprema fue el apaciguar a las clases sociales subordinadas, que estaban protestando con el fin de que sus pedidos fuesen atendidos²². Por eso, lo que se requería era un Estado más preocupado por los derechos sociales, y por ello, se considera que esta Carta Magna abrió paso a la búsqueda de un sistema laboral con respeto a la dignidad del trabajador²³, rechazando dictaduras y señoríos que los rebajaban y no les otorgaban una adecuada protección constitucional.

Así bien, con la Constitución de 1979 los derechos laborales fueron consignados de una manera más destacada y sistemática. Es decir, a través de una configuración social se estableció perfectamente en la Constitución los derechos laborales que poseían rango constitucional²⁴, para así hacerlos merecedores de una protección no meramente legalista, sino con una protección dada por parte de la constitución.

Por tanto, y hasta este momento, desde un análisis de derechos sociales, al que pertenece el derecho laboral, su constitucionalización por medio de la Constitución de 1979 estaba asegurada; lo que es esencial para que el ser humano desarrolle su personalidad y dignidad. Por consiguiente, aquellos derechos tenían que ser respetados dentro del ordenamiento jurídico, sin apelar a su restricción o prohibición²⁵.

21 García Belaúnde, D. y Eguiguren, F., “La evolución político-constitucional del Perú 1976-2005”, *Estudios Constitucionales* núm. 2, 2008, pág. 375.

22 Chipoco, C., La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú, tesis de bachillerato, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú, 1981. pág. 12.

23 Monereo Pérez, J.L., *La dignidad del trabajador: dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

24 Rubio, M. y Bernaldes, E., Perú: Constitución y Sociedad Política, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo, Lima, 1981.pág. 206.

25 Blancas, C., “La constitución de 1979 y el derecho del trabajo”, *Derecho PUCP* núm. 36, 1982, pág. 24.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Otro de los aspectos a destacar de la Constitución bajo análisis es que, fue con la Constitución de 1979 que por vez primera se amparó en el ámbito del derecho constitucional a los principios del derecho laboral. Todo ello, inspirado por los preceptos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y acentuado con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales²⁶.

Ahora bien, lo asentado en el párrafo anterior es necesario, puesto que para estudiar la constitucionalización del derecho laboral es relevante ver qué principios de esta rama del derecho fueron reconocidos en las constituciones bajo examen, ya que ellos han sido piezas claves para dicho proceso; ayudando también a sustentar la tesis inicial de la acentuada constitucionalización de tal rama del derecho en la Carta Magna de 1979. Así, en esta Constitución se consagraba el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y el principio "in dubio pro operario" (art. 57°). Por otra parte, en el artículo 42°, se aseguraba un trato igualitario proscribiéndose la discriminación en las relaciones laborales. Así también, un aspecto muy interesante de esta Constitución fue consignar el principio de irretroactividad benigna (art. 187°). Entonces, tales principios no hacen más que corroborar que, en efecto en tal Constitución se abordó de forma oportuna la protección al trabajo, típico de todo ordenamiento que ha vivido la constitucionalización.

Puede mencionarse que en dicha norma suprema se sentaba un conglomerado de obligaciones para el empresario, puesto que, para hablar de una verdadera constitucionalización del derecho laboral, lo más lógico es que se incluyan derechos u obligaciones de las partes de la relación laboral. De otro lado, lo que el Estado debía de hacer era lo siguiente: (i) el generar mejores condiciones económicas y sociales con la meta de impulsar el empleo, (ii) propiciar la igualdad de oportunidades sin ninguna clase de discriminación, y (iii) erradicar el contexto de pobreza y con ello darle protección al trabajador respecto a los temas que pudiesen perjudicar su situación de empleabilidad. De igual modo, un tema crucial de esta norma era la proscripción de circunstancias que frenasen el ejercicio de cualquier derecho fundamental reconocido a todo trabajador, en el marco de su vínculo laboral (principio de no regresividad). En suma, todo lo mencionado hacía alusión a que debía velarse para que la dignidad de los trabajadores no sufriera de algún menoscabo.

También, es oportuno destacar que, de acuerdo a las disposiciones de la Carta Magna anteriormente citada, era primordial que el Estado peruano otorgase "protección del trabajo". Así, en el marco de lo anterior, se dio el establecimiento de derechos individuales y colectivos, importantes al hablar de la constitucionalización del derecho laboral. De ese modo, derechos laborales tomados en cuenta por esta constitución fueron: a) el derecho a la estabilidad laboral, b) el derecho a recibir un estipendio no inferior al mínimo vital reconocido, c) el derecho a una jornada laboral, actualmente vigente d) el derecho a afiliarse o desafiliarse de un sindicato, e) el derecho a la seguridad social, f) el derecho a la huelga y g) el derecho a negociar colectivamente, entre otra serie de derechos.

26 Vidal, M., "Los derechos laborales en las constituciones peruanas", *Foro Jurídico* núm. 9, 2009, pág. 172.

Detallando más precisamente lo anterior, en la Constitución de 1979, específicamente en su artículo 48°, se reconocía el derecho a la estabilidad laboral, siendo que los motivos para despedir a un trabajador debían obedecer únicamente a las causas justas contempladas en la norma, además de requerirse su comprobación. Por ello, dicha Constitución recogía la denominada estabilidad absoluta, la que ahora no es más que una ilusión. Todo ello debe tenerse en cuenta porque, además, actualmente muchas compañías solo contratan temporalmente, y ello se debe a que en tales contratos los costos por terminación laboral son menores²⁷.

En cuanto a los derechos colectivos, la referida Constitución consagraba la facultad para que los trabajadores pudiesen sindicalizarse sin requerir permisos; y en caso de contemplarse la disolución de los sindicatos, era necesario el asentimiento de sus integrantes, o una resolución expedida en instancia final por la Corte Suprema (art. 51°). Por otra parte, la misma norma suprema proclamaba en su artículo 54° que los convenios colectivos laborales, celebrados entre las partes de la relación laboral, tenían fuerza de ley; asegurándose el derecho de negociar colectivamente, y permitiéndose el derecho de huelga, aunque no había mayor desarrollo de esta cuestión sobre este en la norma suprema (art. 55°).

Por consiguiente, a partir de lo expuesto cabe la pregunta: ¿Existió una constitucionalización del derecho laboral con la Constitución de 1979? Pues bien, la respuesta es sí, ya que la constitucionalización del derecho laboral fue acentuada de forma extensa y expresa en esta Constitución, dándosele en ella una importancia excepcional al derecho laboral²⁸. Es más, desde las Constituciones de 1920 y 1933 ya se iba abriendo paso para que el derecho laboral fuese constitucionalizado, y con la Constitución de 1979 lo que se hizo fue concretar dicho proceso de forma oportuna; dejándose ver la plena garantía que tenían los derechos de los trabajadores.

5. EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

Un sector de la doctrina siempre apuntó que, al inicio del mandato de la década de los 90, las facultades reconocidas a los trabajadores en la Constitución de 1979 disminuyeron, lo cual se dejaría ver con el examen de la Constitución de 1993. Siendo ello negativo, porque lo que se debía hacer en la Constitución de 1993 era optimizar las condiciones laborales de la clase trabajadora ya reconocidas en la Constitución de 1979, y no reducirlas. Y demás está decir que, con dicho cambio constitucional otro grupo de trabajadores que resultó perjudicado fue el estatal, ello debido a que se les restringió el derecho a negociar sus convenios colectivos de trabajo, situación que no sería más que el inicio de

27 Rodríguez Sanz de Galdeano, B., "La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, pág. 67.

28 Blancas, C., "El derecho al trabajo y el despido arbitrario A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional", *Ius Et Veritas* núm. 25, 2002, pág. 270.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

lo que más adelante vendría para ellos, estando actualmente limitados a convenirlos con el empleador estatal. Lo que es más complejo debido a la reciente deslaboralización generada por las recientes formas de producir y las nuevas modalidades laborales, que claramente complica aún más que los derechos colectivos puedan ser correctamente desplegados por los operarios²⁹.

Lo previamente mencionado puede confirmarse si se revisa que, en el año de 1993 con la nueva Carta Magna acogida, se redujo la regulación de los derechos laborales y sociales en comparación a lo reconocido por la Constitución de 1979. Ello bajo la premisa de que, tal regulación había surgido a fin de contar con un texto constitucional de disposiciones congruentes³⁰. Por tanto, se tiene que, si bien hubo ciertas reducciones en materia de derechos laborales en la Constitución de 1993, ello de cierta forma resultaba lógico por el establecimiento de un régimen, neoliberal. Por ello, la instauración del nuevo modelo económico del Estado desencadenó en el cambio de los preceptos constitucionales, que debían ser acordes con la línea gubernamental.

Ahora bien, de igual manera, desde que entró en vigencia la Constitución de 1993, el Estado peruano ha seguido los preceptos de un régimen neoliberal, fomentando la competitividad con un mecanismo de libre mercado; viéndose ello en la competitividad laboral y la salarial vinculada con la obtención de mano de obra por parte de los empleadores para asegurar su rendimiento. En tal contexto, el salario es concebido como mercancía dependiente a la ley de la oferta y demanda, mas no como un derecho fundamental³¹. Es por ello que, esta posición confirma la problemática acentuada de que con la Constitución vigente quedó estancado el tema de otorgar un mejor desarrollo de los derechos laborales, dejándose el tema de la remuneración relegado a una concepción técnica, y en la práctica sin tanto peso constitucional; privilegiándose la rentabilidad económica por sobre un derecho laboral, cuando ambos conceptos deben ir de la mano preponderando el factor humano.

Además de lo dicho, debe manifestarse que se cree que, con la dación de la Constitución de 1993, y con la reforma flexibilizadora de derechos laborales iniciada en la década de los noventa, Perú se convirtió en un país donde el mercado laboral era uno de los más flexibles de América Latina, y ello por ejemplo se dejaba ver con la promulgación de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728 de noviembre de 1991). Ante tal contexto, la situación de desempleo aumentó por la corta duración de los contratos de trabajo³². Tomando tal noción, puede referirse que entre la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993 existió una gran brecha respecto a la constitucionalización del derecho laboral, porque en la primera Constitución se había consignado de forma más amplia los derechos sociales laborales, y con la Constitución de 1993 se retrocedió en dicho avance.

29 Moreno, J. M., "La difícil concreción de los derechos colectivos en entornos laborales digitalizados", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, pág. 158.

30 Bryce, J., *Constitución flexible y constitucionales rígidas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1988. pág. 7.

31 Quispe Rocha, E. La remuneración suficiente y remuneración mínima en la constitución política del Perú de 1993, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019. pág. 15.

32 Gamarra, L., "Rol del tribunal constitucional peruano en materia laboral y previsional", *Alternativa Financiera*, vol. 10, núm. 1, 2019, pág. 7.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Con la expresada mitigación de derechos laborales, en el ámbito constitucional, puede verse entonces que la Constitución de 1993 implicó un atraso sobre los derechos fundamentales laborales, a razón de que en el transcurso del Gobierno del ex presidente Alberto Fujimori se produjo un debilitamiento considerable de tales derechos. Tal situación perjudicó el aumento de las remuneraciones y la optimización de las condiciones laborales³³. Esto también puede servir de crítica, desde la óptica del principio de progresividad, es decir; si ya un Estado ha reconocido determinados derechos, a los cuales se le ha otorgado protección, lo que correspondía después era seguir reforzando dicha protección asignada.

No obstante, a lo esgrimido hasta este momento, también puede decirse que la Constitución de 1979 carecía de elocuencia, en cambio la Constitución de 1993 conjuga; (i) flexibilidad, (ii) tecnicismo, (iii) liberalismo. Además, la Constitución de 1993 respeta los postulados del derecho laboral protector, reconoce los derechos laborales colectivos y fomenta su desarrollo democrático³⁴. Es decir, debido a que el modelo económico acogido por la Constitución de 1993 era ciertamente equidistante al de su predecesora, lo más lógico era que en materia social también se apreciaran cambios, teniendo la Constitución bajo examen un corte más liberal.

Empero, no puede negarse que en el marco de la Constitución de 1993 también hubo novedades, como el surgimiento del sistema de pensiones privado. Ahora bien, y como referencia de que en efecto no todo era esquivo, si bien la Constitución de 1993 redujo derechos laborales, estos no fueron anulados. Aunque tal aminoración menoscabó los postulados mínimos del ordenamiento laboral³⁵. Puede agregarse también que, dicha reducción no era más que lo que se comentaba respecto a la flexibilización de los derechos laborales, y un claro ejemplo de ello fue lo consignado en el artículo 27° de la Constitución de 1993; puesto que este dispositivo hace alusión a que es la ley la que otorga al trabajador la "protección adecuada frente al despido arbitrario", mas no la Constitución, situación que dista notablemente de lo referido por medio de la Constitución de 1979. Es más, debe de agregarse que justamente con la actual Constitución ya no se está ante una estabilidad absoluta, sino una estabilidad laboral relativa.

Pese a lo estipulado, lo que sí no puede obviarse es que al igual que con la Constitución de 1979, la Constitución de 1993 siguió el proceso de constitucionalización del derecho laboral. Una prueba de lo anterior es que la vigente Carta Magna consagra el derecho a la igualdad en materia laboral (artículo 26°), específicamente lo relativo al derecho a la igualdad de oportunidades, teniendo además los derechos laborales carácter de irrenunciables. En cuanto a los derechos colectivos, la constitución vigente reconoce el derecho a sindicalizarse, celebrar acuerdos colectivos y hacer ejercicio del derecho a la huelga (artículo 28°), tal como su predecesora. Por tanto, y pese a algunas limitaciones,

33 Landa Arroyo, C., "La constitucionalización del Derecho peruano", *Derecho PUCP* núm. 71, 2013, pág. 30.

34 Pasco, M. "El Trabajo en la Constitución", *Ius et Veritas* núm. 7, 1993, pág. 27.

35 Zúñiga, M. Á., "Flexibilización laboral en la constitución de 1993", *Revista Postgrado Scientiarvm*, vol. 3, núm. 2, 2017, pág. 46.

puede expresarse que el que se haya hecho énfasis a nivel constitucional sobre aspectos fundamentales del derecho laboral en la Constitución de 1993, confirma la tesis de que la constitucionalización del derecho laboral prosiguió en esta constitución.

6. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE PERÚ Y EL DERECHO LABORAL

Lo descrito, sobre los modelos propugnados por cada una de las constituciones bajo análisis, desencadenó que a lo largo de este tiempo el Tribunal Constitucional de Perú haya emitido pronunciamientos que establezcan precisiones sobre ciertos temas controversiales en materia laboral. Así bien, no ha de negarse tampoco que ello ha ocasionado el delimitar acuciosamente los derechos y deberes constitucionales que deben observar los sujetos de la relación de trabajo, aunque la jurisprudencia es dispar. Y ha de precisarse que, la única finalidad de aquella labor del supremo intérprete de la Constitución ha sido crear una seguridad jurídica, que por lo visto no ha podido ser incorporada mediante el marco constitucional ni con la normativa laboral especial. Asimismo, ha de considerarse que la adopción de los parámetros fijados por las sentencias del Tribunal Constitucional se presenta como un aval ante posibles cuestionamientos legales que se puedan presentar más adelante ante el propio Tribunal³⁶.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional peruano ha desempeñado una labor de recomposición del sistema laboral de Perú, volviendo a instaurar interpretativamente los niveles de protección en muchos de los derechos laborales, aquellos que fueron reducidos por la normativa³⁷. Entonces, cabe aquí la pregunta ¿Cómo se logra establecer una adecuada tutela, en general, de los derechos laborales en un orden constitucional?, Como premisa puede tenerse el hecho de que los tribunales han desempeñado una labor más axiológica y principista.

Para lo anterior, además, lo esencial ha sido considerar al principio de progresividad y no regresividad de derechos. Aplicar tal principio en el derecho laboral supondría decir que, el Estado es el llamado a implementar una serie de constantes mejoras sobre el cúmulo de facultades propias a los obreros, encontrándose proscritas las disposiciones que atenten contra los derechos laborales y las mejoras aplicadas a estos. Así, examinando el referido principio, lo imperioso es señalar que con su aplicación y observancia se destierren preceptos o lineamientos que limiten de una manera injusta los derechos laborales, o aquellos criterios cuya vocación sea suprimirlos.

Para dar sustento a la trascendencia del Tribunal Constitucional en la constitucionalización del derecho laboral, debe expresarse que, en los cimientos constitucionales del derecho laboral, el Tribunal

36 Pérez de los Cobos, F., "Sobre el papel de la ley en la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, pág. 13.

37 Boza, G., "Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo", *THEMIS Revista de Derecho* núm. 65, 2014, pág. 71.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Constitucional ha cumplido un papel primordial, ello por su función modeladora, interpretativa y de aplicación de la Constitución. Es más, la tarea interpretativa del Tribunal Constitucional es acuciosa, teniendo que darse de acuerdo al contexto social y a la labor que el Parlamento efectúe en determinadas circunstancias. Asimismo, el Tribunal Constitucional, por el alto rango que posee, tiene que ser el más preocupado en el control social que sus resoluciones reciben, y por ello, sus decisiones tienden a brindar explicaciones destacadas³⁸. Así pues, la tarea que desempeña este órgano es relevante, puesto que los pronunciamientos que expide son sobre derechos fundamentales, siendo una instancia extraordinaria a la cual se llega solo si se cumplen determinados requisitos de la norma (por ejemplo, el proceso de amparo en Perú), y a razón de la importancia de sus pronunciamientos, que pueden tener contenido vinculante para futuros casos, el Tribunal Constitucional está sujeto al escrutinio público, y por tanto, sus resoluciones deben ser especialmente motivadas.

Igualmente, ha de verse que las dilucidaciones efectuadas por el Tribunal Constitucional de Perú, sobre los casos laborales que llegan a su conocimiento, han constituido parámetros esenciales para interpretar cómo ciertos derechos laborales de carácter individual y colectivo han de ser concebidos. Entonces, a fin de ver porqué el derecho laboral se ha constitucionalizado, será relevante ver la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de Perú, que a través de ciertos análisis ha ido pronunciándose sobre dichos derechos, para así brindar soluciones a los conflictos laborales que se presentaban por la interpretación de normas en materia de trabajo, o simplemente porque era necesario optimizar el contenido de dichos derechos.

Respecto al derecho a la libertad de trabajo, el Tribunal Constitucional de Perú manifestó que este está constituido por el derecho que tiene todo operario a: i) concretar su vocación y desenvolverse en sus labores, ii) elegir libremente trabajar, iii) decidir si acepta o declina un puesto de trabajo, así como iv) tener otro empleo³⁹. Igualmente, sobre el reconocimiento del derecho al trabajo, expresó que en el artículo 22° de la Constitución Política de Perú este posee dos componentes: i) el acceso a un puesto laboral, y ii) que el despido debía darse solo cuando exista una causa justa⁴⁰.

Por otro lado, sobre la igualdad y no discriminación en el trabajo, el supremo intérprete de la Constitución pronunció que para que la igualdad esté protegida deben darse dos criterios: i) semejanza, homogeneidad e identidad de concesión de derechos frente a hechos, premisas o eventos similares, y b) semejanza, homogeneidad e identidad del vínculo intersubjetivo para personas en posiciones semejantes. Entonces, la igualdad es un derecho esencial del ser humano, proscribiéndose cualquier discriminación jurídica; es decir, evitar el trato diferente a otros que están en circunstancias similares, a menos que exista objetiva y razonablemente justificación⁴¹. Por ello, se debe apuntar que se debía de alcanzar una igualdad ante la ley, en el que las personas tengan igualdad

38 Álvarez de la Rosa, M. y Cairós, D. María, "Las bases constitucionales del derecho del trabajo", *Anales de la Facultad de Derecho* núm. 16, 1999, pág. 42.

39 Caso Víctor Raúl Escobar Fernández, de 06 de diciembre de 2005, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N° 4058-2004-AA/TC), Fundamento jurídico 5°.

40 Caso Edgard Jorge Peralta Arapa, de 22 de octubre de 2012, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N° 00263-2012-AA/TC), Fundamento jurídico 3°.

41 Caso José Andrés Ruiz Vásquez y otros, 31 de marzo de 2004, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N° 2510-2002-AA/TC), Fundamento jurídico 2°.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

de oportunidades, además de que en los ordenamientos jurídicos se tenga una protección adecuada ante dicha discriminación⁴².

Otro de los temas relevantes pronunciados por parte del Tribunal Constitucional de Perú fue el de las jornadas laborales atípicas, estableciendo que a fin de que se efectivice el derecho al descanso, las jornadas deben clasificarse como atípicas bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, de acuerdo al tipo de labor⁴³. Ahora, en relación al tema del salario, la Corte Constitucional emitió un criterio estableciendo cómo debía entenderse el "salario equitativo" (artículo 24° de la Constitución Política de Perú), el cual supone no someterlo a distinciones arbitrarias que sean discriminatorias, de acuerdo al artículo 2°.2 de la misma norma. Además, el quantum del salario debe tener un parámetro mínimo, por medio del Estado, o por autonomía colectiva, a fin de salvaguardar el derecho a la dignidad⁴⁴.

Por otra parte, uno de los criterios más sonados del Tribunal Constitucional de Perú fue el del despido arbitrario, del cual señaló que la manera más adecuada de brindar protección frente a ello era con la reposición. En tal caso, el supremo intérprete de la constitución hizo énfasis que el hecho de que el artículo 34° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR solo previese como único medio de reparación la indemnización, contradecía el contenido fundamental del derecho del trabajo (referido a que el despido únicamente debe darse por causa justa)⁴⁵. No obstante, ahora en la legislación peruana el solicitar una medida como la reposición solo obedece a algunos tipos de despido y bajo determinados procesos. Por ello, el tema de la causalidad en la desvinculación laboral tiene un rol muy trascendental, puesto que precisa la magnitud con la que se desea mantener el puesto de trabajo, en caso contrario lo que podría operar en ciertos casos es la indemnización por despido arbitrario⁴⁶.

Siguiendo con la misma perspectiva, los derechos laborales de carácter colectivo también han sido objeto de pronunciamientos por parte del Tribunal Constitucional de Perú, lo que igualmente sirve para sustentar la constitucionalización del derecho laboral. Así bien, en cuanto al derecho a la libertad sindical, el supremo intérprete de la Constitución manifestó que este tiene como meta proteger a los dirigentes sindicales para que desarrollen sus actividades sindicales tales como: el derecho a reunirse con sus sindicatos, velar por los beneficios de los operarios sindicalizados, y representar a sus integrantes en procedimientos administrativos y judiciales. Por añadidura, el derecho de

42 Sánchez-Girón, B., "Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, pág. 124.

43 Caso Sindicato de trabajadores Toquepala y anexos, de 17 de abril de 2006, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N.º 4635-2004-AA/TC), Fundamento jurídico 3º.

44 Caso Walter Flores Infante, de 06 de marzo de 2018, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N.º 01153-2017-PA/TC), Fundamento jurídico 6º.

45 Caso Sindicato unitario de trabajadores de telefónica del Perú S.A. y Fetratel, de 11 de julio de 2002, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC), Fundamento jurídico 12º.

46 Beltrán De Heredia, I., "Valor social del trabajo y el despido injustificado "agravado": la indemnización complementaria a la legal tasada como instrumento de "disuasión marginal", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, pág. 42.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

sindicación permite un mejor desempeño para negociar convenios colectivos y ejercer el derecho de huelga⁴⁷.

En relación al derecho a la negociación colectiva, fue esgrimido que está garantizado en el artículo 28° de la Constitución, y que el Estado tiene la obligación de fomentarla e impulsarla, así como promover otros medios que resuelvan las controversias laborales pacíficamente. Lo mencionado es esencial en un Estado Social y Democrático de Derecho, a fin de fortalecer las actividades sindicales. De igual modo, es de decirse que este derecho implica: a) la libertad para negociar, y b) la libertad para convenir⁴⁸.

Finalmente, en relación al derecho a la huelga, la autoridad constitucional ha expresado que, el trabajador puede dejar de realizar, temporalmente, las labores a las que está obligado, ello para conseguir algún provecho de su empleador sobre temas socioeconómicos o laborales. Este derecho no posee una meta por sí solo, únicamente es un medio para conseguir objetivos vinculados a los intereses de los trabajadores, y el ejercicio de este derecho de huelga es luego de agotado el procedimiento de negociación directa con el empleador⁴⁹.

Debe destacarse que, lo referido a la libertad sindical es un tema interesante, puesto que, si se evalúa lo consignado en la Constitución de 1993, se entenderá el motivo por el cual ha merecido la opinión del Tribunal Constitucional del Perú. Así, en la Constitución de 1993 solamente se aludía a la garantía que el Estado de Perú otorga a la libertad sindical, no obstante, no se aprecia mayor precisión sobre su contenido, las restricciones que puede tener o su modo de ejercicio⁵⁰. De ello puede referirse que, en la norma suprema no se ha hecho un mayor desarrollo de este derecho, los mecanismos con los cuales los trabajadores pueden ejercerlo; siendo que ello ha dejado siempre dudas. Entonces, también puede señalarse que, ante la incertidumbre que se genere por este y otros derechos laborales, el Tribunal Constitucional, con su jurisprudencia, se encargará de suplir tales vacíos.

Hasta este momento, entonces, puede concluirse que el cambio de la Constitución Política de 1979 hacia la Constitución Política de 1993, ha requerido de una armonía por parte del Tribunal Constitucional del Perú, labor que le ha correspondido como máximo intérprete de la norma suprema. Es así que, el panorama para el respeto y protección de los derechos laborales se ha hecho más claro gracias a las sentencias del Tribunal Constitucional peruano, concretándose así también la constitucionalización del derecho laboral.

47 Caso Sindicato de trabajadores Mineros de Atacocha, de 05 de enero de 2006, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N° 03311-2005-P A/TC), Fundamento jurídico 7°.

48 Caso América Móvil Perú SAC., de 01 de julio de 2016, Tribunal Constitucional del Perú (Exp. N° 06518-2013-PA/TC, Fundamento jurídico 6°.

49 Caso Sindicato unificado de trabajadores de SPCC- ILO., de 28 de octubre de 2010, Tribunal Constitucional de Perú (Exp. N° 02211-2009-PA/TC), Fundamento jurídico 12°.

50 Toyama, J. y Merzthal, M., "La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial", *Derecho & Sociedad* núm. 40, 2013, pág. 90.

7. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO A LA LUZ DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES: CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Anteriormente se vio cómo la Constitución de Querétaro de 1917 y la Constitución de Weimar de 1920 abrieron paso para la constitucionalización del derecho laboral en el mundo. No obstante, terminado el periodo de la segunda Guerra Mundial, se expidieron instrumentos sobre el reconocimiento y protección de los derechos laborales a nivel internacional. Y, ¿Cuál era la meta de tales normas? Pues, que los Estados pudiesen introducir en sus legislaciones las disposiciones de dichos documentos.

Perú, como es claro, no fue la excepción a dicha ola de reconocimiento y protección de derechos laborales, por ello, a lo largo del tiempo se encargó de ratificar una serie de tratados y convenios sobre derechos fundamentales, que incluían a los derechos laborales. Frente a ello, es imperioso señalar que ante cualquier acto que pretenda atentar o transgredir los derechos laborales, se tendrá que observar no solo lo dispuesto en la Constitución peruana (donde los derechos laborales han sido parte del proceso de constitucionalización), sino que además se tendrá que considerar lo recogido en las otras normas nacionales, y lo consagrado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (bloque de constitucionalidad). Todo aquello a razón de que, Perú está adscrito a una serie de tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, y que en este caso particular también incluye al derecho laboral.

Habiendo hecho esa introducción, es pertinente examinar cuáles son los tratados y/o convenios suscritos por el Perú en los que se reconocen y protegen los derechos laborales, y que el país está obligado a respetar. Así, viene lo primigeniamente prescrito en el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se refiere que el ser humanos tiene derecho a trabajar en condiciones dignas y sin discriminación, y a tener una remuneración justa, aunándose la posibilidad de organizarse colectivamente en sindicatos (pleno reconocimiento que ha podido apreciarse en la Constitución de 1979 y en la actual Constitución de 1993).

De igual modo, se tiene lo expresado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (P.I.D.E.S.C.), por el que los Estados miembros (incluido el Perú) reconocen el derecho al trabajo, siendo que cada persona tiene la oportunidad de conseguir un sustento de forma libre para su vida; y los Estados tienen la obligación de adoptar medidas para asegurar tal derecho. Asimismo, se expresa que los Estados, como el Perú, deben de implementar las providencias necesarias para lo previamente señalado, entre las cuales se encuentran las normas y programas tendientes a lograr el progreso económico, social y cultural permanente (con lo cual se podrá garantizar la ocupación completa y productiva que respete la dignidad humana). Finalmente, otros aspectos importantes reconocidos por este instrumento, y que el Perú ha ido implementando progresivamente en su legislación, son los asuntos relativos a la remuneración equitativa, seguridad e higiene laboral y el descanso, entre otros (artículo 7°).

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

Otro de los documentos importantes ratificados por el Perú, y que le tiene que servir como línea de base para optimizar su legislación laboral, es la CADH, que por ejemplo mediante su artículo 6° hace hincapié en la prohibición a los países para que en sus ordenamientos jurídicos se ejecuten trabajos forzosos. Puesto que, lo contrario, afectaría la dignidad de las personas, y justamente por ello en la propia Constitución peruana se ha visto la consagración del derecho a la libertad de trabajo, pero por sobre todo el respeto a la dignidad (implicando que ninguna persona trabajadora debe de ejercer actividades laborales que menoscaben su integridad). En adición a ello, y a fin de diferenciar qué es el trabajo forzoso, algo importante que destaca la CADH es la enunciación de qué actividades están fuera de ese ámbito, es decir; actividades que según su naturaleza no constituyen trabajo forzoso, como, por ejemplo: los trabajos encomendados a una persona en el marco del cumplimiento de una sentencia expedida por el poder judicial, situación que se ajusta a la normativa constitucional y legal del Perú.

Lo propio sobre la libertad de trabajar con dignidad, y por ende proscripción de cualquier forma de trabajo forzado, que está consignado en el "Protocolo de San Salvador", en cuyo artículo 6° se establece la importancia de que toda persona cuente con la oportunidad de realizar sus labores con una actividad libremente elegida. Así también, se hace énfasis en la obligación de los Estados para adoptar medidas necesarias que aseguren la promoción laboral, que coadyuven al sostén familiar y que tiendan a garantizar la labor de la madre trabajadora (igualdad de oportunidades, artículo 26° de la Constitución de 1993); línea en la que afortunadamente se ha venido encaminando el Perú a través de su legislación especial en materia laboral.

Entonces, se ha podido apreciar la innegable relevancia del derecho al trabajo como un derecho humano; ello radicando claro está en su reconocimiento y protección explícita por parte de las normas internacionales descritas líneas arriba. Igualmente, tal circunstancia puede ser vista por medio de la serie de convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y que en su mayoría han sido ratificados por el Perú, y puede decirse que ello ha sido como fundamento de la constitucionalización del derecho laboral del cual se ha venido hablando, pues no ha de olvidarse que el derecho al trabajo es un derecho fundamental.

De igual manera, es de suma importancia mencionar que debido a esta serie de instrumentos internacionales que contienen disposiciones en materia laboral, se ha hecho de igual manera creciente el acogimiento del control de convencionalidad en materia de derechos humanos, lo que abarca, asimismo, a los derechos laborales. Así, desde esa perspectiva será adecuado ver qué es lo que se entiende por aquel control y cómo es que impacta en los derechos laborales. Pues bien, el control de convencionalidad internacional es el ejercido por la CIDH, que mediante sus resoluciones aplicadas a casos concretos exhorta las normas que se emplearon en tales países, por ser contrarias a la CADH⁵¹. En otras palabras, la CIDH inaplica las normas usadas por la judicatura de cada nación que resolvió un caso, ello por no ajustarse a los parámetros en derechos humanos fijados en la propia CADH.

51 Nash, C., "Control de convencionalidad: Precisiones conceptuales y desafíos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, 2013, pág. 491.

Empero, y lo que no ha de dejarse de lado es que también existe el control de convencionalidad interno, lo que implica que, si un Estado miembro de la CADH ha ratificado un Tratado internacional, sus magistrados al pronunciarse sobre un caso en sus países tienen el deber de inaplicar cualquier norma interna que trasgreda los postulados de la CADH. No obstante, ello no solo implica que los jueces nacionales consideren las disposiciones de la CADH al usar el control de convencionalidad interno, sino que además tiene que tomar en cuenta los pronunciamientos expedidos por la CIDH⁵². Lo expuesto, de igual forma, trae a la palestra el hecho de hacer notar que las sentencias que emite la CIDH están por encima de lo pronunciado por el Tribunal Constitucional de Perú, siendo que las primeras tienen la posibilidad de dejar sin efecto alguno a las segundas. Por ello, los pronunciamientos en derechos humanos que efectúe el Tribunal Constitucional, por medio de su control de constitucionalidad, deben darse en concordancia con las interpretaciones emitidas por la CIDH⁵³.

He ahí la relevancia de los tratados y convenios que el Perú ha firmado en materia de derechos humanos, lo cual hace a la vez que toda la judicatura nacional, al momento de dictar sus sentencias, no solo armonice las disposiciones constitucionales, precedentes jurisprudenciales del Tribunal Constitucional o normas nacionales en materia laboral, sino también que acoja los criterios de dichos documentos internacionales y los pronunciamientos que emitan las instancias veladoras de aquellos. Lo anterior a razón de que el desobedecimiento de aquello puede hacer que el Perú incurra en responsabilidades internacionales. Por tanto, es obligación de cada juez nacional cuidar la aplicación de dicho control. Al respecto, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2021, se acordó por mayoría que los magistrados tenían que aplicar el control de convencionalidad respecto a indemnizaciones derivadas de impugnaciones de finalización de vínculos laborales colectivos que hubiesen sido dictados por el Estado⁵⁴. Es así pues que, no hay excusa para que los magistrados peruanos no observen los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de los que el país es parte, lo que a su vez permitirá mejorar también a nivel judicial la protección del trabajador.

En cuanto al control de convencionalidad internacional, será relevante ver cómo a través de ciertos casos la CIDH ha hecho empleo de este. Por ejemplo, se tiene el Caso Lagos del Campo Vs. Perú, que es un buen ejemplo de cómo en materia laboral se ha empleado dicho mecanismo. Siendo que en este caso la CIDH ejerció el control estableciendo la responsabilidad del Estado del Perú por no haber tutelado el derecho a la estabilidad laboral (en el sector privado). Para emitir su resolución, la CIDH partió de la interpretación ejercida respecto del artículo 26° de la CADH, concluyéndose que, frente a un despido arbitrario por una compañía, el Estado peruano no había fijado las herramientas

52 Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C N°154, 2006), párr. 124.

53 Castillo, L., "Control de convencionalidad (Derecho constitucional)", en Álvarez, M. y Cippitani, R. (Coord.), *Diccionario analítico de derechos humanos e integración jurídica*, ISEG, México, 2013, pág. 8.

54 Acuerdos del pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral, de 26 de marzo de 2021, Poder Judicial de Perú, p. 2.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

adecuadas para tutelar al operario, por el contrario, toleró la vejación de sus derechos, al no reintegrarlo en su puesto de trabajo ni brindarle una indemnización⁵⁵.

Otro de los casos en que la CIDH aplicó un control de convencionalidad fue en el caso *Canales Huapaya y otros vs. Perú*, donde el Estado peruano no tuvo una correcta ni efectiva respuesta judicial ante los despidos de los trabajadores que fungían como funcionarios permanentes del Congreso peruano. La Corte estableció medidas reparadoras como una indemnización compensatoria⁵⁶. Asimismo, en el caso *trabajadores cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, también se ejerció dicho control, donde se demandaba al Estado peruano por la vulneración de los derechos a las garantías judiciales y protección judicial de trabajadores de Petroperú, el MEF y ENAPU. En este caso, por ejemplo, se dispuso que se les otorgasen a las víctimas los montos correspondientes a los aportes pensionales no ingresados a su patrimonio como resultado de sus despidos⁵⁷. En esa misma línea, en el caso *Abrill Alosilla y otros vs. Perú*, la CIDH determinó que el Estado peruano debía realizar, por ejemplo, un pago indemnizatorio por daños inmateriales a los trabajadores de SEDAPAL, por lo cual fue encontrado responsable internacionalmente⁵⁸. Ahora bien, la CIDH también encontró al Estado de Panamá responsable internacionalmente por la desvinculación laboral de 270 trabajadores públicos, y por no haberse dado un debido proceso que amparase sus reclamos, reconociéndoseles a los trabajadores indemnizaciones (solo en el caso de que no pudiesen ser repuestos, de acuerdo a la legislación de dicho país)⁵⁹.

En suma, lo que se ha podido valorar a partir del examen de los documentos internacionales de protección de derechos laborales, y lo propio a partir de la competencia de la CIDH en diversos casos en los que se ejerció el control de convencionalidad, es que; estos han servido para dotar a aquellos derechos laborales de la defensa que, en muchos casos, a nivel interno no tenían. Por ejemplo, si bien en Perú ha surgido una ola de constitucionalización del derecho laboral, aún existen aspectos por mejorar, como el tema de la concepción flexibilizadora del derecho laboral surgida como consecuencia de la dación de la Constitución de 1993; o también a fin de acentuar la defensa de los derechos laborales a nivel procesal laboral para que los jueces laborales, al resolver los casos concretos, no se queden en el mero recuento de las normas nacionales, sino que utilicen adecuadamente, como respaldo de sus resoluciones, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos laborales (considerando además los pronunciamientos que la CIDH efectúa a través del control de convencionalidad).

55 Caso *Lagos del Campo Vs. Perú*, de 31 de agosto de 2017, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C No. 340), párr. 151.

56 Caso *Canales Huapaya y otros Vs. Perú*, de 24 de junio de 2015, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C No. 296), párr. 194.

57 Caso *trabajadores cesados de PETROPERÚ y otros Vs. Perú*, de 23 de noviembre de 2017, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C No. 344), párr. 218.

58 Caso *Abrill Alosilla y otros Vs. Perú*, de 04 de marzo de 2011, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C No. 296), párr. 132.

59 Caso *Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, de 2 de febrero de 2001, Corte Interamericana de Derechos Humanos (Serie C No. 72), párr. 214.

8. CONCLUSIONES

La constitucionalización del derecho laboral se ha gestado a raíz del reconocimiento que se hizo de varios derechos laborales en las diversas constituciones del mundo, siendo ello producto de las luchas sociales que tuvieron origen en México, y que posteriormente irradiaron en Europa y en países de América latina. Así pues, en las Cartas Magnas se fijaron una serie de derechos sociales laborales para proteger al trabajador, sin dejar de lado los derechos y obligaciones del empleador; reconociéndose así la importancia de que el trabajo es un derecho que merece protección constitucional por permitir al operario vivir con dignidad.

En Perú, el proceso de constitucionalización del derecho laboral se dio efectivamente con la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993, y aunque algo equidistantes los postulados propugnados por ellas, no puede negarse que la inclusión de los derechos laborales dentro de sus textos concretó el proceso de constitucionalización del derecho laboral en el país. Ya después, el Tribunal Constitucional peruano, con sus pronunciamientos, fijó parámetros sobre diversos derechos laborales que las normas no regulaban de manera adecuada.

Se ha visto que, además de los controles constitucionales que puedan hacer los jueces peruanos, en materia de derechos laborales, aquellos no pueden olvidarse de aplicar un control de convencionalidad interno en cada una de sus resoluciones. Lo mencionado porque, el Estado peruano se ha adscrito a diversos tratados sobre la materia, y por tanto, es deber de dichos magistrados aplicar cada uno de ellos, así como los pronunciamientos de la CIDH, de otra forma estos casos podrían ser llevados ante la instancia internacional, la cual empleará su control de convencionalidad internacional, y si determinará si hubo o no una violación de derechos laborales en el ordenamiento jurídico peruano. La inobservancia de sus documentos internacionales, podría terminar con una serie de responsabilidades internacionales para el país.

9. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez de la Rosa, M. y Cairós, D. María., "Las bases constitucionales del derecho del trabajo", *Anales de la Facultad de Derecho* núm. 16, 1999, págs. 33-43.

Arese, C., "Los derechos humanos laborales en las constituciones Latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro)", *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 25, 2017, págs. 183-202.

Aular Viamonte, A., Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano; su relación con los demás derechos fundamentales, tesis doctoral, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Estudios a Distancia, 2013.

Beltrán De Heredia, I., "Valor social del trabajo y el despido injustificado "agravado": la indemnización complementaria a la legal tasada como instrumento de "disuasión marginal", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, págs. 69-112.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

- Blancas, C., "La constitución de 1979 y el derecho del trabajo", *Derecho PUCP* núm. 36, 1982, págs. 7-53.
- Blancas, C., "El derecho al trabajo y el despido arbitrario A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional", *Ius Et Veritas* núm. 25, 2002, págs. 268-280.
- Blancas, C., *La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011.
- Boza, G., "Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo", *THEMIS Revista de Derecho* núm. 65, 2014, págs. 13-26.
- Bryce, J., *Constitución flexible y constitucionales rígidas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1988.
- Cantillano, H., "El derecho constitucional al trabajo", *Boletín Jurídico Virtual IUSD* núm. 6, 2011, págs. 110-133.
- Castillo, L., "El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo", *Asesoría laboral: Revista especializada en derecho del trabajo, seguridad social y recursos humanos* núm. 167, 2004, págs. 9-14.
- Castillo, L., "Control de convencionalidad (Derecho constitucional)", en Álvarez, M. y Cippitani, R. (Coord.), *Diccionario analítico de derechos humanos e integración jurídica*, ISEG, México, 2013, págs. 81-87.
- Chipoco, C., La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú, tesis de bachillerato, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú, 1981.
- Cortés, J. C., "Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional", en Vásquez, E. (ed.), *Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*, Academia de la Magistratura, Lima, 2004, págs. 57-75.
- Gamarra, L., "Rol del tribunal constitucional peruano en materia laboral y previsional", *Alternativa Financiera*, vol. 10, núm. 1, 2019, págs. 1-20.
- García Belaúnde, D. y Eguiguren, F., "La evolución político-constitucional del Perú 1976-2005", *Estudios Constitucionales* núm. 2, 2008, págs. 371-398.
- González, E., Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona, tesis doctoral, Escuela Universitaria de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019.
- Guerrón Ayala, S., Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador, Programa de Maestría en Derecho Económico, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, 2001.
- Hernández Álvarez, O., "Derechos y garantías constitucionales en el proceso laboral", <https://bit.ly/3yUyx9o>
- Horna, J., "En torno a la conceptualización del derecho laboral constitucional", *Docentia et Investigatio*, vol. 15, núm. 1, 2013, págs. 9-14.
- Landa Arroyo, C., "La constitucionalización del Derecho peruano", *Derecho PUCP* núm. 71, 2013, págs. 13-36.
- Landa Arroyo, C., "El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora", *THEMIS Revista de Derecho* núm. 65, 2014, págs. 219-241.
- Moreno, J. M., "La difícil concreción de los derechos colectivos en entornos laborales digitalizados", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, págs. 152-171.

HISTORIA DE LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO

- Nash, C., "Control de convencionalidad: Precisiones conceptuales y desafíos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, 2013, págs. 480-509.
- Orsini, J., "El derecho al trabajo como límite constitucional al despido injusto", *ANALES* núm. 42, 2012, págs. 364-380.
- Pasco, M. "El Trabajo en la Constitución", *Ius et Veritas* núm. 7, 1993, págs. 27-35.
- Paucara, R., Almanza, L. M., Szczepansky, D. y Cueva, L. M. Manual de derecho laboral individual, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, 2021.
- Pérez de los Cobos, F., "Sobre el papel de la ley en la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, págs. 12-21.
- Quispe Rocha, E. La remuneración suficiente y remuneración mínima en la constitución política del Perú de 1993, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019.
- Rivera Tantaruna, A., La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC- Caso Huatuco, tesis de licenciatura, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Ricardo Palma, 2017.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., "La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, págs. 60-76.
- Rubio, M. y Bernal, E., Perú: Constitución y Sociedad Política, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo, Lima, 1981.
- Sánchez-Girón, B., "Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación", *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, págs. 114-131.
- Sastre, R., El derecho al trabajo, Madrid, Trotta, 1996.
- Suárez, W., "La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación", *Ciencias Sociales y Educación*, vol. 7, núm. 14, 2018, págs. 109-125.
- Toyama, J. y Merzthal, M., "La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial", *Derecho & Sociedad* núm. 40, 2013, págs. 87-100.
- Ugarte, J. L., "La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social* núm. 7, 2008, págs. 249-273.
- Ugarte, J. L., "Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías", *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol. 14, núm. 45, 2020, págs. 81-106.
- Vidal, M., "Los derechos laborales en las constituciones peruanas", *Foro Jurídico* núm. 9, 2009, págs. 167-176.
- Vigo, F., "Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 1, 2022, págs. 39-68.
- Zúñiga, M. Á., "Flexibilización laboral en la constitución de 1993", *Revista Postgrado Scientiarvm*, vol. 3, núm. 2, 2017, págs. 45-47.