



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES 2024-2025

CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF LABOR RIGHTS AND
THEIR APPLICATION IN LABOR RELATIONS 2024–2025

Dra. María Magdalena Céspedes Camacho
Escuela Universitaria de Posgrado

Garantías constitucionales de los derechos laborales y su aplicación en las relaciones laborales 2024-2025

Dra. María Magdalena Céspedes Camacho¹

magdalena.cespedes.camacho@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2361-9204>

Escuela Universitaria de Posgrado – EUPG

Universidad Nacional Federico Villarreal – UNFV

Lima – Perú

2026

RESUMEN

El presente artículo, Garantías constitucionales de los derechos laborales y su aplicación en las relaciones laborales 2024-2025, Las garantías constitucionales cumplen un papel fundamental en la protección de los trabajadores, ya que buscan asegurar el respeto de sus derechos dentro del entorno laboral. Estas incluyen aspectos como la igualdad de oportunidades, una remuneración adecuada, la estabilidad en el empleo, la libertad sindical y la seguridad social. El objetivo es comprender de qué manera estas garantías se aplican en las relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a prevenir situaciones de abuso, discriminación o vulneración de derechos y favoreciendo relaciones laborales basadas en el respeto, la justicia y la equidad.

Palabras clave: Garantías constitucionales, derechos laborales y las relaciones laborales.

¹ Autor principal

Correspondencia: magdalena.cespedes.camacho@gmail.com

Constitutional guarantees of labor rights and their application in labor relations 2024–2025

ABSTRACT

This article, "Constitutional Guarantees of Labor Rights and Their Application in Labor Relations (2024–2025)," examines the fundamental role constitutional guarantees play in protecting workers by ensuring respect for their rights within the workplace. These guarantees encompass aspects such as equal opportunity, adequate remuneration, job security, freedom of association, and social security. The aim is to understand how these guarantees apply to the relationship between workers and employers, helping to prevent abuse, discrimination, or the violation of rights, while fostering labor relations grounded in respect, justice, and equity.

Keywords: Constitutional guarantees, labor rights, labor relations

Artículo recibido 20 mayo 2026

Aceptado para publicación: 20 junio 2026



1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, los derechos laborales constituyen una parte importante de la protección de la persona dentro de la sociedad. La Constitución Política reconoce diversos principios orientados a garantizar condiciones dignas y justas para los trabajadores, como la igualdad de oportunidades, la protección frente al despido arbitrario, la libertad sindical y el derecho a una remuneración adecuada. Estas garantías buscan establecer un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores dentro de una relación laboral.

En este contexto, resulta importante conocer cómo se aplican las garantías constitucionales en las relaciones laborales y cuál es su importancia frente a posibles vulneraciones de derechos. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la protección constitucional de los derechos laborales en el Perú, considerando su aplicación en la relación entre empleadores y trabajadores. De esta manera, se busca comprender la importancia de respetar las normas laborales para promover relaciones basadas en la dignidad, igualdad, justicia y respeto de los derechos fundamentales.

2. Historia de la constitucionalización del derecho laboral

Murrugarra Retamozo (2024) analiza cómo los derechos laborales fueron adquiriendo una mayor protección constitucional en el Perú a partir de las Constituciones de 1979 y 1993. La autora destaca que este proceso permitió fortalecer la protección de los trabajadores y otorgó al Tribunal Constitucional un papel importante en la interpretación y garantía de estos derechos. Asimismo, señala que la aplicación del bloque de constitucionalidad permite resolver conflictos laborales considerando no solo las normas nacionales, sino también los tratados internacionales sobre derechos humanos y laborales. (Murrugarra, 2024)

De la Cruz analiza la protección de los derechos fundamentales del trabajador durante el período de prueba, destacando que la facultad del empleador para finalizar la relación laboral no puede ejercerse de manera arbitraria. El autor considera que el derecho al trabajo también comprende la posibilidad de conservar el empleo y recibir protección frente a decisiones injustificadas. Su investigación resulta importante porque demuestra que las garantías constitucionales deben estar presentes incluso en etapas iniciales de la relación laboral, evitando que la subordinación permita vulneraciones de derechos fundamentales (De la Cruz, 2024).



Calderón Tarrillo estudia la responsabilidad laboral vinculada con el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Su análisis permite comprender que la protección constitucional del trabajador no termina con el reconocimiento de una remuneración o la estabilidad laboral, sino que también comprende el derecho a desarrollar las actividades en condiciones seguras. El estudio resulta relevante para esta investigación porque muestra cómo las obligaciones empresariales se convierten en mecanismos concretos de protección de la vida, integridad y salud de los trabajadores dentro de las relaciones laborales. (Calderón, 2024).

Así como señala Cavero, la libertad de expresión como un derecho fundamental que también se proyecta dentro de las relaciones laborales. El autor sostiene que permitir que los trabajadores expresen sus opiniones, inquietudes y preocupaciones contribuye a generar ambientes laborales más seguros, saludables y participativos. Este planteamiento es relevante porque demuestra que los derechos constitucionales acompañan al trabajador durante el desarrollo de sus funciones y pueden limitar el poder empresarial cuando este pretende ejercerse de manera desproporcionada. Así, la dignidad y participación fortalecen relaciones laborales equilibradas. (Cavero, 2024).

El autor precisa, que los efectos de la inteligencia artificial en las relaciones laborales y advierte que las nuevas tecnologías pueden generar riesgos para la salud y los derechos fundamentales de los trabajadores. El autor destaca que los sistemas automatizados utilizados para controlar, evaluar o dirigir las actividades laborales deben aplicarse respetando el deber de prevención. Su investigación resulta pertinente porque evidencia que las garantías constitucionales deben adaptarse a las nuevas formas de trabajo, especialmente cuando existen tecnologías capaces de modificar las condiciones laborales y afectar la dignidad del trabajador. (Nájar, 2024).

Arévalo, analiza el teletrabajo en el contexto peruano y destaca que esta modalidad modifica la forma tradicional de prestar servicios, pero no elimina los derechos fundamentales del trabajador. El autor resalta la importancia de respetar la jornada laboral, la desconexión digital, la seguridad y salud ocupacional y la igualdad de oportunidades. Este estudio permite comprender que las garantías constitucionales deben aplicarse también en modalidades laborales modernas, donde la distancia física entre empleador y trabajador no puede convertirse en una justificación para reducir la protección jurídica existente. (Arévalo, 2024).

El texto reflexiona sobre la transformación que ha experimentado el Derecho del Trabajo después de décadas de crisis y cuestionamientos. Aunque algunos consideran que la protección laboral está perdiendo fuerza frente a las ideas de mercado y libre competencia, el autor plantea una visión más optimista. Sostiene que actualmente se vive un proceso de “deconstrucción” del Derecho Laboral, en el que sus instituciones se están adaptando a los cambios económicos y empresariales. Esta transformación afecta conceptos tradicionales como el empleador, el trabajador y el contrato laboral, incorporando nuevas formas de organización y flexibilidad. Sin embargo, esta evolución no significa la desaparición de la protección laboral, pues continúa siendo necesaria para equilibrar las relaciones de trabajo y proteger a quienes se encuentran en una posición más vulnerable. (Ojeda, 2010).

Cerna La Torre (2024) estudia la incorporación de la inteligencia artificial en la solución alternativa de conflictos laborales y plantea que la tecnología puede contribuir a mejorar el acceso a mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje. Sin embargo, la autora reconoce que su utilización también genera importantes interrogantes jurídicos y éticos. Este antecedente resulta valioso porque evidencia que la protección de los derechos laborales requiere mecanismos de tutela accesibles y eficientes, capaces de responder a los nuevos conflictos que surgen entre trabajadores y empleadores dentro de relaciones laborales cada vez más digitalizadas. (Cerna La Torre, 2024).

La Autora sostiene, que la tecnología avanza rápidamente y plantea un riesgo importante para la estabilidad laboral de muchas personas. Tener un empleo demuestra que el trabajador posee capacidades y habilidades para cumplir determinadas funciones, además de esforzarse por mejorar su desempeño y aportar a la productividad empresarial. Sin embargo, hoy la competencia laboral ya no proviene únicamente de otros trabajadores, sino también de sistemas de inteligencia artificial, capaces de realizar diversas tareas. Esta situación genera incertidumbre, pues algunas ocupaciones podrían desaparecer y afectar directamente el sustento económico de las familias y la estabilidad social del país.

Ante esta problemática, resulta necesario preguntarse hasta qué punto la IA puede reemplazar las habilidades humanas. Frente a ello, países y organismos han comenzado a plantear normas para controlar su desarrollo y uso, buscando proteger el empleo, la seguridad. En Europa se impulsa una regulación basada en riesgos, mientras que Perú aprobó en 2023 la Ley 31814, que reconoce la importancia del uso ético de la IA. Por ello, es fundamental fortalecer su regulación, incorporando principios de derechos



humanos y laborales para evitar que los avances tecnológicos provoquen pérdidas de empleo y afecten el bienestar. (Torres, 2025).

Ospina Salinas, analiza los retos que enfrenta el Perú después de la entrada en vigencia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumento relacionado con la violencia y el acoso en el mundo laboral. Su investigación permite observar que la protección de los trabajadores requiere prevenir conductas que afecten su dignidad, integridad y bienestar. Este antecedente se relaciona directamente con las garantías constitucionales porque demuestra que la aplicación de los derechos laborales debe considerar tanto las normas nacionales como los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano. (Ospina, 2024)

Aldonate Pinto analiza que, el deber de vigilancia de la empresa principal respecto del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo dentro de procesos de tercerización. El autor evidencia que la existencia de intermediación empresarial no debe significar una reducción de la protección del trabajador. Este estudio es importante para la presente investigación porque permite observar cómo las garantías laborales deben mantenerse durante relaciones laborales complejas, exigiendo responsabilidades concretas a las empresas y fortaleciendo la prevención de riesgos que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores. (Aldonate, 2024).

En los últimos años, distintos países han desarrollado propuestas para enfrentar los desafíos que genera la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral. La Unión Europea destaca por promover una regulación basada en principios éticos, transparencia, privacidad y no discriminación, especialmente frente a decisiones automatizadas. Canadá y Estados Unidos también han impulsado medidas para transparentar el uso de algoritmos en procesos de contratación y reducir posibles sesgos. Estas experiencias representan referentes importantes para el Perú, pues permiten identificar mecanismos que podrían adaptarse a nuestra realidad social y económica, fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

A pesar de estos avances, muchos países todavía presentan dificultades para regular adecuadamente la Inteligencia Artificial dentro de las relaciones laborales. En el caso peruano, resulta necesario fortalecer el marco jurídico para prevenir la discriminación, la vulneración de derechos y la precarización del empleo derivada de la automatización. La regulación debería garantizar transparencia en las decisiones



algorítmicas y promover la capacitación continua de los trabajadores. Por ello, es importante analizar tanto los riesgos como las oportunidades de la IA, buscando un equilibrio entre innovación tecnológica, responsabilidad empresarial, equidad y protección efectiva de los derechos laborales. (Loayza, 2025).

El artículo analiza el teletrabajo como una modalidad laboral moderna que transforma la manera tradicional de prestar servicios, pero mantiene elementos esenciales como la prestación personal, la subordinación y la confidencialidad. Destaca la importancia de respetar la jornada laboral y garantizar la desconexión digital, así como proteger la seguridad y salud de quienes trabajan a distancia. También resalta las responsabilidades del empleador frente a la prevención de riesgos y accidentes laborales. Asimismo, se plantea promover el acceso de poblaciones vulnerables al teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. Finalmente, se reconoce que esta modalidad puede beneficiar a trabajadores y empleadores mediante la reducción de costos, mayor productividad y nuevas oportunidades laborales, sin dejar de garantizar derechos fundamentales. (Arévalo, 2024)

El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional resulta importante porque refuerza la protección del trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador. La Corte Suprema estableció criterios sobre la indemnización y las consecuencias de los despidos incausados y fraudulentos, buscando que la terminación de la relación laboral no deje al trabajador en una situación de desprotección. Este criterio permite comprender que los derechos laborales no solo deben reconocerse en las normas, sino también protegerse cuando son vulnerados dentro de la relación laboral. Por ello, constituye un referente importante para analizar la aplicación efectiva de las garantías constitucionales laborales. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

3. Jurisprudencia constitucional

El Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia 788/2024, Expediente N.º 01549-2023-PA/TC, analizó una controversia relacionada con la diferencia de remuneraciones entre trabajadores que realizaban labores similares. El caso permite comprender que la igualdad laboral no consiste solamente en recibir el mismo trato, sino en evitar diferencias que no tengan una justificación objetiva y razonable. Asimismo, el Tribunal relacionó la remuneración justa con la dignidad del trabajador y su bienestar. Esta decisión demuestra que las garantías constitucionales tienen una aplicación concreta en las

relaciones laborales y sirven para proteger al trabajador frente a posibles situaciones de discriminación salarial (Tribunal Constitucional del Perú, 7 de agosto 2024)

4. Antecedentes Constitucionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye uno de los principales instrumentos internacionales para la protección de los derechos laborales. En su artículo 23 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente su empleo y a desarrollar sus actividades bajo condiciones justas y favorables. También establece el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y reconoce la libertad de asociación sindical. Estas disposiciones permiten comprender el trabajo como un derecho vinculado directamente con la dignidad humana y la igualdad entre las personas (Naciones Unidas, 1948).

5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desarrolla una protección más específica de los derechos relacionados con el trabajo. En sus artículos 6 y 7 reconoce el derecho de toda persona a trabajar y a disfrutar de condiciones laborales justas y favorables, incluyendo una remuneración adecuada, igualdad salarial, seguridad e higiene. Asimismo, el artículo 8 protege la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a organizarse. Estas disposiciones establecen obligaciones para los Estados y fortalecen la protección internacional de los trabajadores frente a situaciones que puedan afectar sus derechos fundamentales [PIDESC, 1966]

6. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo establece principios fundamentales destinados a garantizar la protección de los trabajadores en diferentes países. Entre ellos se encuentran la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la prohibición de la discriminación en el empleo. Desde 2022, también se reconoce como principio fundamental el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Estos principios orientan a los Estados en la elaboración y aplicación de políticas laborales, promoviendo condiciones dignas y relaciones de trabajo basadas en la igualdad y el respeto (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).



7. Protocolo de San Salvador

El Protocolo de San Salvador constituye un instrumento importante dentro del sistema interamericano para la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. Su artículo 6 reconoce el derecho al trabajo y establece que este debe permitir a las personas alcanzar una vida digna mediante una actividad libremente elegida. Asimismo, el artículo 7 reconoce el derecho a condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias. Estas disposiciones resultan relevantes para los Estados parte, ya que establecen compromisos destinados a fortalecer la protección de los trabajadores y garantizar el respeto de sus derechos dentro de las relaciones laborales (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1988).

8. MITOLOGÍA

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que el enfoque cuantitativo permite medir variables mediante procedimientos sistemáticos y analizar los datos obtenidos utilizando métodos estadísticos. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque busca medir cómo las garantías constitucionales de los derechos laborales se aplican en las relaciones laborales. Se utilizó un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal, debido a que la información fue recogida en un momento determinado sin modificar las condiciones de los participantes. La población estuvo conformada por trabajadores vinculados laboralmente, seleccionándose una muestra representativa. Para recoger los datos se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado, orientado a conocer la percepción de los trabajadores sobre igualdad, remuneración, protección frente al despido, dignidad y cumplimiento de sus derechos laborales. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

9. Población y muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que la población reúne a las personas que comparten determinadas características vinculadas con el propósito de una investigación. En este estudio, la población estuvo constituida por 80 trabajadores que mantenían un vínculo laboral y que, por su experiencia cotidiana, podían brindar información relacionada con los derechos laborales.

Para desarrollar la investigación se consideró una muestra de 40 trabajadores. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta su disponibilidad y voluntad para participar. La información proporcionada permitió conocer cómo

perciben el respeto de las garantías constitucionales y el cumplimiento de los derechos laborales en sus relaciones de trabajo.

10. RESULTADOS

Contrastación de hipótesis. La prueba de hipótesis es un procedimiento estadístico que permite analizar los datos obtenidos de una muestra para determinar si existe evidencia suficiente que respalde o descarte una afirmación planteada sobre una población. De esta manera, facilita la toma de decisiones sustentadas en los resultados obtenidos durante la investigación.

Tabla 1

Correlación de la hipótesis general

Hipótesis general	Variables	Garantías constitucionales de los derechos laborales.	Aplicación de derechos laborales
Garantías constitucionales laborales.	Coefficiente de correlación	1.000	,823
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Aplicación de derechos laborales	Coefficiente de correlación	823	1.000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

Nota. La correlación de 0,823 evidencia una relación positiva y muy fuerte entre las garantías constitucionales laborales y la aplicación de los derechos laborales. Asimismo, la significancia de 0,001, menor a 0,05, permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 2

Correlación Hipótesis específica 1

	Variable e indicadores	Garantías constitucionales de los derechos laborales	Remuneración adecuada
Garantías constitucionales de los derechos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,679
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Remuneración adecuada	Coefficiente de correlación	,679	1.000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

Nota. Los resultados muestran una correlación positiva alta de 0,679 entre las garantías constitucionales de los derechos laborales y la remuneración adecuada. Asimismo, la significancia de 0,001, menor a 0,05, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3**Correlación Hipótesis específica 2**

Variable e indicadores		Aplicación de derechos laborales	Igualdad de oportunidades
Aplicación de derechos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,722
	Sig. (bilateral)		,002
	N	40	40
Igualdad de oportunidades	Coefficiente de correlación	,722	1.000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	40	40

Nota. Los resultados evidencian una correlación positiva alta de 0,722 entre la aplicación de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades. Asimismo, la significancia de 0,002, menor a 0,05, confirma que la relación es estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4**Correlación Hipótesis específica 3**

Indicadores estadísticos		Protección frente al despido	Respeto de derechos laborales
Protección frente al despido	Coefficiente de correlación	1.000	,725
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Respeto de derechos laborales	Coefficiente de correlación	,725	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Nota. Los resultados muestran una correlación positiva alta de 0,725 entre la protección frente al despido y el respeto de los derechos laborales. Además, la significancia de 0,000, menor a 0,05, confirma que la relación es estadísticamente significativa. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

12. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Respecto a la hipótesis general, los resultados evidenciaron una relación positiva y muy fuerte entre las garantías constitucionales laborales y la aplicación de los derechos laborales, alcanzando un Rho de Spearman de 0,823 y una significancia de 0,001. Esto permite señalar que una mayor protección constitucional se relaciona con un mayor respeto de los derechos del trabajador dentro de las relaciones laborales. Estos resultados guardan relación con Murrugarra (2024), quien sostiene que la constitucionalización del derecho laboral ha fortalecido la protección jurídica de los trabajadores y la defensa de sus derechos fundamentales.

2. En cuanto a la primera hipótesis específica, se obtuvo una correlación positiva alta de 0,679 entre las garantías constitucionales de los derechos laborales y la remuneración adecuada, con una significancia

de 0,001. Este resultado demuestra que la protección constitucional se encuentra relacionada con el reconocimiento de una remuneración justa. En ese sentido, el Tribunal Constitucional del Perú (2024) relaciona la remuneración justa con la dignidad y el bienestar del trabajador, destacando que las diferencias salariales deben sustentarse en razones objetivas y razonables.

3. Respecto a la segunda hipótesis específica, se encontró una correlación positiva alta de 0,722 entre la aplicación de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades, con una significancia de 0,002. Esto evidencia que el cumplimiento efectivo de los derechos laborales favorece condiciones de mayor igualdad dentro del ámbito de trabajo. Este resultado coincide con Arévalo (2024), quien resalta que la igualdad de oportunidades debe mantenerse incluso ante las nuevas modalidades laborales, evitando que los cambios en las formas de trabajo reduzcan la protección jurídica de los trabajadores.

4. Finalmente, en la tercera hipótesis específica se obtuvo una correlación positiva alta de 0,725 entre la protección frente al despido y el respeto de los derechos laborales. Este resultado demuestra que brindar protección frente a decisiones injustificadas del empleador contribuye al respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Al respecto, De la Cruz (2024) sostiene que la facultad del empleador para finalizar una relación laboral no debe ejercerse arbitrariamente, pues el derecho al trabajo también implica brindar protección frente a decisiones que puedan afectar injustificadamente la continuidad laboral.

13. CONCLUSIONES

1. Las garantías constitucionales son fundamentales para proteger al trabajador, ya que permiten que la relación laboral se desarrolle con respeto, dignidad e igualdad, evitando que el poder del empleador genere situaciones injustas o abusivas.

2. Los derechos laborales no deben quedarse únicamente en las normas escritas. Es necesario que existan instituciones eficientes que permitan hacerlos cumplir y brindar al trabajador una respuesta oportuna cuando sus derechos sean vulnerados.

3. La igualdad, la no discriminación, la remuneración justa y la protección frente al despido siguen siendo aspectos esenciales para construir relaciones laborales equilibradas, donde tanto trabajadores como empleadores puedan desarrollar sus actividades con responsabilidad y respeto.

4. Finalmente, proteger los derechos laborales requiere adaptar las normas a los cambios actuales, especialmente tecnológicos, fortaleciendo la fiscalización y promoviendo una cultura laboral que combine productividad, innovación y respeto permanente por la dignidad de cada trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldonate, G. (2024). El deber de vigilancia de la empresa principal sobre el cumplimiento de normativa de seguridad y salud en el trabajo en el marco de una tercerización de servicios. *Revista Laborem*, 22(29), 189–216. <https://doi.org/10.56932/laborem.22>.
- Arévalo, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9). <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>.
- Arévalo, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 181-209. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.958>.
- Calderón, A. (2024). La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Revista, Laborem*, 22(29), 171–185. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.8>.
- Cavero, S. (2024). La libertad de expresión en el trabajo: Una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables. *Revista, Laborem*, 22(29), 19–38. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.1>.
- Cerna La Torre, O. (2024). Derecho laboral y nuevas tecnologías: Algunas ideas sobre la inteligencia artificial y sus aportes a la solución alternativa de conflictos jurídicos laborales en el Perú. . *Revista Laborem*, 23(30), 281–294. <https://doi.org/10.56932/laborem.23.30.10>.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *El IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional*. Poder Judicial del Perú.
- De la Cruz, J. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 231–259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>.
- Fuentes, J. (2022). *Prisión preventiva y la presunción de inocencia en el distrito de Ica del Año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3647>.



- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Loayza, S. (2025). Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable. *Revista Lawrence Lessig*, 1(31), 139-161. <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/110/226>.
- Murrugarra, B. (2024). Historia de la constitucionalización del derecho laboral peruano: El camino recorrido por las constituciones de 1979 y 1993. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (8), 210–234. <https://doi.org/10.24310/rejls8202417894>.
- Naciones Unidas [NU]. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas.
- Nájar, C. (2024). La inteligencia artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: El deber de prevención frente al uso de las nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI. *Revista Laborem*, 22(29), 57–79. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.3>.
- Ojeda, A. (2010). *La deconstrucción del Derecho del trabajo*. Edición: Madrid. España.
- Organización de los Estados Americanos [OEA] . (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Ospina, E. (2024). Convenio 190 OIT: Retos a casi un año de su vigencia en Perú. *Revista Laborem*, 22(29), 41–56. <https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.2>.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales [PIDES]. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. naciones Unidas.
- Torres, C. (2025). El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales: hacia una nueva normatividad. *Revista Laborem*, 24(31), 187-207. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.8>.
- Tribunal Constitucional del Perú. (7 de agosto 2024). *Sentencia 788/2024, Expediente N.º 01549-2023-PA/TC. Tribunal Constitucional del Perú*.



Valero, V. (2020). *La prisión preventiva : medida cautelar de última ratio dentro del proceso penal ecuatoriano*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15677>.

