Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Implicancias del principio de no discriminación e igualdad laboral con respecto a los trabajadores migrantes: una aproximación a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano.

Tesis presentada por:

Charca Huaricallo, Oscar Eduardo

ORCID: 0009-0003-2741-940X

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Dr. Azalde León, José Mario

ORCID: 0000-0002-5221-1120

Arequipa-Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Junio del 2025

Dictamen: 011964-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 011964, presentado por:

2020003921 - CHARCA HUARICALLO OSCAR EDUARDO

Titulado:

IMPLICANCIAS DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD LABORAL CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

29224973 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR

41249533 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR

29736899 - SILVA URDAY CHRISTIAN OLIVER
DICTAMINADOR

Implicancias del principio de no discriminación e igualdad laboral con respecto a los trabajadores migrantes: una aproximación a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano.

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	13%	6%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
2	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	e-archivo.uc3m.es Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.catalogoderechoshumanos.com Fuente de Internet	1%
6	archive.org Fuente de Internet	1%
7	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

AGRADECIMIENTOS

A mi familia.

A mis padres Oscar y Judith que son el pilar de mi fortaleza.

A mis hermanos Maura y Fabrizzio que son el amor e inspiración de intentar ser cada vez mejor persona frente a la adversidad de la vida

Y al amor casual de mi vida "Gabi", por su apoyo e impulso, aunado a todo ello el amor profundo que les tengo por siempre y para siempre.

RESUMEN

Esta tesis examina la situación de los trabajadores migrantes en Perú y su inserción en el mercado laboral, especialmente en relación con casos de discriminación por nacionalidad. La investigación destaca que, si bien existe un desarrollo significativo en materia de no discriminación y derechos de los migrantes tanto a nivel de justicia interamericana como constitucional nacional, el Tribunal Constitucional Peruano aún no ha emitido un fallo específico sobre la discriminación laboral por razón de nacionalidad.

La tesis explora los marcos legales constitucionales e internacionales, destacando la importancia de proteger los derechos humanos de los migrantes, independientemente de su estatus migratorio. También analiza las decisiones del Tribunal Constitucional Peruano sobre los trabajadores migrantes, las cuales incorporan los estándares establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pero aún no abordan explícitamente la discriminación laboral por nacionalidad.

La investigación argumenta que la falta de fallos específicos del Tribunal Constitucional Peruano sobre la discriminación laboral por nacionalidad crea un vacío de protección. Este vacío hace que los trabajadores migrantes, especialmente aquellos con estatus irregular, sean más vulnerables a prácticas laborales discriminatorias y abusivas, perpetuando sus condiciones precarias en Perú.

Palabras clave: Derechos laborales, no discriminación, igualdad laboral.

ABSTRACT

This thesis examines the situation of migrant workers in Peru and their integration into the labor market, particularly concerning instances of discrimination based on nationality. The research highlights that while there is significant development in non-discrimination and migrant rights at both the Inter-American and national constitutional justice levels, the Peruvian Constitutional Court has yet to issue a specific ruling on labor discrimination based on nationality.

The thesis explores the constitutional and international legal frameworks, emphasizing the importance of protecting the human rights of migrants, regardless of their immigration status. It also analyzes the Peruvian Constitutional Court's decisions regarding migrant workers, which incorporate standards set by the Inter-American Court of Human Rights but do not yet address labor discrimination based on nationality explicitly.

The research argues that the lack of specific rulings by the Peruvian Constitutional Court on labor discrimination based on nationality creates a protection gap. This gap makes migrant workers, particularly those with irregular status, more vulnerable to discriminatory and abusive labor practices, perpetuating their precarious conditions in Peru.

Key words: Labor rights, non-discrimination, labor equality.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 2

OBJETIVOS 3

CAPÍTULO I 4

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL 4

1. El problema de investigación 5

1.1. Enunciado del problema 5

1.2. Interrogantes del Problema 5

1.3. Descripción del problema 6

1.4. Justificación del problema 8

2. Marco Teórico 10

2.1. Antecedentes 10

3. Bases teóricas 22

3.1. Derechos Laborales 22

3.2. Tribunal Constitucional Peruano, Igualdad y su Jurisprudencia en Materia Laboral 32

4. Bases conceptuales 42

5. Bases dogmáticas 48

5.1. Bloque de constitucionalidad y derechos fundamentales 48

5.2. Naturaleza y alcance del principio de igualdad 55

5.3. Principio de no discriminación como límite al poder privado 58

5.4. Principio de favorabilidad laboral 63
5.5. Control constitucional de políticas migratorias y laborales 67
5.6. Doctrina dogmática en derechos humanos y derecho laboral 71
6. Derecho comparado 76
6.1. Comparativa latinoamericana 76
6.2. Comparativa Europa – América Latina 78
6.3. Comparativa Asia – América Latina 80
CAPÍTULO II 88
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 88
1. Técnicas, Instrumentos y Materiales de Verificación 89
1.1. Técnica 89
1.2. Instrumento 89
1.3. Método de Análisis 89
2. Campo de Verificación 90
2.1. Ubicación Espacial 90
2.2. Ubicación Temporal 90
2.3. Universo 90
2.4. Unidades de estudio 90
2.5. Muestra 91
3. Estrategia de Recolección de Datos 91
4. Resultados 92
4.1. Análisis de sentencias 92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.

Derecho Comparado sobre marcos legales y mecanismos de aplicación 87

INTRODUCCIÓN

En un contexto de creciente movilidad humana, el fenómeno migratorio ha adquirido una relevancia sin precedentes en la agenda jurídica, política y social de los Estados. El Perú, país receptor de flujos migratorios significativos en los últimos años, enfrenta el desafío de garantizar los derechos fundamentales de las personas migrantes, particularmente en el ámbito laboral. Esta situación pone en tensión el principio constitucional de igualdad y no discriminación, especialmente cuando se presentan prácticas que excluyen o marginan a los trabajadores por motivos de nacionalidad.

La presente tesis parte de una preocupación central: la ausencia de pronunciamientos específicos del Tribunal Constitucional Peruano respecto a la discriminación laboral por razón de nacionalidad, lo que evidencia un vacío normativo y jurisprudencial que compromete la protección efectiva de los derechos de los trabajadores migrantes. Si bien existen normas nacionales e internacionales que consagran la igualdad de trato y el respeto por la dignidad humana, su aplicación práctica revela limitaciones cuando se trata de proteger a sujetos en condición de vulnerabilidad, como los migrantes en situación irregular.

A través de un enfoque jurídico y crítico, esta investigación se propone examinar en qué medida el Tribunal Constitucional ha desarrollado estándares para proteger a los trabajadores migrantes frente a actos de discriminación en el trabajo. En tal sentido, se explora la incorporación de los principios establecidos por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como el análisis de políticas laborales orientadas a garantizar el acceso igualitario al empleo.

El estudio busca contribuir al debate sobre la necesidad de fortalecer el rol del Tribunal Constitucional como garante de los derechos laborales en contextos de diversidad y desigualdad. Asimismo, pretende ofrecer insumos para la formulación de políticas públicas que promuevan relaciones laborales más justas, humanas y respetuosas de los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

HIPÓTESIS

La ausencia de pronunciamientos específicos del Tribunal Constitucional Peruano sobre la discriminación laboral por nacionalidad y la falta de una protección jurídica clara favorecen la persistencia de prácticas discriminatorias hacia los trabajadores migrantes, especialmente aquellos en situación irregular. Esta debilidad normativa genera relaciones laborales precarias y afecta la equidad e integridad del mercado laboral peruano.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Determinar si el Tribunal Constitucional en sus sentencias regula la protección al principio de no discriminación y igualdad laboral del trabajador migrante.

Objetivos específicos

- Establecer cuáles son los estándares para evaluar si existe una situación de discriminación en la relación laboral.
- Analizar si el Tribunal Constitucional Peruano aplica los estándares de protección establecidos por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Precisar si existen políticas en materia laboral para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1. El problema de investigación

1.1. Enunciado del problema

Implicancias del principio de discriminación e igualdad laboral con respecto a los trabajadores migrantes: Una aproximación a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano.

1.2. Interrogantes del Problema

Problema general:

- ¿De qué manera el Tribunal Constitucional Peruano regula la protección del principio de no discriminación e igualdad laboral del trabajador migrante, en concordancia con los estándares establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos?

Problemas específicos:

- ¿Cuáles son los estándares que permiten identificar la existencia de situaciones de discriminación en las relaciones laborales de los trabajadores migrantes?
- ¿Aplica el Tribunal Constitucional Peruano los estándares de protección desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de no discriminación laboral de los migrantes?
- ¿Qué políticas laborales existen en el Perú para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes frente a la discriminación por nacionalidad?
- ¿Qué vacíos normativos o jurisprudenciales persisten en la protección del derecho al trabajo de las personas migrantes, tanto regulares como irregulares?
- ¿De qué forma las condiciones de irregularidad migratoria inciden en la generación de relaciones laborales precarias y en la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes?

1.3. Descripción del problema

La presente investigación tiene como finalidad analizar la situación de los migrantes y su inserción al mercado laboral de acuerdo con las garantías que establece la Constitución, concretamente cuando se presentan situaciones de discriminación por nacionalidad. En referencia a ello, consideramos que existe un amplio desarrollo en materia de no discriminación, así como del derecho de los migrantes a nivel de la justicia interamericana y también de parte de la justicia constitucional nacional.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica. La Constitución Política peruana establece un tratamiento jurídico igualitario en materia de derechos fundamentales entre nacionales y extranjeros, estableciendo ciertos límites para el ejercicio de determinados derechos (Exp. 02744-2015-AA). Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) estableció la necesidad de proteger los derechos humanos de los migrantes más allá de su estatus migratorio (regular e irregular):

La situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación, puesto que, como ya se mencionó, dicho principio tiene carácter fundamental y todos los Estados deben garantizarlo a sus ciudadanos y a toda persona extranjera que se encuentre en su territorio. Esto no significa que no se podrá iniciar acción alguna contra las personas migrantes que no cumplan con el ordenamiento jurídico estatal. Lo importante es que, al tomar las medidas que correspondan, los Estados respeten sus derechos humanos y garanticen su ejercicio y goce a toda persona que se encuentre en su territorio, sin discriminación alguna por su regular o irregular estancia, nacionalidad, raza, género o cualquier otra causa. (Corte IDH, 2003)

Si bien el Tribunal Constitucional Peruano (TC) ha marcado una línea de protección a los migrantes a través de diversas sentencias, aún no se presenta un pronunciamiento específico a la discriminación laboral por razón de nacionalidad. Por ejemplo, en el Exp. 00688-2020-PHC/TC , el TC incorpora el estándar establecido por la Corte IDH sobre los migrantes indocumentados, estableciendo que el estado puede

adoptar ciertas medidas restrictivas, pero sin vulnerar los derechos fundamentales de los migrantes.

En las sentencias del Tribunal Constitucional Peruano, se evidencia una referencia a la jurisprudencia de la Corte IDH, estableciéndose un estándar mayor de protección conforme a la jurisprudencia de esta en diversas formas de discriminación. No obstante, consideramos que los estándares de protección del TC no cumplen con la función de brindar una protección real tratándose de situaciones de discriminación laboral por razones de nacionalidad El Tribunal Constitucional se orientó a la protección de ciertas dimensiones de la protección de los migrantes: libertad de tránsito, derecho a la familia etc., pero no a la protección del derecho al trabajo del migrante. Ello se agrava si consideramos que el derecho fundamental al trabajo, que permite garantizar la supervivencia de las personas migrantes, se ve limitado cuando el migrante tiene la condición de irregular, surgiendo relaciones laborales irregulares y abusivas por parte del empleador, lo que dificulta la condición precaria del ciudadano migrante en el Perú. Para muchas empresas la presencia de un importante contingente de migrantes en condición de irregulares representa una oportunidad para la contratación de mano de obra barata, hecho que a largo plazo termina afectando a la propia empresa y a la sociedad en su conjunto, ya que se establece una ventaja competitiva a partir de un hecho ilegal, más allá de la posible comisión de otros actos ilícitos como la trata de personas.

Dado que el objeto formal de la investigación es el derecho laboral, consideramos que el trabajador migrante regular o irregular puede ser susceptible de actos de discriminación qué son catalogados como actos xenófobos. Es una suerte de moderna trata de personas con fines laborales, ya que el afectado no denuncia por el temor de perder su empleo y fuente de subsistencia. Ferrajoli sostiene, al respecto, que existe una tendencia global hacia la generación de políticas contra los migrantes y que estaría relacionado a la crisis de la civilización jurídica (2019). Salomé (2015) sostiene que en determinados casos podemos estar ante situaciones de “discriminación múltiple”.

Con respecto a la jurisprudencia constitucional en materia de discriminación, el Tribunal Constitucional Peruano ha emitido diversas sentencias por discriminación por razón de sexo (Exp. N° 5652-2007-PA/TC, Exp. N° 5527-2008-PHC/TC), discapacidad (Exp. N° 10422-2006-PA/TC, Exp. N° 2317-2010-PA/TC, Exp. N° 2362-2012-PA/TC, Exp. N° 2437-2013-PA/TC), orientación sexual (Exp. N° 0023-2003-

AI/TC, Exp. N° 2868-2004-AA/TC, Exp. N° 0926-2007- PA/TC). Hasta el momento y de acuerdo con la búsqueda realizada, no se encuentran sentencias por discriminación laboral (existe el Exp. N.° 02392-2021-PA/TC pero relacionado a discriminación laboral por razón de género) por la nacionalidad. La sentencia Exp. 05652-2007-PA/TC si estableció con amplitud las afectaciones que se pueden generar en cuanto a igualdad y discriminación en materia laboral, elaborando una suerte de estándar dependiendo el tipo de discriminación en cuestión.

No es un problema irrelevante, sobre todo si tomamos en cuenta que SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) entre los años 2021 y 2022 generó 839 órdenes de inspección por discriminación laboral. Es importante resaltar con respecto a SUNAFIL, el Informe 69-2019-MTPE que establece un test de razonabilidad para determinar la existencia de un tratamiento discriminatorio en la relación laboral remitiéndose a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional (EXP. N.° 02974-2010-PA/TC y EXP. N.° 02835-2010-PA/TC).

1.4. Justificación del problema

La investigación propuesta se justifica por la necesidad de abordar y analizar la situación de los migrantes en su inserción al mercado laboral, particularmente en el contexto de posibles discriminaciones por nacionalidad. Aunque existen marcos normativos tanto a nivel nacional como internacional que garantizan la igualdad y no discriminación de los migrantes, la falta de pronunciamientos específicos en el ámbito laboral por parte del Tribunal Constitucional Peruano crea un vacío de protección. A pesar de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que destaca la importancia de garantizar los derechos humanos de los migrantes independientemente de su estatus migratorio, la ausencia de un enfoque específico del Tribunal Constitucional en relación con la discriminación laboral por nacionalidad presenta un desafío significativo.

El problema adquiere mayor relevancia al considerar que, a pesar de los esfuerzos de la SUNAFIL en la fiscalización laboral, se registraron 839 órdenes de inspección por discriminación laboral entre 2021 y 2022. Este dato resalta la urgencia de explorar y comprender las dimensiones específicas de la discriminación laboral por razón de nacionalidad, especialmente cuando se identifica una carencia de sentencias

específicas en este ámbito por parte del Tribunal Constitucional Peruano. La investigación buscará contribuir a la identificación de posibles lagunas en la protección legal de los derechos laborales de los migrantes, ofreciendo así insumos relevantes para el diseño de políticas y estrategias que aborden eficazmente este problema emergente en la sociedad peruana.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ferrer Martín (2019) en su artículo "Igualdad y no discriminación de trabajadores con contrato de duración determinada en el ámbito del sector público: la jurisprudencia del TJUE en relación a España" analiza la forma en el que la alta temporalidad laboral generada por la crisis económica ha hecho que el TJUE establezcca la utilización abusiva de este tipo de contratos y el establecimiento de discriminaciones por parte de la normativa española respecto a los trabajadores migrantes. De esta forma, el autor concluye que el TJUE, a través de la jurisprudencia realizada en los últimos años, ha querido garantizar y reforzar los derechos laborales de los trabajadores. Esto sucede pese a que los últimos años, tanto en materia de igualdad y no discriminación entre trabajadores, la jurisprudencia del TJUE ha posibilitado una protección mayor de los trabajadores y ha obligado a las autoridades nacionales a reformar su normativa interna.

Lobato (2019), en su artículo "Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero", analiza la cláusula de constitucional de igualdad y su interpretación jurídica en los últimos tiempos. Esta revisión realizada a través de los derechos humanos y los derechos constitucionales, le hacen confirmar la existencia de desigualdad de género en el ámbito laboral. Mediante el análisis de la Ley de Contrato de Trabajo y las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, la autora concluye la necesidad de introducir en la jurisprudencia un principio antidiscriminatorio que conduzca a los poderes del Estado a examinar la trama argumentativa en materia de discriminación de género.

Bordalí (2020) en su artículo "La carga de la prueba en el proceso civil: una evolución desde la igualdad formal de las partes hacia una igualdad material de las mismas", analiza cómo ha evolucionado el proceso civil a la luz del principio de igualdad, desde una igualdad formal a una material. Esta evolución se refleja, según el autor, con una serie de reformas legislativas en Colombia que buscan igualar la posición de las partes en cualquier proceso.

Por su parte, Altamirano (2020) en su artículo "Política social e igualdad de género en México, 2012-2018", analiza los vínculos entre la agenda política social y los objetivos de igualdad de género durante la administración de Peña Nieto. Se enfoca de manera más detallada en las políticas de igualdad de las mujeres. Concluye el autor, en relación al balance de los resultados de las leyes aprobadas, que, si bien los esfuerzos favorecieron la atención a las mujeres en situación económica más vulnerable, esta lucha contra la pobreza prevaleció sobre un enfoque basado en los derechos sociales y la igualdad laboral.

Balestero (2020), en su artículo "¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?", analiza el trabajo como un derecho humano progresivo. Este derecho, según la autora, subsiste a pesar de las revoluciones tecnológicas y digitales que se viven tanto en Uruguay como en cualquier parte del mundo. Estas revoluciones hacen que se tenga la necesidad de regular y reconocer el derecho a la estabilidad laboral en el ámbito tecnológico. De esta manera, el derecho al trabajo incluye la estabilidad laboral y sus consecuencias en el mundo del trabajo. La autora concluye de esta manera, que el derecho al trabajo es acompañado por la estabilidad laboral como derecho laboral derivado y como una medida de protección.

Resulta relevante también el trabajo de Palacios-Sanabria y Torres-Villareal (2019), quienes trabajan esta materia en el marco del derecho internacional. El texto se centra en la complejidad de la migración a nivel mundial y resalta que, a pesar de los avances en el marco jurídico internacional, algunas exclusiones específicas afectan negativamente los derechos de los individuos extranjeros, creando tensiones con los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Al examinar las contribuciones vinculadas al principio de discriminación e igualdad laboral para los trabajadores migrantes, se resalta la importancia de aclarar conceptos y extender la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en el contexto de la migración económica. Se indica que la migración actual, afectada por condiciones de vida difíciles y extrema pobreza en las naciones de origen, cuestiona las categorías inflexibles del derecho internacional de los derechos humanos, particularmente en lo que respecta a la voluntariedad.

Además, se revelan dos desafíos esenciales en la salvaguarda de los migrantes según el principio de igualdad y no discriminación. En primera instancia, se observa una

restricción en el ámbito de la igualdad formal debido a la limitación en la aplicación personal de los tratados, lo que podría validar la discriminación basada en la nacionalidad de origen. En segundo lugar, esta restricción faculta a los Estados, de forma discrecional y soberana, a aplicar limitaciones a los derechos de los migrantes económicos, teniendo un impacto negativo en la igualdad material.

El artículo de Trueba Uzeta (2003) realiza sus aportes en relación a los derechos de los migrantes, desde un lugar tanto jurídico como ético. El autor destaca la necesidad de un enfoque integral para asegurar equidad en la aplicación de leyes y políticas para este grupo vulnerable. El análisis indica la importancia crucial de abordar la protección de los derechos de los migrantes indocumentados desde una perspectiva que reconozca la complejidad y delicadeza del tema. En resumen, las conclusiones enfatizan la consulta de México a la CIDH sobre la protección de los derechos de los migrantes indocumentados. Aunque se reconoce un posible sesgo en la formulación de la consulta, se destaca su mérito al abordar un tema crucial en el ámbito jurídico y ético. La discusión sobre los derechos de los migrantes indocumentados se considera relevante para varios países, subrayando la importancia de tratar estas cuestiones en contextos legales y éticos apropiados.

Es de considerar también el trabajo de Abreu y Batmanghlich (2013), donde se analizan los actos de intolerancia, discriminación y racismo de los inmigrantes latinos en su propia región, ya sea como víctimas directas o testigos de estos comportamientos. El artículo toma en cuenta cómo la crisis económica y social en sociedades desarrolladas ha disminuido la emigración sudamericana y aumentado el retorno a países de origen. En este sentido, la motivación para migrar se ha visto afectada, observándose una reducción de migrantes en España, especialmente de Brasil, Chile, Argentina, Bolivia y Uruguay. Manifestaciones anti inmigratorias y un contexto crítico en sociedades desarrolladas están impulsando el regreso de muchos migrantes a sus países de origen.

Estos datos indican un cambio en los patrones migratorios, influenciados por condiciones económicas y sociales adversas en los destinos tradicionales de los migrantes. La crisis ha afectado la motivación para migrar, lo que puede tener implicaciones en términos de discriminación laboral, ya que la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones sociales pueden contribuir a prácticas discriminatorias hacia los trabajadores migrantes. Además, el retorno de

migrantes a sus países de origen puede indicar un aumento de la discriminación en los destinos tradicionales, lo que justifica la necesidad de examinar y abordar este fenómeno en el ámbito laboral.

Finalmente, es prudente mencionar también el trabajo de Pereda *et al.* (2000), donde identifican dos problemas principales para los trabajadores inmigrantes no comunitarios. Primero, se resalta que la segmentación laboral y la precarización de los estratos más bajos son aspectos fundamentales de la configuración sociolaboral en España, sin depender de la presencia de trabajadores inmigrantes. A pesar de esto, la inmigración se ve impactada directamente, llegando al punto en el que ciertos subsectores y categorías laborales precarizadas pueden transformarse en áreas específicas de empleo para los extranjeros.

En segundo lugar, se fomenta la segregación de ciertos grupos étnicos en el ámbito de la construcción debido a factores sociales e ideológicos, lo que revela disparidades entre marroquíes y polacos. Los discursos empresariales en España exhiben combinaciones de nacionalismo proteccionista y racismo cultural para justificar la explotación de los inmigrantes. La preferencia nacional complica la creación de identidades compartidas entre los trabajadores, tanto locales como extranjeros. En contraste, los discursos de los trabajadores inmigrantes carecen de elementos para forjar una identidad intercultural sólida.

La investigación de Horbath (2008) pone el foco en la discriminación laboral, un fenómeno cuyo punto de partida es el prejuicio social y que puede traducirse en diferentes modos de exclusión, cuyo resultado final es perpetuar estructuras de subordinación y explotación. Se usa como muestra la situación de la población indígena en México, que enfrenta discriminación tanto en el acceso al mercado de trabajo como en la integración al espacio urbano. El estudio está basado en una investigación nacional sobre cómo se incorporaron los indígenas en los mercados laborales de las ciudades mexicanas, haciendo énfasis en la Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM), lugar en donde la construcción de la Ciudad de México condujo a procesos de incorporación de población rural, los cuales produjeron alteraciones dentro de las dinámicas laborales entre ambos entornos. La ZMVM contiene la mayor concentración

urbana de población de origen indígena en todo México, lo que remarca el valor de comprender las experiencias y desafíos de estas comunidades en este marco.

Las conclusiones resaltan la importancia de la dialéctica entre la discriminación social y las condiciones de precariedad en las que viven los indígenas en México. Dicha discriminación, además de restringir su capacidad como colectivo, contribuye a la reproducción de sus hábitos y estructuras culturales ancestrales, aunque esto también enfrenta desafíos, principalmente como producto de la globalización y la internacionalización de la economía, lo cual ha afectado sus mercados locales y han impulsado la migración como un medio de supervivencia.

Se indica que la discriminación hacia las poblaciones indígenas es un problema persistente en México, siendo que los datos de encuestas obtuvieron niveles altos de discriminación, exacerbándose en los espacios de trabajo. A pesar de estar llevándose a cabo programas para lidiar con la pobreza rural, como Progresa y Oportunidades, estos esfuerzos no han sido suficientes para afrontar de manera adecuada la discriminación laboral y brindar mejores condiciones de vida a la población indígena.

La investigación de Horbath remarca el valor de comprender la complejidad de las dinámicas económicas y sociales que intervienen en las experiencias de discriminación laboral de la cual son objeto los indígenas en las ciudades mexicanas. Tales hallazgos resaltan la importancia de políticas más efectivas que aborden no solo la pobreza de índole material, sino también las barreras sociales y estructurales que perpetúan los modos de discriminación mencionados anteriormente.

Jacques et al (2019) abocaron su investigación a analizar las variaciones en el flujo migratorio de Venezuela, el cual pasó de ser un país receptor a un país expulsor de migrantes, alterando el mapa migratorio de toda la región. Su artículo hace hincapié en las políticas de migración adoptadas por Ecuador, un país de tránsito y destino importante para este éxodo, así como en la inserción laboral y la discriminación que los venezolanos experimentan en Ecuador. Se examina cómo se modificaron las políticas migratorias de Ecuador, pasando de una visión que buscaba facilitar los derechos y la regularización de migrantes de la región, hacia una mayor restricción y control con el fin

de intentar frenar este mismo flujo. El estudio se basa en un estudio cuantitativo de movimientos migratorios y visas otorgadas, así como en el análisis de las políticas de gobierno, utilizando como complemento información etnográfica que se obtuvo en dferentes ciudades de importancia, como Tulcán, Quito y Guayaquil.

La investigación destaca el gran cambio que se produjo en el panorama migratorio de Ecuador, que históricamente no había sido un país de alta inmigración, pero que, desde el inicio del siglo XXI, ha experimentado un aumento de la llegada de extranjeros, principalmente de latinoamericanos. El caso de la inmigración venezolana, hasta agosto de 2018, fue tratado de manera diferencial como producto de la amistad entre ambos países, así como a su respectiva inclusión dentro del enfoque de derechos en la política migratoria del Ecuador. A pesar de esto, el rápido aumento de la migración venezolana, en particular desde 2017, ha generado preocupación en las autoridades estatales, y en la sociedad en general, lo que ha llevado a reforzar las políticas de control y a la construcción de discursos contra la inmigración.

Se remarca la importancia de tomar un enfoque de derechos, libre movilidad e interculturalidad en la gestión de la migración venezolana, implicando la implementación de políticas de protección, acogida, promoción e integración. Una de las sugerencias es considerar la propuesta de una ciudadanía sudamericana o utilizar el Acuerdo de Residencia Mercosur para que los migrantes venezolanos puedan ser regularizados. De todas maneras, este tema no ha sido abordado adecuadamente en los discursos oficiales ni en las declaraciones intergubernamentales, mientras que miles de venezolanos siguen llegando a Ecuador en condiciones precarias y enfrentando rechazo y actitudes xenófobas por parte de los ecuatorianos.

Mera-Lemp et al (2019) abordaron el impacto psicológico que tiene la discriminación percibida y la empleabilidad en el bienestar de los inmigrantes latinoamericanos en Chile. El estudio está basado en datos de 100 inmigrantes y tiene por objetivo establecer qué relación establecen estas tres variables. Los resultados mostraron que la discriminación percibida y la empleabilidad tienen un alto grado de injerencia en la variabilidad en el bienestar psicológico, y que la empleabilidad, a su vez, actúa como un mediador en la relación entre discriminación y bienestar. Fue también

objeto de análisis el papel que tiene la empleabilidad como un recurso psicosocial en el contexto inmigratorio, resaltando su importancia para el bienestar de los inmigrantes.

La investigación demostró que tanto la empleabilidad como el bienestar psicológico de los participantes son altos, reflejando recursos psicológicos que son valiosos a la hora de enfrentar los desafíos que conlleva migrar. Se determinó que la discriminación percibida y la empleabilidad explican conjuntamente el 31.5% del bienestar psicológico, y que la empleabilidad actúa como un mediador parcial en la relación entre la discriminación y el bienestar psicológico, mitigando los efectos negativos de la percepción de injusticia por parte de los inmigrantes. Estos resultados resaltan la importancia de las relaciones intergrupales entre los inmigrantes y la sociedad receptora, ya que la percepción de hostilidad puede perjudicar la capacidad de los individuos para desenvolverse y encontrar sentido en su experiencia en el respectivo país de arribo. De todos modos, la percepción de competencia profesional y la capacidad de adaptación, así como el compromiso con metas colectivas en el trabajo, pueden atenuar este impacto negativo, y funcionar como recursos que contribuyan a un funcionamiento psicológico saludable de los inmigrantes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Medina Villegas (2019) en su tesis "Efectos jurídicos del Régimen Laboral Especial MYPE en el ejercicio de los derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado", analiza los principios básicos de la ley para poder determinar los efectos jurídicos desencadenantes por el régimen especial en las MYPE. El autor concluye que en el sector privado y en el sector público, los trabajadores modifican su denominación ante el Estado según las actividades que desempeñan y esto genera una modificación en sus derechos y deberes. Los derechos laborales, concluye el autor, son derechos progresivos y como tales el Estado tiene la responsabilidad de brindarles posibilidades económicas.

Rodríguez (2021), en su investigación titulada "Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa", analiza los derechos laborales que se vulneran en la regulación del régimen laboral de las pequeñas y medianas empresas. El autor concluye que el goce de los derechos constitucionales del

trabajador se encuentran afectados ya que no se regula de una manera equitativa, recayendo en situaciones desiguales y discriminatorias.

Chino y Elaez (2018), en su tesis "Derechos y Beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito de Cusco y el empleo digno", analiza el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales que poseen los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas, beneficios otorgados por el Estado. Los autores concluyen que la realidad laboral de los trabajadores de este tipo de empresas no son favorables en relación al cumplimiento de las normas laborales que existen en el país. En este sector, los derechos laborales se alejan de los estándares y las recomendaciones que marca la OIT, afirman los autores. Por ello, establecen que el Estado es el responsable de velar por el cumplimiento de estos derechos.

Lucana Peralta (2021) en su tesis "la problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la Microempresa en el Perú, a luz del impacto de los derechos económicos, sociales y culturales de la ONU, el convenio 111 de la OIT y la constitución política peruana", analiza la discriminación existente hacia los trabajadores de las pequeñas empresas respecto a los trabajadores del régimen general. El Estado emitió la ley MYPE con la finalidad de promover los derechos laborales de los trabajadores, aseguran los autores. Sin embargo, mediante la reducción de costos laborales, resultó que esta ley recortó los derechos de los trabajadores de las microempresas.

Bobadilla (2020) en su artículo "normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa" analiza la realidad peruana del adolescente trabajador. Este sector poblacional son objeto de protección normativa a partir de los 14 años. Estos trabajadores son sujetos de derecho reconocido por el Estado y por las distintas normatividades internacionales. Sin embargo, la autora concluye que el Estado no ha logrado la adecuación plena de ejercicio de los derechos por los interesados, lo que genera una informalidad en el mercado laboral. Aunque existen normas jurídicas, asegura la autora, la realidad no ofrece un progreso real.

Loayza (2020) elabora un artículo sobre la inmigración venezolana en el Perú y la estigmatización laboral que se desprende de este fenómeno, teniendo en cuenta que la migración venezolana ha tenido un impacto significativo en la historia de Perú. La investigación analiza las vivencias subjetivas de migrantes venezolanos durante el

período de 2017 a 2019, poniendo énfasis en el cuerpo y las emociones. Se han detectado enfrentamientos y prejuicios acentuados por los medios de comunicación. A pesar de obstáculos culturales y tensiones, los migrantes venezolanos demuestran una decidida voluntad para integrarse y ser reconocidos en la sociedad peruana.

El autor llega a que la migración venezolana en Perú enfrenta desafíos significativos de inserción laboral y cultural debido a la creciente discriminación y estigmatización por parte de la población peruana. La relación entre espacios urbanos masivos y discriminación es evidente en la data analizada, siendo Lima la ciudad que trata peor a los migrantes venezolanos. Los testimonios señalan insultos y maltrato especialmente denigrante hacia las mujeres venezolanas, así como situaciones de explotación laboral y engaño en contrataciones ilegales. Estas amenazas obligan a los migrantes a buscar refugio en otras ciudades para escapar del abuso y maltrato psicológico.

En este mismo tema, Koechlin y Solórzano (2018) elaboraron un artículo interesante en relación a la migración venezolana al Perú. Los autores toman que en el contexto de la migración venezolana en Perú, la implementación del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) ha sido insuficiente para garantizar una integración laboral adecuada. A pesar de habilitar para trabajar, el PTP no reconoce las calificaciones profesionales de los migrantes, limitándolos a empleos informales o de baja especialización. La falta de reconocimiento por parte de empresas e instituciones estatales ha generado discriminación y obstáculos para el ejercicio pleno de los derechos laborales. Además, la respuesta institucional del Estado ha sido carente de coordinación y comunicación eficiente, afectando la implementación y reconocimiento del PTP.

Estas investigaciones resaltan la imperiosa necesidad de implementar políticas inclusivas más allá del Permiso Temporal de Permanencia (PTP), las cuales deben tener en cuenta las habilidades y cualificaciones de los migrantes. Queda evidenciada la importancia de optimizar la comunicación entre instituciones y acelerar los procedimientos administrativos para prevenir retrasos y obstáculos en los trámites de solicitudes de refugio y PTP.

Cajo Cosavalente (2017) examina, a través de la evaluación de igualdad, los elementos desfavorables para los trabajadores extranjeros y las consecuencias legales

del régimen legal vigente en Perú, en el cual se muestra preferencia por la contratación de nacionales en la Constitución de 1979. A pesar de que la Constitución actual incluye el Principio de Igualdad y no Discriminación, la normativa especial, como el Decreto Legislativo Nro. 689 y el Decreto Supremo Nro. 014-92-TR, impone restricciones que van en contra de este principio, comprometiendo la igualdad entre los trabajadores extranjeros.

Las conclusiones destacan la colisión entre la normativa que regula la contratación de trabajadores extranjeros en Perú, promulgada durante la vigencia de la Constitución de 1979, y la actual Carta Magna que garantiza el Principio de Igualdad y No Discriminación. Este tratamiento diferenciado, sin justificación adecuada, vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros. El examen legal evidencia inconsistencias con la normativa constitucional actual, y la afirmación subjetiva de que los trabajadores extranjeros desplazan a los nacionales se percibe como discriminatoria, sobre todo cuando la Constitución vigente no establece distinciones entre ellos.

La investigación de Condori et al. (2020) hace hincapié en las principales razones que están detrás del éxodo venezolano y examina la inserción laboral y la discriminación social que dichos venezolanos experimentan en la ciudad de Huancayo. Se llevó a cabo siguiendo los lineamientos del método científico, con un enfoque deductivo y analítico. Es un estudio de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 249 inmigrantes venezolanos/as seleccionados mediante un muestreo no probabilístico.

Los resultados indicaron que el éxodo venezolano se debe principalmente a factores de carácter social, económico y político. Los inmigrantes venezolanos son capaces de insertarse laboralmente, pero en su mayoría lo hacen en condiciones de subempleo, sin contrato laboral formal y con jornadas de trabajo que van desde las 9 a las 12 horas diarias. Asimismo, los ingresos mensuales que perciben son inferiores al mínimo vital. Señalan haber experimentado discriminación y, a su vez, se ven afectados por el comportamiento delictivo de algunos de sus compatriotas.

El éxodo venezolano hacia Perú, con Huancayo como uno de sus destinos principales, se inscribe en este marco de crisis social y económica. En Huancayo, la mayoría de los inmigrantes venezolanos son hombres solteros en edad laboral y

educación superior. A pesar de haberse integrado al mercado de trabajo, siguen sufriendo discriminación en múltiples órdenes, desde la búsqueda de empleo hasta el trato en el trabajo, centros de salud y escuelas.

El trabajo de Culqui Fernández (2015) se centra en un análisis de la migración internacional con destino en Perú, particularmente en la búsqueda de oportunidades laborales en su respectivo mercado de trabajo. El principal objetivo es evaluar la regulación laboral peruana que se aplica a los trabajadores extranjeros, para determinar si cumple con los estándares internacionales sobre migración laboral y garantiza que los derechos laborales de los migrantes sean respetados. El trabajo se divide en tres capítulos: el primero examina el actual fenómeno de la migración hacia Perú, el segundo hace foco en los estándares internacionales que son relevantes para la migración laboral, y el tercero analiza la legislación peruana interna sobre migración y contratación de trabajadores extranjeros. Se tiene por fin identificar los aspectos que contribuyen o no a que los derechos laborales de los migrantes sean reconocidos, desde que se insertan al sistema laboral hasta la culminación de la relación con su empleador. La investigación propone la importancia de una política migratoria coherente e integral que proteja los derechos de los trabajadores que provienen de otros países, beneficiando tanto a ellos como a sus familias, y al país en su totalidad.

Las conclusiones remarcan la necesidad de replantear el modelo de relaciones laborales en el actual contexto globalizado, en especial en lo que concierne a la migración laboral, para lo cual los Estados deben desarrollar políticas que hagan respetar los derechos laborales básicos de los migrantes. La ratificación de instrumentos internacionales, como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, proporciona una guía importante para la formulación de dichas políticas públicas, garantizando la inserción adecuada de la fuerza laboral extranjera y el respeto a sus derechos humanos.

Asimismo, se enfatiza que el Perú debe adherirse al marco normativo internacional vinculante y no vinculante para poder llevar a cabao una política migratoria efectiva, sugiriendo la ratificación de instrumentos internacionales clave, como los Convenios 97 y 143 de la OIT. Se concluye, entonces, que el proceso de replantear la política migratoria peruana debe involucrar a todos los sectores pertinentes, incluyendo

el Congreso, los ministerios relevantes, así como la sociedad civil, para coordinar una política integral que aborde adecuadamente estas problemáticas.

Cueva et al (2021) centraron su investigación en el análisis del fenómeno de la explotación laboral que sufren los ciudadanos venezolanos en la ciudad de Lima, Perú. Se resalta que dicha explotación es común entre los inmigrantes venezolanos, quienes, dentro de sus dificultades, suelen enfrentar discriminación, bajos salarios, así como falta de beneficios sociales. El estudio es de naturaleza cualitativa y se basa en la revisión de literatura empírica y en entrevistas semiestructuradas realizadas a ciudadanos venezolanos. En su conclusión, el trabajo hace énfasis en la importancia de evitar cualquier forma de explotación en contextos migratorios y abogar por la búsqueda de soluciones diversas y más amplias que permitan mejorar la situación de dichos inmigrantes.

El análisis basado en la Lingüística Migratoria y la Teoría de la Valoración ha permitido encontrar cuatro discursos fundamentales para explicar la explotación laboral de los venezolanos en Perú: la demanda de mano de obra barata, la aceptación de trabajar horas extra, la alta tasa de informalidad en el país y la falta de correspondencia de las empresas peruanas para con la situación en Venezuela. Estos discursos reflejan los sentimientos y percepciones de los migrantes respecto a su situación laboral, mostrando cómo terminan por asumir un sistema laboral injusto.

A pesar de los esfuerzos que el Estado peruano lleva a cabo en pos de combatir la explotación laboral, la falta de fiscalización laboral sigue siendo un impedimento de importancia, en especial en el contexto de la pandemia de COVID-19. Una de las sugerencias posibles sería que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) incremente las inspecciones y operaciones que buscan atacar la explotación y la discriminación salarial. Del mismo modo, se propone implementar un sistema informático que obligue a los empleadores a registrar los datos de sus empleados, lo que facilitaría la detección de contrataciones informales y permitiría que los trabajadores extranjeros puedan denunciar casos de abuso laboral. Esta solución podría mejorar la detección de casos de explotación y la consecuente aplicación de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

3. Bases teóricas

3.1. Derechos Laborales

Cuando se habla de derechos laborales, se debe mencionar lo que Quintana Roldan (2017) establece como la teoría de los derechos humanos laborales. Esta teoría establece que desde una perspectiva axiológica, todos los derechos laborales se pueden manifestar por un conjunto de marcas y de "características distintas que no son compartidas por otros derechos humanos". Por otro lado, Quintana Roldan añade que:

Los principios y el sentido valorativo de estos derechos tienen su particular significado, en cuanto que deben ser interpretados sin que en ello afecte la tendencia ideológica que se asume o que se confiese. El valor que pretenden alcanzar estos derechos (…) es el de la dignidad humana del ser humano, que se manifiesta en el concepto de trabajo decente o digno. (Roldan, 2017, p. 102)

La importancia de tutelar estos derechos, los derechos laborales, no solo se pueden sustentar con la dignidad humana, sino que es necesario de que el Estado reconozca estos derechos que permite al individuo un pleno desarrollo de sus actividades y permite la aplicación de sus propias habilidades y capacidades. Esto es lo que propiamente se señala como los derechos laborales, del cual surge todas las organizaciones que se encuentran dentro de la esfera laboral que tienen como objetivo principal la tutela de estos derechos, papel defendido por el propio capítulo II de la Constitución Política del Perú (1993).

La importancia de salvaguardar los derechos laborales va más allá de simplemente basarse en la dignidad humana. Además de ser fundamentales para preservar la dignidad de los individuos, estos derechos también son esenciales para el pleno desarrollo de las actividades de cada persona, permitiéndoles aplicar sus habilidades y capacidades de manera efectiva. La noción de derechos laborales abarca un conjunto de normas y garantías que no solo aseguran condiciones de trabajo justas y seguras, sino que también respaldan la participación activa y productiva de los individuos en la esfera laboral.

El reconocimiento y la tutela de los derechos laborales por parte del Estado son cruciales para establecer un marco legal que promueva el bienestar de los trabajadores y

fomente un entorno laboral equitativo. Este reconocimiento se refleja en el capítulo II de la Constitución Política del Perú (1993), que consagra principios y derechos fundamentales relacionados con el trabajo. Es a partir de estos derechos laborales que emergen y se estructuran diversas organizaciones dentro del ámbito laboral, cuya misión principal es la protección y promoción de estos derechos.

En esencia, la importancia de los derechos laborales radica en su capacidad para no solo resguardar la dignidad individual, sino también para impulsar un entorno laboral que facilite el desarrollo pleno de las capacidades y habilidades de cada individuo. La protección de estos derechos se convierte, de este modo, en un pilar esencial para la construcción de una sociedad justa y equitativa, donde el trabajo sea un vehículo para el crecimiento personal y colectivo.

Con esta idea, Aruata (2022) añade que los derechos laborales son derechos de carácter especial ya que su propia naturaleza refiere en específico a las actividades laborales de un individuo o de un grupo de individuos. De esta forma, especifica que estos derechos requieren de una protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de poder mantener la dignidad y libertades de los miembros de la sociedad. Esta protección además genera que se establezcan los estándares necesarios para la creación y la operación de la normatividad laboral.

Partiendo de Calcina Yasan (2021), el derecho laboral se caracteriza por su independencia y su capacidad para establecer mandatos que son imperativos, prohibitivos o permisivos, regulando así las interacciones entre empleadores y trabajadores. Al ser una rama autónoma, no está supeditada a otras áreas del derecho para su aplicación. Su enfoque normativo imperativo tiene como objetivo principal equilibrar las relaciones laborales, evitando desigualdades y protegiendo los derechos de los trabajadores frente a los empleadores. Esta protección se refleja en la organización de estructuras estatales, las cuales se adaptan a las dinámicas cambiantes del ámbito laboral y a las nuevas formas de trabajo que surgen.

La autora señala cómo la normativa laboral se adapta a las exigencias internacionales y a los acuerdos con organismos internacionales, abarcando tanto aspectos públicos como privados. A pesar de debates sobre su naturaleza, la opinión mayoritaria en la doctrina reconoce el derecho laboral como de carácter público. Esto

subraya su función esencial en la protección de los trabajadores y su regulación por parte del Estado, incluso cuando una parte significativa del empleo se origina en el sector privado.

Sin embargo, es pertinente tener en cuenta lo que señalan Tostes y Villavicencio (2012) respecto a cómo la demanda de trabajo involucra las decisiones de las empresas en relación con la contratación, los salarios, las compensaciones, los ascensos y el entrenamiento, y se origina a partir de la producción de bienes o servicios. En este sentido, el aumento en la actividad económica genera empleo a nivel general, beneficiando a la población. La elasticidad empleo–producto evalúa la conexión entre el crecimiento del empleo y el crecimiento del PBI. Asimismo, las políticas neoliberales han impactado negativamente en los salarios y en la distribución de los ingresos, reduciendo la capacidad de compra de los trabajadores.

En consecuencia, plantean los autores que, en resumen, la disminución de salarios y las amplias disparidades en el mercado laboral peruano han llevado a una extensión de las jornadas laborales para compensar la insuficiencia salarial. En 2010, el 54% de los trabajadores en el Perú urbano tenían jornadas laborales superiores a las 48 horas, y un preocupante 37% trabajaba más de 60 horas semanales, con mayores impactos en áreas como la familiar, educativa y sindical, siendo más pronunciada en grandes y medianas empresas, donde más del 73% trabajaba más de 48 horas semanales.

Es necesario presentar la teoría jurídica existente relacionada con esta teoría de los derechos laborales en la jurisprudencia peruana. Belaunde y Eto Cruz (2016) esclarecen que, pese a que el sector privado peruano es libre e independiente para poder operar dentro de la economía nacional, es el gobierno quien debe velar por el desarrollo productivo y laboral general del país. Esta idea hace que el Estado debe tener la iniciativa de implementar las medidas necesarias para la generación de empleo, la mejora en la salud y en la educación; proveer seguridad ciudadana y todas las infraestructuras y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades laborales. Esta idea se sustenta por el artículo 58 de la Constitución Política de Perú que establece que “el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura”.

Por otro lado, en la relación entre el trabajo y el Estado, la Constitución Política de Perú establece en su artículo 23 que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales". De esta forma, el Estado se asegura su primacía en la defensa de los derechos constitucionales en todas las relaciones que se formalicen en la sociedad, también en lo económico. Además, en sus artículos del 24 al 29, se añaden protecciones y derechos específicos para los trabajadores. Se establecen así el derecho a una remuneración suficiente, el límite de las jornadas laborales a 8 horas diarias o 48 horas semanales, protección frente a despidos arbitrarios, derechos colectivos como huelga, negociación colectiva y sindicación o la igualdad de oportunidades dentro de la propia empresa o entidad pública.

Estos preceptos constitucionales que instauran las bases de los derechos laborales hacen que el poder ejecutivo y legislativo continúe con el desarrollo de leyes que garanticen estos derechos laborales. Como ejemplo se encuentra la ley Nº30222. Issotools (2016) establece que esta ley tiene como objetivo la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, sobre la base de la prevención de los trabajadores. De esta manera, en esta ley se encuentran diferentes principios fundamentales para el funcionamiento de las relaciones laborales.

- Principio de prevención: "El jefe debe garantizar, en el lugar de trabajo, que se establezcan los medios y las condiciones necesarias para proteger la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores", también, "de los que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores" (Issotools, 2016).

- Principio de responsabilidad: "El jefe debe asumir las implicaciones económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes" (Issotools, 2016).

- Principio de cooperación: El estado, los dueños de las empresas y los trabajadores, además de las organizaciones, deben establecer los mecanismos necesarios que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Principio de información y capacitación: Issotools (2016) establece que la ley Nº29783 incide en la necesidad de que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben la información suficiente sobre la peligrosidad de las tareas laborales.

- Principio de gestión integral: "Todo encargado empresarial debe promover e integrar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y en la gestión general de la organización" establece la ley (Issotools, 2016).

- Principio de atención integral de la salud: "Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral" (Issotools, 2016).

- Principio de consulta y participación: según el autor, la ley que se está analizando promueve los mecanismos de consulta y participación de las empresas de los trabajadores más representativos para coordinar las mejoras en materia de seguridad y salud laboral.

- Principio de primacía de la realidad: son los trabajadores, los jefes y los representantes sindicales, además de las entidad públicas y privadas, las responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad laboral.

- Principio de protección: El Estado y las empresas deben asegurar las condiciones laborales dignas.

Esta ley responde según Del Campo (2014) a la necesidad de promocionar las "condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables" (p.7), cosa que ha sido objetivo constante de la acción de la organización Internacional del Trabajo desde su fundación. De esta forma, la OIT establece que "la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos" (Del Campo, 2014, p. 08).

Como explica Culqui Fernández (2015), en la actualidad, debido a la globalización y los progresos tecnológicos, ha surgido una modificación en el paradigma de las relaciones laborales, antes focalizado en lo nacional, orientándose ahora hacia la

regulación de la migración laboral. Esta responsabilidad de regulación descansa en los Estados, quienes deben implementar políticas migratorias que sean apropiadas, completas y respetuosas de los derechos fundamentales.

La autora plantea que, en este contexto, es imperativo que el Perú no permanezca al margen del marco normativo internacional. La ratificación de instrumentos como los Convenios 97 y 143 de la OIT es crucial para asegurar el respeto de los derechos laborales de los migrantes. Para replantear su política migratoria, el país debe involucrar a diversos sectores, incluyendo el Congreso de la República, la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público, el Ministerio de Justicia, el Poder Judicial y la sociedad civil. Solo a través de esta coordinación integral se logrará desarrollar una política migratoria comprehensiva y efectiva en el Perú.

La estructura laboral en Perú refleja un país con sectores modernos y emergentes, junto con una gran parte de la población que pertenece al sector de subsistencia. De todos modos, la prioridad en la agenda social que respecta a los derechos laborales mínimos parece ser baja, siendo considerada casi un lujo, a pesar de sus potenciales beneficios para la productividad. Esta preocupación solo se destaca en situaciones de presión internacional o al negociar tratados de libre comercio. A pesar de que los derechos laborales están consignados en acuerdos comerciales internacionales, la consideración del bajo costo laboral como ventaja competitiva no es sostenible a largo plazo, siendo que el respeto por estos derechos puede mejorar la productividad y, asimismo, proteger el capital humano de la empresa.

La libertad de asociación de los trabajadores es fundamental para lograr un equilibrio en el poder de negociación con los empleadores. No obstante, los sindicatos perdieron parte de su influencia debido a cambios en la legislación laboral y en la dificultad para poder responder las demandas de trabajadores temporales o con contratos atípicos. Si bien la cooperación entre empresas y trabajadores puede reducir los costos de transacción, la mencionada pérdida de fuerza sindical puede limitar esta cooperación, afectando los ingresos y las condiciones laborales de los trabajadores. (Garavito, 2007)

El tratamiento constitucional del trabajo en Perú y su evolución han variado significativamente desde el siglo XX. La Constitución de 1979 fue uno de los principales hitos, ofreciendo el tratamiento más detallado y profundo de los derechos laborales, hasta ese momento, en la historia constitucional del país. Esta constitución incluyó un capítulo dedicado exclusivamente al trabajo, lo que reflejaba un claro compromiso con el Estado Social de Derecho, con el consecuente establecimiento de principios básicos del Derecho Laboral en el ámbito constitucional, como el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos y la igualdad de trato.

Además de los principios fundamentales, la Constitución de 1979 también reconoció derechos más puntuales, tales como la estabilidad laboral, tanto en su modalidad de entrada como de salida, así como derechos de remuneración y de seguridad social. Estos derechos se complementaban con disposiciones sobre protección a la mujer, participación de los trabajadores en las empresas y plazos generosos para el cobro de remuneraciones y beneficios sociales. Esta constitución representó un avance significativo en el reconocimiento y protección de los derechos laborales en el ámbito constitucional peruano.

Pese a esto, la actual Constitución no posee un capítulo en concreto sobre trabajo, sino que integra los derechos laborales dentro de otros derechos sociales y económicos. Aunque la Constitución de 1979 marcó un punto de inflexión importante, la preocupación por los derechos laborales y su importancia soy fluctuantes dentro de la agenda social, destacándose principalmente en situaciones de presión internacional o al negociar tratados de libre comercio. (Toyama Miyagusuku, 2009)

El derecho laboral, reconocido como fundamental por la Constitución del Perú de 1993, cumple un papel fundamental, tanto en el progreso de los individuos como en el progreso de la economía nacional. Su inclusión en la Constitución otorga a los trabajadores la seguridad de que sus derechos están protegidos, como, por ejemplo, la libertad de trabajo, el cual es un aspecto esencial para permitir que las personas elijan dónde y con quién trabajar, garantizando que no puedan ser obligadas a trabajar en condiciones que no les sean convenientes.

Aunque el trabajo es un deber y un derecho, las personas conservan la libertad de decidir si desean trabajar y en qué condiciones. Esta libertad no se limita por la consideración del trabajo como un deber, ya que ambas características coexisten en el derecho laboral. La rotación de trabajadores o los despidos, en un marco legal que regule las relaciones de trabajo, deben cumplir con las normas de protección laboral establecidas.

En el contexto peruano, diferentes tipos de despido pueden generar diferentes escenarios para los trabajadores, por ejemplo: pueden optar por indemnización o reposición dependiendo de la situación. La emisión del "Quinto Pleno Laboral" presenta la posibilidad de solicitar maneras diversas de indemnización en casos de despido injustificado o fraudulento, incluyendo daños emergentes, lucro cesante, daño moral y daño punitivo.

El despido de un trabajador significa una cantidad de costos adicionales para las empresas, los cuales van más allá de la simple indemnización. Además de los pagos por beneficios sociales, como pueden ser vacaciones y gratificaciones, las empresas tienen que estar en condiciones para enfrentar las demandas de reposición o indemnización por parte de los trabajadores afectados.

En un contexto así es que las leyes laborales protegen al trabajador, considerándolo el individuo más débil dentro de la relación contractual-laboral, y, en consecuencia, suministrándole las garantías para proteger sus intereses ante incumplimientos por parte de la empresa que lo emplea. A pesar de que las deudas laborales son pasivos de la empresa, es significativo subrayar que los trabajadores no son considerados como meros activos de la misma, sino que poseen derechos fundamentales los cuales deben ser respetados. La relación laboral y los posibles cambios en ella deben analizarse con cuidado para lograr un equilibrio entre los intereses de la empresa y los del trabajador.

El principio de continuidad en las relaciones laborales indica que un contrato de trabajo mantiene su vigencia hasta que se termine legalmente o se declare su finalización en un juicio. Este principio tiene por objetivo proteger los derechos laborales

del trabajador, promoviendo relaciones laborales duraderas. En el marco de reorganizaciones empresariales, este principio significa que los trabajadores trasladados mantienen los derechos laborales que adquirieron hasta ese momento, debiendo estos ser reconocidos por la nueva empresa. Esto significa que el nuevo empleador debe respetar los contratos de trabajo y el tiempo de servicio que los trabajadores acumularon, lo cual incluye no someterlos a un nuevo periodo de prueba y mantener su antigüedad desde que comenzaron a laborar en la empresa original. Este principio obliga al nuevo empleador a reconocer las deudas laborales pendientes del empleador original y a integrar a todos los trabajadores en su plantilla. (Ladrón de Guevara Vera, 2018)

El derecho del trabajo apunta a regular las relaciones laborales entre los empleados y sus empleadores, con el objetivo de mantener un equilibrio y evitar relaciones desiguales. Este campo del derecho abarca el estudio de cómo evolucionan y se desarrollan estas relaciones, así como el marco normativo jurídico que las regula, incluyendo los presupuestos legales que deben cumplir los contratos de trabajo. Tiene por fin proteger los derechos de los trabajadores, haciendo que se garantice el cumplimiento de los términos contractuales que fueron prometidos por los empleadores mediante la aplicación de la normativa laboral vigente y de seguridad social.

La relación laboral establece vínculos jurídicos entre empleador y trabajador, donde el primero está obligado al pago de la remuneración por el trabajo realizado por el segundo, quien actúa bajo la subordinación del empleador. Esta relación se consolida cuando ambas partes son conscientes de sus obligaciones y se establecen las potestades de dirección del empleador, evitando abusos o arbitrariedades, es decir, el respeto por los derechos del empleado y los deberes que le implica al empleador. Las actividades personales realizadas por el trabajador, sean mediante máquinas o a través de servicios brindados, establecen su papel dentro de la relación laboral y son resguardadas por las normas laborales.

El tercer presupuesto legal de la relación laboral concierne a los fines de la prestación de la actividad personal del trabajador, que tienen una índole económica. A pesar de los objetivos o rubros del empleador, las funciones principales de los trabajadores suelen ser productivas y apuntan a obtener un beneficio remunerativo, que

se refleja en el sueldo acordado en el contrato laboral. Resumidamente, la relación laboral está fundamentada en la protección de los derechos de los trabajadores, el reconocimiento de las obligaciones mutuas entre empleador y empleado, y la búsqueda del provecho económico por parte del trabajador. (Sanabria Talavera, 2022)

El derecho laboral se distingue por su origen reciente, que proviene de la lucha histórica entre la clase trabajadora y la clase poseedora de los medios de producción. Este conflicto ha dado forma a esta rama del derecho, considerada como un producto de la búsqueda de estas reivindicaciones obreras. Para entender mejor el derecho laboral, es fundamental comprender el sentido del término "trabajo" y cómo este concepto fue evolucionando a lo largo de los años.

Los principios del derecho laboral son reglas básicas que guían la creación de normas de trabajo y sirven para constituir el marco para resolver conflictos a través de la interpretación, aplicación o integración normativa, según lo indica el Tribunal Constitucional; dentro de los mismos, se mencionan los siguientes principios básicos del derecho laboral:

- Principio tutelar o protector: Este principio, base del derecho laboral, reconoce la desigualdad entre empleador y trabajador, determinada por la subordinación del segundo hacia el primero.

- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: En una relación laboral, se debe respetar la imposibilidad de renunciar a los derechos que la Constitución y la ley reconocen, incluso aquellos que provienen de convenios colectivos de trabajo.

- Principio de Continuidad de la Relación Laboral: Este principio instaura una preferencia por los contratos laborales indefinidos por sobre los contratos de duración determinada, salvo excepciones justificadas por la temporalidad o accidentalidad de las labores.

- Principio de la Primacía de la Realidad: Ante discrepancias entre lo que fue acordado en documentos y lo que sucede en la realidad, se priorizan los hechos concretos, especialmente en casos de fraude y/o simulación cuyo fin es evadir derechos laborales. (Pla, 2008)

- Principio de Razonabilidad: Este principio implica que las relaciones laborales deben regirse por la razón, siendo un límite flexible que busca aplicarse en áreas donde la norma no puede establecer límites rígidos.

- Principio de Buena Fe: Tanto los empleadores como los trabajadores tienen el deber de obrar con lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, construyéndose así una relación de confianza mutua.

- Igualdad de Oportunidades sin Discriminación: Este principio garantiza que ninguna persona sea discriminada en el ámbito de trabajo por razones injustificadas, asegurando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades laborales sin distinción.

3.2. Tribunal Constitucional Peruano, Igualdad y su Jurisprudencia en Materia Laboral

El Tribunal Constitucional Peruano busa en su jurisprudencia defender el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en sus sentencias. La igualdad y la no discriminación forman parte de las bases del orden constitucional imperante. Como principio, la igualdad posee un reconocimiento fundamental ya que el principio constitucional establece las directrices para el diseño de políticas públicas por parte del Estado. Landa (2021) incide en esta idea y establece que:

> Si bien todos somos iguales ante la ley (artículo 2-2), también pueden expedirse leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por la diferencia entre las personas (artículo 103). Esto no impide establecer tratamientos diferenciados a sectores de la población históricamente vulnerados, como la mujer, los niños, los adultos mayores (artículo 4) y los discapacitados (artículo 7), especialmente si trabajan (artículo 23). (p. 2)

Asimismo, la Constitución reconoce también diferentes preceptos basados en la noción de igualdad y no discriminación:

> En formas de unión conyugal distintas del matrimonio (artículo 5), la igualdad de deberes entre padres e hijos y la igualdad entre los hijos, con independencia del estatus civil de los padres (artículo 6), el acceso universal -para todos, aunque progresivo a la seguridad social en igualdad de condiciones (artículo 10)- y la promoción de la creación de instituciones educativas para promover el mayor acceso posible a la educación como derecho (artículo 17). (Landa, 2021, p. 2)

Por otro lado, la igualdad y la no discriminación también se encuentra según Landa (2021) cuando la constitución establece que los ciudadanos deben tener

> Los mismos beneficios tributarios básicos para la universidad pública y privada (artículo 19), el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (artículo 26.1), igual valor del voto como derecho de participación (artículo 31), el acceso a la función pública en condiciones de igualdad (artículo 40) y la igualdad de trato desde el Estado a las confesiones religiosas (artículo 50). (p. 3)

Esto permite asegurar que la igualdad como principio sirve de base para la creación del derecho en base a la igualdad constitucional. La igualdad como precepto constitucional detenta una doble condición de principio y de derecho fundamental. En cuanto al principio, el Tribunal Constitucional en su sentencia Nº0045-2004-PI/TC del 29 de octubre de 2005 establece que constituye la expresión de un contenido material objetivo que, como parte axiológica del sustento del orden constitucional, tiene una conexión de carácter general y se extiende a lo largo de todo el sistema jurídico.

En cuanto derecho fundamental, la igualdad constituye el reconocimiento de ser un derecho subjetivo, es decir, la persona es titular de este bien constitucional. De la misma forma, el TC en la misma sentencia establece que la igualdad como derecho fundamental ee refiere al reconocimiento de un derecho que impide la discriminación por motivos prohibidos constitucionalmente, como el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica, así como por otras razones que, desde una

perspectiva jurídica, se consideren relevantes bajo la categoría de "motivo" o "de cualquier otra índole".

La igualdad, al ser reconocida como derecho fundamental, adopta una relación jurídica donde se identifica al sujeto titular (quien reclama que se le brinde el trato igual frente a otra persona), el sujeto obligado (a quien el titular reclama recibir el mismo trato como a otra persona) y el contenido. De esta forma, la igualdad como derecho establece que todos deben ser tratados por igual ante la ley y frente a otros derechos, por lo que nadie debe ser discriminado por las razones prohibidas en la Constitución. Sin embargo, la igualdad como principio puede ser entendida de diferentes formas. Por un lado, como una norma o un principio de alcance general y de esta forma que pueda ser aplicable a una serie de acontecimientos. Por otro lado, el principio de igualdad se utiliza como fundamento de un determinado ordenamiento jurídico o Estado. Y, por último, como una norma que exige que algo sea realizado en la mayor medida posible (Landa, 2021).

En la jurisprudencia constitucional se establece que la igualdad es un principio esencial que rige la organización y la propia actuación de todos los órganos y poderes del Estado, bajo el modelo de Estado democrático y social de derecho. De esta forma el Tribunal Constitucional en su sentencia N.º 0018-2003-AI/TC, de 26 de abril de 2004, establece que la igualdad ee trata de una declaración o afirmación con significado y consecuencias normativas o éticas que, en su calidad de tal, forma parte del núcleo esencial del sistema constitucional basado en principios democráticos.

El Tribunal Constitucional en la jurisprudencia constitucional posee un rol activo en materia laboral. En la sentencia del TC nº 1230-2002-HC/TC del 20.06.2002 indica que “en materia de derechos fundamentales, las normas que los reconocen regulan o limitan deben interpretarse de conformidad con los tratados sobre derechos humanos (...) no solo es una exigencia que se deriva directamente de la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución, sino también del hecho de que los tratados, una vez ratificados por el Estado peruano, forman parte del derecho nacional”. De esta forma, los tratados internacionales que establecen derechos laborales, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico peruano. Esto asegura a los órganos del Estado legislar según los tratados internacionales y los derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional posee diferentes sentencias o fundamentaciones relacionadas con los derechos laborales. Si se habla de libertad de trabajo se encuentra la fundamentación EXP. 0008-2003-AI/TC y la sentencia EXP. 0661-04-AA/TC; relacionado con el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, se encuentra, por ejemplo, la sentencia EXP. 2510-2002-AA/TC o la sentencia EXP. 01875-2006PA/TC.

De esta manera, tal como establece Gamarra (2019), el TC, a través del tiempo, se ha colocado como la única institución de asegurar derechos socioeconómicos de los trabajadores reconocidos en la Constitución, ya que como demostramos en este trabajo, la inconstitucionalidad de las normas laborales se usa como la herramienta jurídica más eficaz para lograr el reconocimiento y vigencia de los derechos laborales. Este planteo destaca el papel central que el Tribunal Constitucional (TC) ha desempeñado a lo largo del tiempo en la salvaguarda de los derechos socioeconómicos de los trabajadores, tal como están consagrados en la Constitución. La importancia de esta institución radica en su función crucial como el único organismo que garantiza de manera efectiva estos derechos, especialmente mediante la utilización de la inconstitucionalidad de las normas laborales como una herramienta jurídica estratégica.

La referencia a la inconstitucionalidad de las normas laborales resalta la eficacia de este mecanismo como una vía legal fundamental para asegurar el reconocimiento y la vigencia de los derechos laborales. En otras palabras, cuando las disposiciones normativas relacionadas con el ámbito laboral contradicen los principios y derechos establecidos en la Constitución, el TC se convierte en la instancia que, mediante la declaración de inconstitucionalidad, actúa como el defensor último y garante de los derechos socioeconómicos de los trabajadores.

Esta función del TC como custodio de los derechos laborales resalta la importancia de contar con un órgano judicial que no solo interprete y aplique la Constitución, sino que también desempeñe un papel activo en la protección y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores. La referencia al tiempo refuerza la idea de que esta institución ha consolidado su posición a lo largo de la historia, estableciéndose como un actor clave en el escenario jurídico para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales.

Siguiendo a Nogueira Alcalá (2006), el escrutinio intermedio, surgido en la jurisprudencia estadounidense en los años setenta, se sitúa entre el escrutinio débil y el escrutinio estricto. Se emplea en casos en los que el Estado establece diferencias basadas en criterios sospechosos para igualar oportunidades para grupos históricamente discriminados, considerándose como medidas positivas o de discriminación inversa. En Colombia, la Corte Constitucional aplica este tipo de escrutinio cuando una medida afecta un derecho constitucional no fundamental o cuando hay indicios de arbitrariedad que tienen un impacto grave en la libre competencia.

El Tribunal Constitucional peruano comparte una perspectiva similar, aunque realiza distinciones en la intensidad de la intervención. La intensidad grave implica discriminación fundamentada en motivos constitucionales prohibidos, afectando derechos fundamentales. La intensidad media afecta derechos de naturaleza legal o intereses legítimos, mientras que la intensidad leve se sustenta en motivos no constitucionales y afecta derechos de naturaleza legal o intereses legítimos.

Como plantea el autor, la determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad desempeña un papel crucial en el análisis del principio de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto. En el subprincipio de necesidad, se lleva a cabo una comparación entre la intensidad de la intervención del medio adoptado por el legislador y el medio hipotético para evaluar si este último es menos intenso. En el examen de la proporcionalidad en sentido estricto, la intensidad de la intervención en la igualdad se contrasta con la intensidad de la realización del fin constitucional. Aunque el escrutinio de igualdad presenta menos claridad analítica que el principio de proporcionalidad, se centra en la legitimidad del objetivo constitucional y la idoneidad de la medida, sin tener en cuenta la posibilidad de alcanzar el mismo objetivo por medios igualmente idóneos o más idóneos sin recurrir a diferenciaciones (principio de necesidad).

Además, se enfatiza que la justificación de las diferenciaciones debe estar vinculada a la relación entre la intensidad con la que se logra el objetivo y la intensidad con la que se afecta el derecho a la igualdad y otros derechos fundamentales (principio de proporcionalidad en sentido estricto). Se resalta la relevancia de evitar alterar la naturaleza esencial del derecho fundamental afectado en favor de un bien jurídico constitucional, asegurando que la legislación no menoscabe el contenido esencial de los derechos establecidos constitucionalmente.

En este sentido, y como recoge Madrid (2008), en el marco legal peruano, el principio de igualdad se reconoce como un valor fundamental y principio rector, así como un derecho subjetivo aplicable a todos los ciudadanos. El Tribunal Constitucional resalta que la igualdad ante la ley impone al Estado una conducta específica al legislar o administrar justicia. Se enfatiza que la igualdad de oportunidades y de trato no debe resultar en diferenciaciones no justificadas ni arbitrarias en el ámbito de las actividades laborales. Aunque el Tribunal hace mención tanto de la igualdad ante la ley como de la igualdad de trato y oportunidades, las considera de manera equiparada, a pesar de que sus contenidos no necesariamente sean equivalentes.

La igualdad abarca dos facetas: formal y sustantiva. En términos formales, implica brindar tratamiento igualitario a individuos similares y desigual a aquellos diferentes, requiriendo la justificación de cualquier disparidad y la consideración de circunstancias para establecer similitudes o diferencias.

En el ámbito público, la dimensión formal del principio de igualdad se refleja en el derecho de igualdad ante la ley. Este derecho impone que los ciudadanos estén sujetos a un ordenamiento jurídico uniforme y sin privilegios, garantizando que las normas sean aplicadas de manera general y sin excepciones. La igualdad ante la ley se convierte en un derecho subjetivo de los ciudadanos, quienes deben recibir un trato igualitario, salvo que existan diferencias significativas en sus situaciones.

El mandato de no discriminación busca eliminar las diferencias de trato arraigadas en la sociedad, especialmente aquellas basadas en "motivos prohibidos" considerados inaceptables, como la raza, el sexo, la religión o la condición económica. En el ámbito laboral, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en Perú establece que el despido motivado por discriminación es nulo.

Este requisito es esencial para asegurar la igualdad, brindando protección a grupos que han sido históricamente desfavorecidos. Se prohíbe tanto la discriminación directa, que no cuenta con una justificación objetiva, como la discriminación indirecta, donde la aplicación de un motivo "neutro" resulta en un impacto adverso desproporcionado sin una justificación adecuada. Mientras que en la discriminación directa es crucial demostrar la intención discriminatoria, en la discriminación indirecta

se focaliza en evidenciar el impacto adverso, sin necesariamente considerar la intención discriminatoria.

La interpretación y aplicación de las instituciones jurídico-laborales experimenta a nivel mundial una tendencia marcada en la jurisprudencia constitucional, como plantea Raymond (2008), destacándose la asignación de una significativa importancia a los valores fundamentales, en particular al principio de dignidad de la persona. Este enfoque implica una transformación en la comprensión del Derecho del Trabajo, donde se reevalúan las instituciones laborales considerando la protección del valor individual, y se sitúa a la persona en el marco contractual. Contrariamente a la proyección externa de los aspectos no laborales contenidos en las Constituciones, se percibe una "internalización" de los valores fundamentales al momento de interpretar y aplicar dichas instituciones.

La "humanización" del Derecho del Trabajo implica una perspectiva donde las normativas relacionadas con despidos, jornadas laborales y otras instituciones deben garantizar en todo momento la dignidad del trabajador. Este enfoque humanista, que reconoce al trabajador no solo como un individuo, sino como una persona humana, resulta fundamental para cimentar el Derecho del Trabajo en valores sólidos e inquebrantables.

Esta aproximación permite flexibilidad en las soluciones normativas, pero siempre dentro del respeto irrestricto a este valor fundamental. Así, se asegura, por ejemplo, la implementación de jornadas atípicas sin comprometer la integridad del trabajador o la aplicación de medidas de protección económica sin legitimar conductas vejatorias en casos de despido arbitrario. La Constitución de 1993 delineó las funciones del Tribunal Constitucional (TC). Aunque los cambios más significativos en los derechos laborales se produjeron en los años 90, no fue hasta el 2000 que el TC emitió sentencias relevantes en defensa de los derechos fundamentales. Tras la transición democrática en noviembre de 2000, se dio comienzo a un proceso de reforma constitucional, por medio del TC, que abordó temas fundamentales como la estabilidad laboral y los derechos colectivos. En este marco, el TC se convirtió en el órgano autónomo encargado de garantizar la constitucionalidad y de defender los principios constitucionales contra las leyes o actos estatales que los desafíen, tal como ocurrió en la década de los 90. A lo largo del tiempo, el TC se ha ido consolidando como la principal

institución para dar seguridad a los derechos socioeconómicos de los trabajadores, utilizando la inconstitucionalidad de las normas laborales como una herramienta legal efectiva para garantizar tales derechos.

La jurisprudencia constitucional, particularmente la que se emana del Tribunal Constitucional, ha desempeñado un papel vital como intérprete primario de la Constitución y defensor de los derechos laborales. En las últimas décadas, el Tribunal Constitucional ha establecido criterios garantistas que modificaron de manera significativa el modo de disposición de las leyes laborales, favoreciendo a una visión más protectora de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento peruano. La creación de precedentes constitucionales vinculantes, es decir, como reglas generales establecidas por el Tribunal Constitucional en casos particulares, ha otorgado un marco normativo fundamental para la resolución de futuros casos similares, equiparándolos en efecto a la ley y otorgando mayor certeza jurídica en lo que respecta a materia laboral y previsional en el país. (Vilchez, 2019)

El Tribunal Constitucional peruano ha desempeñado un papel vital en la restauración de los niveles de protección en los derechos laborales, que habían sido disminuidos por normativas anteriores, por medio de una interpretación que resalta los principios y valores básicos. Esto se cimenta en el principio de progresividad y no regresividad de derechos, lo cual implica la responsabilidad del Estado a la hora de mejorar constantemente las condiciones laborales y prohibir cualquier retroceso en los avances que ya fueron alcanzados.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional de Perú ha sido de gran importancia para interpretar los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, aportando soluciones a conflictos laborales y optimizando el contenido de dichos derechos. El Tribunal ha establecido parámetros básicos acerca del derecho a la libertad de trabajo, incluyendo la concreción de la vocación laboral, la libre elección de trabajo y la protección contra el despido injustificado. Asimismo, se ha pronunciado sobre el derecho al trabajo, haciendo hincapié en el acceso a un puesto laboral y la necesidad de una causa que justifique el despido. En cuanto a la igualdad y no discriminación en el trabajo, el Tribunal ha establecido criterios que exigen una concesión igualitaria de derechos y la prohibición de discriminación jurídica, promoviendo la igualdad de oportunidades.

El Tribunal Constitucional de Perú ha abordado temas de diversa índole en el contexto del ambiente de trabajo, tales como las jornadas laborales atípicas, instituyendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad buscando garantizar el derecho al descanso según el tipo de trabajo que es realizado. En lo que respecta al salario, ha definido el concepto de "salario equitativo", determinando la prohibición de distinciones arbitrarias y garantizando un parámetro mínimo para el salario, pudiendo este ser establecido tanto por el Estado como por la autonomía colectiva, con el fin de proteger el derecho a la dignidad.

Asimismo, el Tribunal también se ha pronunciado sobre el despido arbitrario, haciendo énfasis en la reposición como la forma más adecuada de protección frente a ello. Ha destacado que la legislación que tiene, por único fin, prever la indemnización como medio de reparación, contradice el contenido fundamental del derecho laboral, que indica que el despido solo puede ocurrir si está justificado. A pesar de esto, en la actual legislación peruana, la reposición se limita a determinados tipos de despido y procesos específicos, lo que recalca la importancia de la causalidad en las desvinculaciones laborales cuando se legisla en pos de la protección del puesto de trabajo.

El Tribunal Constitucional de Perú, entre otras de sus implicaciones, ha abordado los derechos laborales colectivos, fundamentando la constitucionalización del derecho laboral. Con respecto a la libertad sindical, protege a los dirigentes sindicales para que puedan ejercer sus funciones, como reunirse con sus sindicatos, velar por los beneficios de los trabajadores sindicalizados y representarlos en procedimientos administrativos y judiciales. De igual manera, ha respaldado el derecho de sindicación para negociar convenios colectivos y otras potestades, tales como el derecho al ejercicio de huelga. En lo que concierne a la negociación colectiva, ha afirmado que debe ser garantizada por la Constitución y que el Estado tiene la obligación de fomentarla y promover otros medios para resolver controversias laborales de manera pacífica, fortaleciendo así las actividades sindicales y la libertad para negociar entre partes. En cuanto al derecho a la huelga, el Tribunal reconoce el derecho del trabajador a dejar de realizar sus labores temporalmente con el objetivo de obtener beneficios socioeconómicos y/o laborales, luego de agotar el proceso de negociación directa con el empleador. Estas decisiones del Tribunal Constitucional contribuyeron a clarificar y fortalecer el respeto, la protección y la garantización de los derechos laborales en Perú, consolidando así la constitucionalización del derecho laboral. (Retamozo, 2024)

El sistema interamericano de derechos humanos ha establecido modelos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de los pueblos indígenas, poniendo el foco en la discriminación estructural e interseccional. Entidades tales como el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y la Defensoría del Pueblo han elaborado informes que documentan la realidad histórica y estructural de discriminación contra dichas colectividades en Perú. No obstante, hasta el año 2019, el Tribunal Constitucional peruano había emitido solo cuatro sentencias y un auto jurisdiccional que guardaran relación directa o indirecta con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos étnico-raciales hacia personas y pueblos indígenas, lo cual representa un número muy limitado de pronunciamientos al respecto de semejante problemática.

La jurisprudencia constitucional podría mejorar su accionar en lo que concierne a casos de posible discriminación al considerar factores históricos, estructurales o contextuales. Esto podría, a su vez, sustentarse en datos estadísticos obtenidos de entidades oficiales, lo que permitiría determinar si un caso en particular manifiesta un problema más amplio que afecta a un sector o grupo social. En tales casos, la jurisprudencia constitucional podría no solo indicar la ejecución de medidas reparatorias, sino también medidas correctivas o que apunten a la no repetición, incluyendo acciones positivas o políticas públicas que tengan por objetivo favorecer a ciertos grupos durante un período específico.

A pesar del extenso desarrollo doctrinal y jurisprudencial del principio y derecho de igualdad y no discriminación, y la extensa documentación que da cuenta de la exclusión histórica y estructural de personas y pueblos indígenas, los estándares, técnicas y principios de interpretación que fueron establecidos por el Tribunal Constitucional peruano para lidiar con estas cuestiones se consideran insuficientes para la correcta subsanación de estos flagelos.

La jurisprudencia constitucional requiere de una evolución hacia una consideración más completa de la discriminación contra colectivos en situación de vulnerabilidad. Para llevar esto a cabo, puede apoyarse en información estadística proporcionada por diversas entidades oficiales para determinar si un caso específico refleja un problema más amplio y que afecte a un sector o grupo social. Si se reconoce que un caso representa un problema de tal naturaleza, el Tribunal Constitucional debería ordenar medidas correctivas o de no repetición, incluyendo acciones positivas o políticas

públicas dirigidas a favorecer a estos grupos vulnerados a lo largo de un período determinado.

Este progreso demandaría que el Tribunal Constitucional no se limite únicamente a emitir una sentencia, sino que también controle cómo se implementan las medidas ordenadas. Para este fin, podría desarrollar herramientas cuyo fin sea monitorear el progreso en la implementación de estas políticas públicas. Al moverse hacia una orientación que busque ser más contextual y estructural de la igualdad y la no discriminación, la jurisprudencia constitucional también podría considerar una noción de discriminación indirecta y revisar sus actuales tests de igualdad. Estas nuevas pruebas podrían evaluar si las medidas que se adoptaron para afrontar la discriminación afectan desproporcionadamente otros derechos fundamentales, buscando alcanzar un equilibrio adecuado en la protección de los derechos de todas las partes que están en conflicto (Lobatón, 2020).

4. Bases conceptuales

Igualdad: Según la Real Academia Española, igualdad puede ser la "conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad". Sin embargo, la igualdad ante la ley, concepto que interesa para esta investigación resulta ser el "principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos".

Por otro lado, Oxford Languages indica que es la "condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica" o la "proporción o correspondencia entre las partes que uniformemente componen un todo".

La igualdad, definida legalmente como un derecho fundamental y principio constitucional, prohíbe la discriminación y demanda tratamientos equitativos entre individuos con condiciones o situaciones similares. No obstante, permite diferenciaciones que hayan sido objetivamente justificadas y que superen pruebas de razonabilidad y proporcionalidad. El derecho a la igualdad se divide en dos derechos particulares: el derecho a igual tratamiento ante la ley y el derecho a no ser discriminado por motivos como origen, raza o sexo. Aunque la Constitución exige que todos los individuos sean iguales frente a la ley, reconoce que pueden existir tratamientos

diferenciados de manera legítima, siempre que no estén basados en motivos previamente prohibidos.

Un claro ejemplo de esta diferenciación se haya en el sistema impositivo, donde se establecen escalas de impuestos progresivos acorde al nivel de ingreso de los contribuyentes. Esta práctica da muestra de la necesidad de tratos diferenciados en función de las circunstancias económicas de cada individuo durante un período determinado. Sin embargo, estos tratamientos deben ser justos y proporcionales, buscando no recaer en situaciones en las que podría caber un sesgo discriminatorio. (Landa Arroyo, 2021)

El principio de igualdad y la prohibición de discriminación, fundamentales en la Declaración Universal de Derechos Humanos, buscan garantizar que todas las personas tengan el mismo trato la ley y tengan derecho a igual protección, tal como está establecido en los artículos 2 y 7. Esto implica que cualquier acto de discriminación represente una infracción para dicha declaración. El principio de igualdad asegura un trato uniforme y protección legal para todos, mientras que el derecho a la no discriminación garantiza el reconocimiento y el disfrute de los derechos fundamentales sin limitaciones injustas, lo cual se hace extensivo a todos los derechos reconocidos internacionalmente.

Estos principios son complementarios y no contradictorios entre sí, como lo han determinado tanto la doctrina como los tribunales. De igual manera, el principio de no discriminación prohíbe que una persona, con las mismas cualidades y condiciones que otra, sea privada del goce de ciertos derechos, ya que ambos deberían disfrutarlos en igualdad de condiciones, independientemente de cualquier disposición legal. (Flores Lolo, 2018)

Derecho a la igualdad: tal como establece el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el derecho a la igualdad significa que " todo ser humano, desde su nacimiento, debe ser reconocido como igual ante la ley, por parte de los Estados". En su artículo 2 aclara que este derecho puede ser disfrutado por toda persona sin que haya distinción por " raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

El derecho de igualdad ante la ley se desglosa en dos aspectos fundamentales: la igualdad de la ley, que limita al legislador para que las leyes no vulneren el principio de igualdad de trato que todas las personas merecen, y la igualdad en la aplicación de la ley, que obliga a todos los órganos públicos, incluidos los judiciales, a aplicar la ley de manera uniforme a personas en situaciones similares. Asimismo, esta concepción ha evolucionado hacia una perspectiva de igualdad esencial, que no solo garantiza igualdad formal ante la ley, sino que también tiene por objetivo crear condiciones y oportunidades equitativas para las personas, a través de los medios legales de los que se dispone.

El derecho a la igualdad busca prevenir la existencia de privilegios y desigualdades injustificadas. Este derecho no garantiza una igualdad material absoluta, siendo que permite ciertas diferencias siempre y cuando estas no sean arbitrarias o irrazonables, ya que en ese caso serían consideradas como actos discriminatorios y, en consecuencia, estarían prohibidas tanto en la ley como en su aplicación. Por lo tanto, el desafío radica en determinar cuándo una diferenciación es constitucionalmente aceptable y cuándo constituye discriminación, lo que debe ser rechazado.

Tanto la Constitución de 1979 como la de 1993 establecen el derecho a la igualdad ante la ley y prohíben la discriminación por diversas razones. De todos modos, la diferencia más importante radica en que la Constitución de 1979 incluía un párrafo que iba incluso más allá de la igualdad formal, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y reconociéndoles, a estas últimas, derechos no menores que a los primeros, lo que permitía la posibilidad de otorgarles derechos adicionales en ciertos casos. Esta disposición más progresista fue finalmente suprimida en la Constitución de 1993. En consecuencia, esto significó perder la oportunidad de incluir medidas como las acciones positivas o la discriminación inversa, las cuales podrían haber contribuido a crear condiciones para una democracia social más efectiva y más igualitaria. (Praeli, 1997)

Discriminación: Tal como establece Castillo (2019), la discriminación "se define como un trato diferenciado basado en razones diversas; es el señalamiento prejuicioso a una determinada persona con ciertas características, adjudicándole una condición o sentido de inferioridad". La RAE por su parte la define como la acción de "dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.".

El concepto de discriminación es uno de los términos que más se utilizan en el lenguaje cotidiano, con diversos sentidos e intenciones. Acorde al Diccionario de la Lengua Española, discriminar puede significar separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra, pero también puede significar dar un trato de inferioridad basado en motivos como la raza o la religión. Esta segunda definición es la que comúnmente es más usada en la cotidianeidad, portando, en consecuencia, una connotación negativa que responde a los prejuicios y estigmas sobre los que se basa la discriminación.

La discriminación se manifiesta cuando se trata a una persona o un determinado colectivo como inferiores debido a características como su origen étnico, género, orientación sexual o discapacidad. Este trato desigual representa una violación de los derechos humanos fundamentales y las libertades básicas. La discriminación no se limita a una mera distinción, sino que implica una valoración negativa y una diferenciación injusta que menoscaba la dignidad y los derechos de quienes son discriminados.

En el contexto legal e internacional, la discriminación se define como la restricción o anulación de derechos fundamentales o libertades básicas. Las leyes y constituciones de varios países contemplan esta definición, buscando proteger los derechos humanos y promover la igualdad. Estas definiciones legales contribuyen a desmitificar el concepto de discriminación y a darle una formulación precisa dentro del marco de los derechos humanos, destacando su gravedad y la necesidad de combatirla en todas sus formas.

La discriminación se manifiesta cuando una persona, basándose en prejuicios o estigmas sociales, trata a otra como inferior, lo que puede resultar en la limitación de oportunidades laborales o participación política de la segunda. Esta actitud de desprecio, arraigada en prejuicios sociales, constituye una violación de los derechos fundamentales de los individuos discriminados, evidenciando la necesidad de abordarla para promover la igualdad y la justicia social. La discriminación, entendida como una conducta que está culturalmente arraigada y extendida, implica el daño a los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas, es por eso que es importante diferenciar entre actos despectivos y actos discriminatorios, siendo que estos últimos implican la capacidad de afectar los derechos y libertades de manera directa o indirecta.

La no discriminación es un derecho humano fundamental que se aplica a todas las personas, pero que a menudo es percibido erróneamente como un derecho destinado únicamente a proteger a minorías o casos excepcionales. Se tiende a asociar este derecho

con grupos más identificables que han sufrido discriminación, como mujeres, personas con discapacidad o personas LGBT+, ignorando que su aplicación es de carácter universal. No obstante, la discriminación puede afectar a individuos por otros motivos, como, por ejemplo, su pertenencia a un grupo específico, como sucede, por decir, cuando se niega el acceso a la educación a un niño por la religión de su familia.

Es vital que las leyes reconozcan que muchas personas enfrentan desventajas debido a su pertenencia a ciertos grupos y que esto los hace más vulnerables a la discriminación. En consecuencia, las normativas que garantizan la no discriminación son perfectamente compatibles con medidas específicas destinadas a proteger la integridad de estos grupos históricamente marginados. Esto no implica que la ley pierda su carácter universal, pero sí le otorga la capacidad de abordar prácticas discriminatorias que son más dañinas para con ciertos colectivos. (Rodríguez Zepeda, 2004)

Discriminación laboral: Castillo (2019) establece que la discriminación laboral "suele presentarse en todas las latitudes mundiales, como una forma de segregar o excluir a un conglomerado humano que forma parte de una población, entidad, organización, sea pública o privada". La OIT (1960) por su lado define a la discriminación laboral como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación".

La discriminación laboral se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia sin una justificación suficiente que afecte la igualdad de oportunidades en el empleo, así lo determina el Convenio Internacional del Trabajo No. 111. La doctrina identifica que puede ser tanto acción u omisión, que debe estar falto de una causa justificada y causar un perjuicio al trabajador. La intención del sujeto discriminante no es relevante en este caso, ya que lo importante es el resultado y el daño causado al trabajador, lo que lleva a excluir del ordenamiento jurídico no solo las conductas que tengan voluntad de ser discriminatorias, sino todas aquellas que resulten en situaciones de discriminación. (Núñez, 2009)

La discriminación laboral puede manifestarse de diversas maneras, ya sea directamente o de manera indirecta. La discriminación directa se produce cuando el daño o efecto discriminatorio tiene un impacto inmediato e intencionado en el trabajador discriminado, como puede ser un despido por actividad sindical. Especularmente, la discriminación indirecta ocurre cuando el perjuicio se produce de manera colateral o no intencionada, como en el caso de condiciones aparentemente neutras en procesos de selección pero que terminan favoreciendo a ciertos candidatos. Además, se distingue entre discriminación por afinidad o proximidad, donde el perjuicio afecta al entorno del trabajador; discriminación vertical, donde es el empleador quien discrimina; y discriminación horizontal, cuando son los propios trabajadores quienes discriminan a sus compañeros.

La discriminación laboral puede producirse tanto por acción como por omisión, lo cual significa que no llenar una vacante debido a ciertas características, no relevantes al cargo aspirado, de los candidatos puede constituir un hecho de discriminación. Además, debe tenerse en cuenta el concepto de "acoso colectivo" o "straining", donde los trabajadores son víctima de ofensas públicas, como puede ser la descalificación frente a sus pares, por no alcanzar las metas establecidas, lo que puede causar un daño moral colectivo. Esta práctica plantea la cuestión de si todo acto discriminatorio, aunque inicialmente esté enfocada en un individuo, pueda afectar, eventualmente, a todo un colectivo.

Se hace énfasis en que el "straining" provoca un daño moral al conjunto, lo que implicaría que en el fondo toda discriminación es, en un punto, considerarse colectiva, ya que puede afectar a grupos enteros de personas. Más allá de la discriminación que es practicada por el empleador o los trabajadores, también existe la discriminación normativa, la cual refiere a las situaciones en las que ciertas leyes o decretos pueden contener disposiciones de carácter discriminatorio, las cuales carecerían de validez, ya que estarían atentando contra los derechos fundamentales. Esta diversidad de formas de discriminación resalta la importancia de abordar este problema desde múltiples disciplinas en pos de constituir un entorno laboral justo e inclusivo. (Uriarte, 2011)

Jurisdicción constitucional: la jurisdicción constitucional es aquella actividad jurisdiccional que ejerce cualquier órgano cuando decide cuestiones relacionadas con la materia constitucional (SAIJ, 2021).

En Latinoamérica, la jurisdicción constitucional fue establecida tanto por medio de cortes constitucionales o tribunales especializados, como a través de la ampliación de competencias que poseen las cortes supremas de estos países. Esto implica una base jurídica en la supremacía constitucional y la protección de los derechos fundamentales, mientras que también supone una necesidad política de garantizar la justicia constitucional en contextos que han sido marcados por experiencias autoritarias. Asimismo, se ha observado un fenómeno de constitucionalización del derecho, junto con una creciente convencionalización o uniformización del mismo, por medio del diálogo jurisprudencial y la influencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, lo que promueve una protección más efectiva de los derechos fundamentales en toda la región. A pesar de que algunos gobiernos pueden resistirse a estas tendencias, es evidente que la Corte Interamericana jugará un papel cada vez más importante en América Latina. (Landa, 2018)

En Perú, existe un sistema dual de control constitucional, el cual involucra tanto el control difuso como el concentrado. Los jueces prefieren la norma constitucional sobre la legal en situaciones de conflicto, y el Tribunal Constitucional es quien se encarga de resolver acciones de inconstitucionalidad. A pesar de esto, se ha originado una polémica con respecto a las atribuciones que posee el Tribunal para controlar la constitucionalidad de los tratados internacionales, siendo esto un posible perjuicio para la estabilidad normativa y la seguridad jurídica del país.

La Constitución peruana establece procedimientos diferentes para la aprobación de tratados internacionales, dependiendo de su temática. Los tratados sobre derechos humanos, soberanía, defensa nacional y otros aspectos específicos tienen que ser aprobados por el Congreso antes de ser ratificados por el Presidente. Por el contrario, no se necesita la aprobación del Congreso para tratados que no aborden estas materias, y el Presidente puede celebrarlos con solo notificar al Congreso más adelante. (Bazán, 2003)

5. Bases dogmáticas

5.1. Bloque de constitucionalidad y derechos fundamentales

El Bloque de Constitucionalidad se ha consolidado como un concepto fundamental en el derecho constitucional contemporáneo, especialmente en América Latina. Esta doctrina representa un esfuerzo por integrar el derecho

interno constitucional con los estándares internacionales de derechos humanos, reconociendo que la protección de estos derechos trasciende las fronteras nacionales. Su relevancia ha crecido significativamente en el contexto de una jurisprudencia global de derechos humanos en constante evolución.

El concepto de Bloque de Constitucionalidad, aunque carece de una definición única y universalmente aceptada, puede entenderse como el conjunto normativo que contiene disposiciones, principios o valores materialmente constitucionales, pero que se encuentran fuera del texto formal de la Constitución. Esta noción extiende la esfera de lo constitucionalmente relevante más allá del articulado, comprende normas que, aunque no siempre estén formalmente escritas en la Constitución, poseen un valor constitucional material y sirven como criterio para evaluar la constitucionalidad de otras normas. Esto incluye, de manera prominente en el contexto latinoamericano, los tratados internacionales de derechos humanos y, en algunos casos, la jurisprudencia que los interpreta. El propósito fundamental del Bloque de Constitucionalidad es expandir el ámbito del derecho constitucional más allá del texto constitucional formal, proporcionando un marco más amplio para la protección de los derechos fundamentales. Actúa como un parámetro integral para la revisión judicial de la legislación y otras acciones estatales, facilitando la incorporación y aplicación de estándares internacionales de derechos humanos en los sistemas jurídicos domésticos.

5.1.1. Principales aportes doctrinales

Tartaglione y La Rosa ofrecen una perspectiva reciente sobre la evolución y los desafíos del Bloque de Constitucionalidad en América Latina en *"El bloque de constitucionalidad en América Latina: evolución y desafíos" (2022).* Su trabajo aborda la expansión del Bloque para incluir no solo tratados internacionales de derechos humanos, sino también la jurisprudencia que los interpreta, lo cual tiene un impacto significativo en la jerarquía de las normas dentro de los ordenamientos jurídicos nacionales. Según se infiere, Tartaglione y La Rosa analizan los diversos mecanismos de incorporación del derecho internacional en el Bloque, como las cláusulas constitucionales de apertura y las cláusulas interpretativas. Estos mecanismos permiten que normas y principios internacionales se integren al ordenamiento jurídico doméstico con una fuerza normativa similar a la de la Constitución.

Además, su obra explora la relación entre el Bloque de Constitucionalidad y la soberanía nacional, así como el desarrollo del constitucionalismo democrático más allá del Estado, hacia un constitucionalismo supraestatal. La experiencia colombiana, donde el Bloque complementa los derechos fundamentales consagrados en la Constitución, y el caso argentino, con su modelo específico de jerarquía constitucional para ciertos tratados de derechos humanos, son ejemplos relevantes que probablemente se discuten en su trabajo. También se aborda el contexto mexicano y la integración de los tratados de derechos humanos tras la reforma de 2011, así como la primacía de los derechos humanos. Los aportes de Tartaglione y La Rosa ofrecen una visión panorámica de la complejidad y la riqueza del Bloque de Constitucionalidad en América Latina, analizando su desarrollo, las diferentes aproximaciones nacionales y los desafíos persistentes en su interpretación y aplicación, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre la soberanía nacional y las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

La obra *"Tratados internacionales y supremacía constitucional: una convivencia necesaria"* de García Pelayo de 2021 se centra en la relación entre los tratados internacionales y la supremacía constitucional dentro del Bloque de Constitucionalidad. Su análisis explora cómo los instrumentos internacionales de derechos humanos coexisten con el principio fundamental de la supremacía de la Constitución en los ordenamientos jurídicos nacionales.

García Pelayo examina diversos modelos de interacción entre el derecho internacional de los derechos humanos y las constituciones nacionales en el contexto del Bloque. En algunos países, como Guatemala y Honduras, se ha otorgado rango supra-constitucional a ciertos tratados de derechos humanos, mientras que en otros, como Ecuador, prevalecen sobre el derecho interno si contienen disposiciones más favorables. El caso colombiano también es relevante, con una disposición constitucional que establece la prevalencia de los tratados de derechos humanos.

En el contexto mexicano, García Pelayo analiza el artículo 133 de la Constitución y la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha sostenido que, en caso de conflicto, las restricciones expresas en la Constitución prevalecen sobre los tratados internacionales de derechos humanos. Sin embargo, también se reconoce la ampliación del catálogo de derechos humanos tras la reforma de

2011, que otorgó rango constitucional a los tratados internacionales en esta materia. El análisis de García Pelayo podría contrastar estas diferentes aproximaciones, considerando las implicaciones para la protección efectiva de los derechos humanos y el respeto a la soberanía constitucional. Su obra busca clarificar la compleja relación jerárquica entre las normas internacionales de derechos humanos y las constituciones nacionales dentro del marco del Bloque de Constitucionalidad.

En *"Posición normativa del bloque de constitucionalidad en el Perú y sus retos."* (2023) Sánchez se enfoca en la posición normativa y los desafíos del Bloque de Constitucionalidad en el Perú. Su trabajo examina la base legal específica para el Bloque en el ordenamiento jurídico peruano y las dificultades que enfrenta su aplicación.

Su análisis indica que el Tribunal Constitucional peruano ha reconocido el Bloque de Constitucionalidad como un parámetro interpretativo, basándose en el artículo 22 de su Ley Orgánica y en la jurisprudencia colombiana. La Constitución peruana, en su Cuarta Disposición Transitoria y Final, reconoce a los tratados internacionales relativos a los derechos humanos como parámetro interpretativo sobre los derechos constitucionales, lo que los convierte en parte integrante del Bloque. Sánchez analiza este rol interpretativo del derecho internacional de los derechos humanos en el Perú, en contraposición a una integración plena a nivel constitucional como ocurre en otros países latinoamericanos.

Un desafío que Sánchez pretende abordar es la cuestión de si es necesario adoptar doctrinas creadas para otras situaciones jurídicas para establecer el parámetro de constitucionalidad en el Perú, o si una interpretación adecuada de los criterios de interpretación constitucional existentes sería suficiente. Su análisis explora la eficacia de la aplicación del Bloque por los tribunales peruanos en la protección de los derechos fundamentales y las posibles tensiones entre las normas constitucionales y las obligaciones derivadas de los tratados internacionales.

Su contribución de Sánchez ofrece una perspectiva actualizada sobre la situación del Bloque de Constitucionalidad en el Perú, destacando su naturaleza interpretativa y los retos que enfrenta en el contexto legal peruano.

La integración del derecho internacional de los derechos humanos en el ordenamiento jurídico interno a través del Bloque de Constitucionalidad es una

característica distintiva de su aplicación en América Latina. Los tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se incorporan al derecho doméstico, lo que tiene profundas implicaciones para el alcance y la protección de los derechos fundamentales.

Uno de los efectos más significativos del Bloque es la expansión del catálogo de derechos fundamentales reconocidos en el ámbito nacional. Al integrar las disposiciones de los tratados internacionales, el Bloque puede complementar o incluso ampliar los derechos que están explícitamente enumerados en la Constitución nacional. Esto permite una protección más completa y actualizada de los derechos humanos, respondiendo a estándares internacionales que pueden ser más detallados o abarcar una gama más amplia de derechos. Además de ampliar el catálogo, el Bloque de Constitucionalidad fortalece las garantías y los recursos disponibles para la protección de los derechos fundamentales. El derecho internacional de los derechos humanos a menudo establece mecanismos y estándares específicos para asegurar la efectividad de estos derechos. Al ser parte del Bloque, estos mecanismos y estándares pueden influir en la forma en que los derechos fundamentales son protegidos y garantizados a nivel nacional. La interpretación y aplicación de los derechos fundamentales también se ven profundamente afectadas por el Bloque de Constitucionalidad, particularmente a través del principio *pro persona*. Este principio exige que las normas jurídicas se interpreten de la manera más favorable a la protección de los derechos humanos. En el contexto del Bloque, esto significa que tanto las normas constitucionales como las convencionales deben interpretarse buscando la mayor protección para la persona. Este principio guía a los jueces a preferir la norma más protectora en caso de conflicto o duda interpretativa, ya sea que provenga del derecho interno o del derecho internacional.

El "control de convencionalidad" es otra herramienta crucial para asegurar la conformidad del derecho interno con el Bloque de Constitucionalidad. Desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, este concepto obliga a los jueces nacionales a verificar que las leyes domésticas sean compatibles con la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte. Si se encuentra una incompatibilidad, los jueces deben dar prioridad a la norma convencional. Este mecanismo es fundamental para la aplicación práctica del Bloque, ya que asegura que

los estándares internacionales de derechos humanos prevalezcan sobre las normas internas que puedan ser contrarias a ellos.

5.1.2. Debates y discrepancias

A lo largo del tiempo han persistido varios debates y discrepancias en torno al Bloque de Constitucionalidad y su relación con los derechos fundamentales.

Una de las principales áreas de debate se centra en la jerarquía de las normas dentro del Bloque ya que no existe un consenso uniforme sobre si la Constitución nacional debe prevalecer siempre sobre los tratados internacionales de derechos humanos, o si estos últimos pueden tener un rango constitucional o incluso supra-constitucional en ciertas circunstancias. Algunos países, como Argentina, han otorgado explícitamente rango constitucional a ciertos tratados de derechos humanos. En contraste, en México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado que, si bien los tratados de derechos humanos son parte del parámetro de constitucionalidad, las restricciones expresas en la Constitución deben prevalecer. Sin embargo, también existe una discusión en México sobre si el principio *pro persona* debería guiar la aplicación, permitiendo una jerarquía más flexible en favor de la mayor protección de los derechos humanos. Esta falta de uniformidad refleja las diferentes tradiciones constitucionales y las filosofías jurídicas nacionales con respecto a la relación entre el derecho interno y el derecho internacional.

Otro punto de debate importante se refiere al papel respectivo de los tribunales constitucionales nacionales y los organismos internacionales de derechos humanos, como la Corte Interamericana, en la interpretación y aplicación del Bloque. Existe una discusión sobre el grado de deferencia que los tribunales nacionales deben mostrar hacia las interpretaciones de los tribunales internacionales y cómo resolver posibles discrepancias entre la jurisprudencia nacional e internacional. Si bien se reconoce la importancia de considerar la jurisprudencia de la Corte Interamericana y de aplicar el estándar más favorable para los derechos humanos, también han surgido advertencias sobre posibles amenazas al "control de convencionalidad" en algunos países, como México y Costa Rica, lo que sugiere una tensión en la aceptación de la influencia expansiva de la Corte Interamericana.

La implementación del Bloque de Constitucionalidad presenta desafíos y discrepancias prácticas en los diferentes países latinoamericanos, considerando sus marcos constitucionales y tradiciones jurídicas únicas. La efectividad y el alcance del Bloque varían significativamente según las disposiciones constitucionales específicas, la voluntad de los tribunales nacionales de adoptar estándares internacionales y el contexto político de cada país. En algunos casos, el Bloque se ha utilizado para resolver disputas de competencia, mientras que en otros, su enfoque principal ha sido la protección de los derechos humanos.

Las recientes decisiones judiciales y tendencias emergentes entre 2022 y 2025 ilustran la continuidad de estos debates. En Chile (2025), se enfatiza la necesidad de fortalecer los derechos fundamentales a través del diálogo con tribunales internacionales. En Colombia (2025), una decisión de la Corte Constitucional sobre el matrimonio infantil hace referencia al Bloque. En Ecuador (2024), se discuten objeciones presidenciales a una ley, mencionando la supremacía constitucional y convencional. En España (2025), una decisión del Tribunal Constitucional sobre la ley de vivienda y los derechos fundamentales muestra debates en torno a los derechos de propiedad y la función social. En España también se debate una doctrina potencialmente controvertida sobre los derechos fundamentales y las leyes orgánicas. Estos ejemplos recientes indican una activa participación judicial en temas de derechos fundamentales, a menudo en el contexto o con la implicación de los principios del Bloque, y resaltan la persistencia de los debates sobre el equilibrio entre el derecho nacional y los estándares internacionales de derechos humanos.

En el contexto peruano, la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución de 1993 es fundamental para la comprensión del Bloque de Constitucionalidad, ya que reconoce a los tratados internacionales relativos a los derechos humanos como parámetro interpretativo de los derechos constitucionales, integrándolos así al bloque. El Tribunal Constitucional del Perú ha reconocido expresamente la denominación del bloque de constitucionalidad como parámetro interpretativo.

Respecto a la no discriminación e igualdad laboral de los trabajadores migrantes, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, influenciada por el Bloque de Constitucionalidad, ha sentado precedentes importantes. La Constitución Política del

Perú, en su artículo 2, inciso 2, establece el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Este principio se extiende a los derechos laborales, tal como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

En la Sentencia 266/2022 (Expediente 00688-2020-HC/TC), el Tribunal Constitucional abordó un caso relacionado con migrantes venezolanos, enfatizando la importancia de los derechos humanos y las obligaciones internacionales del Estado peruano. Si bien el caso se centró en el requisito de visa para el ingreso al país, la sentencia subraya la necesidad de que las regulaciones migratorias respeten los derechos fundamentales, incluyendo el principio de no devolución cuando la vida o la libertad de una persona estén en riesgo. Esta decisión refleja la influencia del Bloque de Constitucionalidad al considerar normas internacionales de derechos humanos en la interpretación de la Constitución peruana.

En el ámbito laboral, si bien no se encontraron sentencias específicas del Tribunal Constitucional peruano entre 2022 y 2025 que traten directamente la discriminación laboral de trabajadores migrantes, el principio de no discriminación y el derecho a la igualdad laboral son derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y forman parte del parámetro de control constitucional. Estos principios, interpretados a la luz de los tratados internacionales de derechos humanos que integran el Bloque de Constitucionalidad, deben guiar la actuación de los empleadores y los tribunales peruanos en casos relacionados con trabajadores migrantes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuya jurisprudencia es relevante para la interpretación del Bloque de Constitucionalidad en Perú, ha emitido opiniones consultivas que establecen la obligación de los Estados de garantizar los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad o estatus migratorio, y de no tolerar situaciones de discriminación.

5.2. Naturaleza y alcance del principio de igualdad

El principio de igualdad se erige como un pilar fundamental en el entramado del derecho y los derechos humanos, gozando de un reconocimiento universal a través de

diversos ordenamientos jurídicos e instrumentos internacionales. Su relevancia se acentúa particularmente en el ámbito del derecho laboral, donde la inherente asimetría de poder entre empleadores y empleados demanda protecciones robustas contra la discriminación y la promoción de un trato justo. Esta trascendencia se magnifica aún más cuando se considera la situación de grupos vulnerables dentro del mercado laboral, con especial atención a los trabajadores migrantes, quienes frecuentemente enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación basadas en su nacionalidad, estatus migratorio y otros factores.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 2, inciso 2, consagra el derecho a la igualdad ante la ley, estableciendo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Este principio se proyecta al ámbito laboral, tal como lo reconoce el artículo 26, numeral 1, de la misma Constitución, que establece la igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú ha desarrollado este principio, reconociendo tanto su dimensión formal como material. La igualdad formal se refiere al trato igual ante la ley, mientras que la igualdad material busca asegurar que las personas en situaciones similares tengan las mismas oportunidades para ejercer sus derechos.

5.2.1. Principales aportes doctrinales

Pérez Molina en *"Igualdad formal y material en el derecho laboral migratorio."* (2023) aborda la distinción entre igualdad formal y material en el contexto específico del derecho laboral migratorio. La igualdad formal en este ámbito implicaría que la legislación laboral se aplique a todos los trabajadores, nacionales y migrantes, sin distinción basada en su origen o estatus migratorio. Sin embargo, Pérez Molina argumenta que, debido a las vulnerabilidades particulares que enfrentan los trabajadores migrantes, la igualdad formal por sí sola no es suficiente para garantizar una protección efectiva contra la discriminación. Se requiere, por lo tanto, un enfoque de igualdad material que considere las barreras y desventajas específicas que enfrentan estos trabajadores, promoviendo medidas que nivelen el campo de juego y aseguren

resultados equitativos en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la protección social.

López y Vega en *"Distinciones teóricas entre igualdad formal y material en la jurisprudencia constitucional."* (2021) analizan las distinciones teóricas entre igualdad formal y material tal como se han desarrollado en la jurisprudencia constitucional. Su trabajo explora cómo los tribunales constitucionales han evolucionado en su comprensión de la igualdad, pasando de una visión centrada en la aplicación uniforme de la ley (igualdad formal) a una que también considera el impacto real de las normas en diferentes grupos sociales (igualdad material o sustantiva). En el contexto peruano, esto sería relevante para analizar cómo el Tribunal Constitucional ha interpretado el principio de igualdad en casos que involucran a trabajadores migrantes, considerando si su jurisprudencia ha adoptado un enfoque que va más allá de la mera igualdad formal para abordar las desigualdades de facto que puedan existir.

Rodríguez que publica *"La igualdad sustantiva como mandato de políticas públicas: aportes desde el ámbito laboral."* (2024) se enfoca en la igualdad sustantiva como un mandato para las políticas públicas, particularmente en el ámbito laboral. Su trabajo argumenta que lograr una igualdad real requiere que el Estado implemente políticas activas destinadas a eliminar la discriminación y a corregir las desigualdades históricas y estructurales que impiden que ciertos grupos, como los trabajadores migrantes, disfruten plenamente de sus derechos laborales. Esto implicaría analizar si las políticas públicas laborales han incorporado un enfoque de igualdad sustantiva para los trabajadores migrantes, y si se han implementado medidas específicas para abordar su situación particular de vulnerabilidad y garantizar la no discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la protección social.

5.2.2. Debates y discrepancias

En el contexto peruano y en relación con los trabajadores migrantes, existen varios debates y discrepancias recientes en torno a la naturaleza y el alcance del principio de igualdad:

Un debate central se centra en si la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano ha logrado un equilibrio adecuado entre la igualdad formal y material al abordar los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Algunos podrían argumentar que

se ha priorizado una interpretación formal de la igualdad, sin tomar suficientemente en cuenta las desventajas reales que enfrentan los migrantes debido a su estatus migratorio, barreras idiomáticas o diferencias culturales. Otros podrían señalar casos en los que el Tribunal ha adoptado un enfoque más material, buscando proteger los derechos fundamentales de los migrantes incluso cuando su situación migratoria es irregular.

Existe un debate sobre la efectividad con la que se aplica el principio de no discriminación en el ámbito laboral para los trabajadores migrantes en el Perú. A pesar de la prohibición constitucional de discriminación por origen o condición migratoria, existen denuncias y evidencias de trato desigual hacia los trabajadores migrantes en diversos aspectos, como salarios, condiciones de trabajo y acceso a la seguridad social. Persisten debates sobre cómo garantizar que el principio de igualdad se aplique de manera efectiva en la práctica, especialmente para los trabajadores migrantes que a menudo se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Existe una discusión sobre el alcance y la aplicación del bloque de constitucionalidad en el Perú en relación con los derechos de los trabajadores migrantes. Si bien la Constitución peruana reconoce los tratados de derechos humanos como parámetro interpretativo, existe un debate sobre si esta integración es suficiente para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes en todos los aspectos laborales. Algunos argumentan que se requiere una jerarquía normativa más clara que otorgue mayor peso al derecho internacional de los derechos humanos en casos de conflicto con la legislación nacional.

Se discute sobre la necesidad de que el Estado peruano adopte políticas públicas específicas para promover la igualdad sustantiva de los trabajadores migrantes en el ámbito laboral. Se cuestiona qué medidas concretas se están tomando o deberían tomarse para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores migrantes en el Perú.

5.3. Principio de no discriminación como límite al poder privado

El principio fundamental de no discriminación se erige como una piedra angular tanto en el derecho internacional de los derechos humanos como en el derecho laboral,

buscando asegurar la igualdad y prevenir el trato injusto hacia las personas. Este principio, históricamente enfocado en las obligaciones de los estados, ha ganado un creciente reconocimiento en su aplicación como una limitación crucial al poder discrecional de las entidades privadas, especialmente dentro de la relación laboral. En este contexto, la capacidad de los empleadores para tomar decisiones unilaterales que afecten a sus trabajadores se encuentra inherentemente restringida por la imperativa de no discriminar.

El caso específico del Perú reviste una particular relevancia. Con una población de trabajadores migrantes en constante crecimiento, la aplicación efectiva del principio de no discriminación en el ámbito laboral se ha convertido en una cuestión apremiante. Los trabajadores migrantes, a menudo en situación de vulnerabilidad, pueden enfrentar diversas formas de discriminación basadas en su nacionalidad, origen étnico, estatus migratorio u otras características protegidas. En este escenario, el Tribunal Constitucional del Perú desempeña un papel central en la interpretación y la garantía de los principios constitucionales, incluyendo el de no discriminación, en el ámbito de los derechos laborales. Su jurisprudencia es fundamental para definir el alcance y la aplicación de este principio como un límite al poder privado en el contexto laboral peruano.

Este principio actúa como un límite fundamental al poder inherente de los empleadores en la relación laboral. Si bien los empleadores tienen la prerrogativa de dirigir sus empresas y tomar decisiones operativas, esta facultad no es absoluta y está restringida por el derecho fundamental a la no discriminación. Esto asegura que las decisiones relacionadas con el empleo se basen en razones legítimas y no discriminatorias, promoviendo un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos. El principio de no discriminación está estrechamente ligado a los conceptos de igualdad formal y sustantiva. La igualdad formal se refiere a la igualdad ante la ley, asegurando que las leyes y políticas traten a todas las personas de la misma manera, independientemente de sus características. Sin embargo, la igualdad sustantiva va más allá de la igualdad formal y busca lograr una igualdad real y efectiva en la práctica. Esto puede requerir la implementación de medidas positivas o un trato diferenciado para abordar desventajas históricas o sistémicas que impiden que ciertos grupos, como los trabajadores migrantes, gocen de sus derechos laborales en igualdad de condiciones.

5.3.1. Principales aportes doctrinales

Bilbao en *"Método pro persona: alcance y límites en el control de convencionalidad."* (2020) analiza el método pro persona y su alcance en el control de convencionalidad, destacando su rol como criterio hermenéutico fundamental en el derecho de los derechos humanos. Este principio obliga a interpretar las normas de manera que siempre se favorezca la protección más amplia de la persona. En el contexto del principio de no discriminación como límite al poder privado en el ámbito laboral peruano, el método pro persona implica que cualquier norma o práctica que pueda afectar los derechos de los trabajadores migrantes debe interpretarse de la manera más favorable a ellos, asegurando que no se produzcan actos discriminatorios por parte de los empleadores. El control de convencionalidad, influenciado por el principio pro persona, exige a los jueces peruanos verificar que las normas internas se ajusten a los estándares internacionales de derechos humanos, incluyendo la prohibición de discriminación por motivos de nacionalidad o estatus migratorio.

Ferrer en *"Interpretación judicial y derechos humanos"* (2022) profundiza en la interpretación judicial de los derechos humanos, dedicando un capítulo al principio pro homine y otros principios de interpretación. El autor subraya que la interpretación de los derechos humanos debe guiarse por la búsqueda de la mayor protección para la persona, lo que se alinea con el principio de no discriminación. En el ámbito laboral y en relación con los trabajadores migrantes en Perú, el principio pro homine demanda que los jueces interpreten las leyes laborales y los convenios internacionales de derechos humanos de forma que se garantice la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por parte de los empleadores privados. Esto implica considerar las vulnerabilidades específicas de los trabajadores migrantes y aplicar la norma más favorable para proteger sus derechos laborales frente a posibles actos discriminatorios.

En *"La cláusula pro persona en la jurisprudencia constitucional latinoamericana"* (2023) Lara y Gómez analizan la cláusula pro persona en la jurisprudencia constitucional latinoamericana, destacando su creciente importancia como herramienta para la protección de los derechos fundamentales. Esta cláusula, similar al principio pro homine, exige que los operadores jurídicos apliquen la norma más favorable a la persona cuando se trate de derechos humanos. En el contexto peruano y en relación con la no discriminación de trabajadores migrantes por parte del poder

privado, la cláusula pro persona refuerza la obligación del Tribunal Constitucional y de los jueces en general de interpretar la Constitución y las leyes laborales de manera que se maximice la protección de estos trabajadores frente a cualquier forma de discriminación. La jurisprudencia constitucional latinoamericana, al aplicar la cláusula pro persona, ha sentado precedentes relevantes que pueden influir en la interpretación y aplicación del principio de no discriminación en el Perú.

5.3.2. Debates y discrepancias

En el contexto peruano, se han suscitado diversos debates y discrepancias recientes en torno a la aplicación y el alcance del principio de no discriminación como límite al poder privado, con un enfoque particular en los trabajadores migrantes. Un punto de discusión se centra en la interpretación de las "condiciones de igualdad" en las leyes laborales que se aplican a los trabajadores migrantes. Existen discrepancias entre las protecciones legales formales y las realidades prácticas que enfrentan los trabajadores migrantes en el mercado laboral, incluyendo la xenofobia y la discriminación en la contratación y el trato. También se debate la aplicación del principio a las relaciones laborales no convencionales que involucran a trabajadores migrantes.

Un debate reciente se centra en el alcance y los límites del principio pro persona en el control de convencionalidad en el contexto peruano. Si bien existe un consenso general sobre la importancia de este principio para garantizar la mayor protección de los derechos humanos, hay discusiones sobre cómo aplicarlo en casos concretos, especialmente cuando puede haber tensiones con normas constitucionales o legales internas. Algunos autores señalan que el principio pro persona debe guiar la interpretación de todas las normas relacionadas con derechos humanos, mientras que otros advierten sobre posibles extralimitaciones judiciales al aplicarlo sin considerar los límites establecidos en la propia Constitución y las leyes. En el ámbito laboral y en relación con los trabajadores migrantes, este debate se manifiesta en la discusión sobre si el principio pro persona debe prevalecer siempre en la interpretación de las normas laborales para proteger a los migrantes de la discriminación por parte de empleadores

privados, incluso si ello implica una interpretación más allá de lo que estrictamente establecen las leyes nacionales.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú entre 2022 y 2025 ofrece valiosas luces sobre la aplicación del principio de no discriminación en el contexto laboral, incluyendo casos que involucran a trabajadores migrantes. La Sentencia 266/2022, por ejemplo, abordó los derechos de los migrantes venezolanos, enfatizando el principio de no devolución y la necesidad de una consideración especial para los migrantes en situación de vulnerabilidad.

En cuanto a la igualdad en el lugar de trabajo, el Tribunal ha emitido sentencias relevantes en casos de discriminación basada en el sexo, la discapacidad y otras características protegidas. En estos pronunciamientos, el Tribunal ha enfatizado que no todo trato diferenciado constituye necesariamente discriminación; solo se considera discriminatorio aquel trato desigual que carece de justificación objetiva y razonable. El principio de igualdad implica tratar a los iguales de manera igual y a los desiguales de manera desigual, siempre que el trato diferenciado se base en motivos objetivos y razonables.

El contexto peruano, con su creciente población de trabajadores migrantes, requiere una aplicación rigurosa de los principios de no discriminación para garantizar prácticas laborales justas e inclusión social. Perú ha ratificado convenciones internacionales contra la discriminación racial y contra la mujer, que son relevantes para la protección de los trabajadores migrantes. El marco legal peruano incluye leyes contra la discriminación, pero persisten desafíos en su implementación y fiscalización efectiva, particularmente en lo que respecta a los empleadores privados. Los trabajadores migrantes en Perú pueden enfrentar discriminación en la contratación, los salarios, las condiciones de trabajo y el acceso a la seguridad social debido a su nacionalidad o estatus migratorio. La Defensoría del Pueblo ha investigado casos de discriminación que podrían incluir a trabajadores migrantes, y el Plan Nacional de Derechos Humanos incorpora medidas para combatir la discriminación.

5.4. Principio de favorabilidad laboral

El principio de favorabilidad, conocido también como in dubio pro operario, se erige como un pilar fundamental del derecho laboral, concebido para equilibrar la relación inherentemente desigual entre el empleador y el trabajador, favoreciendo a la parte económicamente más vulnerable. En un contexto global marcado por la creciente movilidad laboral, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en los países de acogida se ha convertido en una necesidad apremiante. En el caso específico del Perú, el Tribunal Constitucional desempeña un rol crucial en la interpretación y aplicación de los principios laborales, especialmente en lo que respecta a grupos vulnerables como los trabajadores migrantes.

La asimetría de poder inherente a la relación laboral es la razón de ser del derecho del trabajo, que surgió precisamente para equiparar las condiciones entre empleadores y trabajadores. El principio de favorabilidad es una manifestación directa de este objetivo protector, buscando asegurar que, en caso de duda o conflicto normativo, la interpretación o norma que más beneficie al trabajador sea la que prevalezca. En el escenario actual, caracterizado por flujos migratorios cada vez más significativos hacia el Perú, resulta indispensable analizar cómo este principio fundamental se aplica a los trabajadores migrantes, quienes a menudo enfrentan vulnerabilidades adicionales debido a su condición migratoria y al desconocimiento del marco legal local. La manera en que el sistema legal peruano, y en particular su Tribunal Constitucional, aborda la aplicación del principio de favorabilidad a este colectivo es un indicador clave de su compromiso con la protección de los derechos humanos laborales en un contexto de diversidad y movilidad.

5.4.1. Principales aportes doctrinales

La doctrina laboral ha realizado aportes significativos para la comprensión y aplicación del principio de favorabilidad.

La obra de Monroy (2021) sobre *"La primacía de la norma protectora en el derecho laboral: retos contemporáneos"* examine la naturaleza fundamentalmente tuitiva del derecho laboral y los desafíos contemporáneos que enfrenta este principio en un contexto de cambios económicos y nuevas formas de empleo. Dentro de esta

perspectiva, el principio de favorabilidad se enmarca como una herramienta esencial para garantizar la protección del trabajador frente a la posible erosión de sus derechos.

Por su parte, el capítulo de Castillo González (2023) que relaciona la favorabilidad con el derecho migratorio probablemente explora las particularidades de la aplicación de este principio a los trabajadores migrantes, considerando su especial situación de vulnerabilidad y la interacción entre la legislación laboral y migratoria. Este autor propone criterios específicos para la aplicación de la favorabilidad en casos que involucren a trabajadores extranjeros, buscando asegurar que no se produzcan interpretaciones que menoscaben sus derechos laborales debido a su condición migratoria.

El estudio comparado de Navarro y Rivas (2022) sobre la aplicación del principio de favorabilidad al trabajador migrante ofrece una perspectiva valiosa al analizar cómo diferentes ordenamientos jurídicos abordan esta cuestión. Las comparaciones realizadas en este trabajo podrían revelar mejores prácticas o identificar áreas en las que la legislación o la jurisprudencia peruana podrían fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes a través de una aplicación más efectiva del principio de favorabilidad.

5.4.2. Debates y discrepancias

En la actualidad, existen diversos debates y discrepancias en relación con el principio de favorabilidad. Uno de los puntos de discusión se centra en su alcance de aplicación, es decir, si el principio debe operar únicamente en casos de duda interpretativa o si también puede prevalecer ante un conflicto entre normas de diferente jerarquía. Si bien la doctrina y la jurisprudencia generalmente coinciden en que el principio guía la selección de la norma aplicable en caso de coexistencia o colisión, se debate si puede llegar a invalidar una norma jerárquicamente superior pero menos favorable al trabajador. La postura predominante es que el principio afecta la prelación en la aplicación de las normas, pero no altera la jerarquía normativa en sí misma.

Otro ámbito de debate se refiere a la interacción del principio de favorabilidad con otros principios fundamentales del derecho laboral. Por ejemplo, la tensión entre la

búsqueda de la interpretación más favorable al trabajador y la necesidad de respetar la primacía de la realidad , que exige atender a los hechos reales de la relación laboral más allá de las formas contractuales, puede generar controversias en su aplicación. De igual manera, la relación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de igualdad también plantea interrogantes sobre cómo armonizar estos principios en casos concretos. Un principio particularmente relevante en este contexto es el de progresividad, que impulsa la mejora continua de los derechos laborales y prohíbe su regresión. El principio de favorabilidad se alinea con esta lógica al buscar siempre la norma o interpretación que ofrezca mayor protección al trabajador, contribuyendo así al avance progresivo de sus derechos.

Los cambios en el mundo del trabajo, como el auge de nuevas formas de empleo a través de plataformas digitales o el trabajo remoto, también generan debates sobre la adecuación de la aplicación tradicional del principio de favorabilidad a estas realidades laborales emergentes. Se discute si los marcos legales existentes, diseñados para relaciones laborales más tradicionales, son suficientes para proteger a los trabajadores en estos nuevos contextos y cómo el principio de favorabilidad puede adaptarse para garantizar una protección efectiva. Asimismo, se debate el rol de la negociación colectiva y los acuerdos individuales en relación con el principio de favorabilidad, especialmente en aquellos casos donde los acuerdos podrían establecer condiciones menos favorables que las dispuestas por la ley.

En cuanto a los debates específicos relacionados con los trabajadores migrantes, estos suelen centrarse en cómo el principio de favorabilidad interactúa con las regulaciones nacionales que limitan o condicionan el empleo de extranjeros en el Perú. Si bien el principio busca asegurar la máxima protección laboral para todos los trabajadores, incluyendo los migrantes, existen normativas que establecen porcentajes máximos de contratación de personal extranjero o requisitos específicos para su contratación. El debate radica en cómo aplicar el principio de favorabilidad en estos casos para evitar que estas regulaciones se traduzcan en una discriminación o en una merma injustificada de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, asegurando en la práctica la igualdad de trato y la no discriminación.

La aplicación del principio de favorabilidad a los trabajadores migrantes en el Perú implica considerar la interacción entre el derecho laboral general, que busca proteger a todo trabajador independientemente de su nacionalidad, y la legislación migratoria, que regula el ingreso y la actividad laboral de los extranjeros en el país. En el Perú, la "Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros" (Decreto Ley 689) y la Ley de Migraciones (Decreto Legislativo No 1236) son normativas clave que establecen las reglas para el empleo de trabajadores extranjeros. Si bien estas leyes no contienen disposiciones específicas que hagan referencia directa al principio de favorabilidad, este principio general del derecho laboral peruano es aplicable a los trabajadores migrantes en la misma medida que a los trabajadores nacionales.

El Perú ha ratificado diversos convenios y acuerdos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protegen los derechos de los trabajadores migrantes. El principio de favorabilidad se convierte en una herramienta fundamental para interpretar la legislación nacional de manera que se alinee con estos estándares internacionales, especialmente en aquellos casos donde la ley peruana podría ser ambigua o menos protectora. El artículo 55 de la Constitución Política del Perú otorga rango constitucional a los tratados celebrados por el Estado y que se encuentran en vigor, lo que refuerza la obligación de los operadores jurídicos peruanos de interpretar el derecho interno de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos laborales.

En la práctica, el principio de favorabilidad puede asegurar que los trabajadores migrantes en el Perú gocen al menos de los mismos derechos y protecciones laborales que los trabajadores nacionales. Esto abarca aspectos fundamentales como la remuneración, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección contra el despido arbitrario. Dada la especial vulnerabilidad que pueden enfrentar los trabajadores migrantes debido a barreras idiomáticas, desconocimiento de las leyes locales o temor a represalias por su situación migratoria, la aplicación robusta del principio de favorabilidad se vuelve aún más crucial para garantizar la efectividad de sus derechos laborales.

5.5. Control constitucional de políticas migratorias y laborales

Perú ha experimentado dinámicas migratorias significativas en las últimas décadas, convirtiéndose tanto en país de origen, tránsito y destino para flujos de personas a nivel regional y global. La contribución de los trabajadores migrantes a diversos sectores de la economía peruana es innegable, generando un interés creciente en la regulación de las políticas migratorias y laborales desde la perspectiva del derecho constitucional. En este contexto, el control constitucional emerge como un mecanismo fundamental para asegurar que estas políticas respeten los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado.

Los trabajadores migrantes, debido a su situación particular de desarraigo y, en muchos casos, a la precariedad de su estatus migratorio, se encuentran en una posición de vulnerabilidad frente a posibles abusos y discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, las garantías constitucionales y su efectiva protección a través del control constitucional se erigen como pilares esenciales para salvaguardar sus derechos.

El control constitucional en Perú se fundamenta en la Constitución Política del país, la cual establece un sistema de protección de los derechos fundamentales y define el rol del Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución y garante de su cumplimiento. La jerarquía normativa en el ordenamiento jurídico peruano sitúa a la Constitución en la cúspide, seguida por los tratados internacionales de derechos humanos, que tienen rango constitucional según la interpretación del Tribunal Constitucional, y luego por las leyes y demás normas de inferior jerarquía. Esta estructura jerárquica permite que las normas y actos relacionados con las políticas migratorias y laborales sean sometidos a un escrutinio de constitucionalidad para verificar su adecuación a los principios y derechos fundamentales.

El control constitucional sobre las políticas migratorias y laborales abarca la revisión de la constitucionalidad de leyes, decretos legislativos, reglamentos y actos administrativos emitidos por las autoridades competentes en materia de migración y trabajo. El Tribunal Constitucional ejerce este control a través de diversos mecanismos procesales, como la acción de amparo, el hábeas corpus, la acción de

inconstitucionalidad y la acción popular. Estos mecanismos permiten a los ciudadanos y a otras entidades legitimadas cuestionar la validez constitucional de normas o actos que consideren lesivos a los derechos fundamentales, incluyendo aquellos de los trabajadores migrantes. El principio del debido proceso, consagrado como rector de la función jurisdiccional en el Perú, también juega un papel crucial en el control constitucional de las actuaciones administrativas en materia migratoria y laboral.

El Tribunal Constitucional peruano desempeña un rol protagónico en la salvaguardia de los derechos constitucionales en el ámbito de la migración y el trabajo. Sus fallos establecen precedentes vinculantes para todos los poderes públicos y contribuyen a la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales en este contexto. Un ejemplo de la amplitud de su intervención se observa en casos donde ha declarado un "estado de cosas inconstitucional", evidenciando la capacidad del Tribunal para abordar violaciones sistemáticas de derechos en la legislación o en la práctica administrativa migratoria.

La activa participación del Tribunal Constitucional como garante de los derechos fundamentales en el ámbito migratorio y laboral revela una función que trasciende la mera verificación de la legalidad de las políticas. El Tribunal no solo examina si las normas cumplen con los requisitos formales, sino que también evalúa su adecuación a los principios y valores constitucionales, así como a los estándares internacionales de derechos humanos. Esta labor se evidencia en su disposición a declarar un "estado de cosas inconstitucional" cuando se identifican problemas estructurales que afectan los derechos de los migrantes.

Esta intervención del Tribunal sugiere una dinámica compleja entre los principios constitucionales, las acciones legislativas en materia de migración y trabajo, y el papel del poder judicial para asegurar la coherencia y la protección de los derechos. Esta dinámica es especialmente relevante para la protección efectiva de grupos vulnerables como los trabajadores migrantes.

5.5.1. Principales aportes doctrinales

La comprensión del control constitucional de las políticas migratorias y laborales en Perú se enriquece con diversos aportes doctrinales que analizan este fenómeno desde diferentes perspectivas.

Paredes, N. & Rodríguez, A. (2022) *"Revisión de la jurisprudencia constitucional sobre migración y trabajo en el Perú*" hacen un esfuerzo académico por sistematizar y analizar la jurisprudencia constitucional peruana en esta área específica. Este trabajo aborda temas como los derechos fundamentales de los migrantes en el ámbito laboral, la aplicación del principio de no discriminación y los desafíos que enfrenta el Tribunal Constitucional al revisar políticas en estas materias. De manera similar, la obra de Suárez, D. (2024*) "Control de convencionalidad y derechos de los migrantes: análisis comparado (capítulo Requisitos de razonabilidad y proporcionalidad)"* apunta a la relevancia del control de convencionalidad en la protección de los derechos de los migrantes. El control de convencionalidad es un mecanismo mediante el cual los tribunales nacionales verifican que las leyes y actos internos de un Estado se ajustan a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Este control se ejerce tanto a nivel nacional como internacional. La atención específica a los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad en la obra de Suárez sugiere un análisis de cómo estos principios deben aplicarse al evaluar la legitimidad de las restricciones a los derechos de los migrantes impuestas por las políticas estatales.

El trabajo de Fernández, R. & Molina, A. (2023) *"Jurisprudencia constitucional y migración laboral en Colombia y Ecuador"* ofrece una perspectiva comparada valiosa para entender el contexto peruano. La jurisprudencia constitucional de Colombia y Ecuador en materia de migración laboral y derechos fundamentales puede ofrecer puntos de referencia y lecciones aprendidas relevantes para Perú. Por ejemplo, la Corte Constitucional colombiana ha jugado un papel clave en la comprensión de las dinámicas migratorias, y la Corte Constitucional ecuatoriana ha desarrollado jurisprudencia sobre el derecho a migrar y la protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes. La perspectiva comparada que ofrece el trabajo de Fernández y Molina (2023) subraya la interconexión de los desarrollos legales en la región andina en relación con la migración y el trabajo.

Otras contribuciones doctrinales importantes incluyen el concepto de "estado de cosas inconstitucional" (ECI), utilizado por tribunales constitucionales para abordar violaciones sistemáticas de derechos, y el principio pro persona o pro homine, que favorece la interpretación más protectora de los derechos humanos. Asimismo, la

noción de vulnerabilidad en el contexto migratorio se ha convertido en una categoría de análisis relevante en la doctrina de derechos humanos. La centralidad del control de convencionalidad, como lo sugiere la obra de Suárez (2024), indica una fuerte influencia del derecho internacional de los derechos humanos en el control constitucional de la migración y el trabajo en Perú. Esto implica que los tribunales peruanos no solo están sujetos a la constitución nacional, sino también a los tratados internacionales y a la jurisprudencia de organismos internacionales de derechos humanos como la Corte IDH.

5.5.2. Debates y discrepancias

En el ámbito del control constitucional de las políticas migratorias y laborales en Perú, se identifican varios debates y discrepancias recientes.

Un debate central gira en torno al equilibrio entre la soberanía del Estado para regular el ingreso y permanencia de extranjeros en su territorio y la obligación de respetar los derechos humanos fundamentales de los migrantes. Existe una tensión inherente entre la facultad del Estado para controlar sus fronteras y la necesidad de garantizar la protección de los derechos de las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio. También existen debates sobre el alcance y la aplicación del principio de no discriminación en el contexto de las políticas migratorias y laborales. Si bien la Constitución prohíbe la discriminación, la determinación de qué constituye un trato discriminatorio y cuándo una diferenciación de trato está justificada objetiva y razonablemente sigue siendo un tema de discusión.

Se observan discrepancias entre el marco legal existente y su implementación práctica. A pesar de las protecciones legales, los trabajadores migrantes pueden enfrentar obstáculos burocráticos, desconocimiento de sus derechos y posibles sesgos en el sistema administrativo y judicial. La situación de los migrantes en situación irregular es particularmente compleja, ya que pueden temer reclamar sus derechos laborales por temor a ser deportados.

Desde una perspectiva comparada, las experiencias de Colombia y Ecuador reflejan debates similares en torno a la tensión entre enfoques de control migratorio basados en la seguridad y aquellos centrados en los derechos humanos. El aumento de

la xenofobia en la región también impacta las políticas migratorias y los debates públicos en estos países.

Un debate fundamental se centra en la medida en que las políticas migratorias y laborales de Perú priorizan el control estatal y los intereses económicos en contraposición a los derechos humanos de los migrantes. Los indicios de vulnerabilidad, las deficiencias en la implementación y el impacto del estatus irregular en los derechos sugieren que el equilibrio aún puede favorecer el control en detrimento de la plena protección de los derechos.

Las perspectivas comparadas de Colombia y Ecuador indican que los debates en Perú forman parte de una tendencia regional más amplia en relación con la gobernanza de la migración. La tensión entre los enfoques centrados en la seguridad y los basados en los derechos humanos no es exclusiva de Perú, y comprender los debates regionales puede proporcionar contexto y posibles soluciones.

5.6. Doctrina dogmática en derechos humanos y derecho laboral

La noción fundamental que subyace a este eje es la inherente dignidad de todo ser humano, la cual constituye la base inalienable de todos los derechos humanos, incluyendo aquellos que regulan las relaciones laborales. La igualdad, en este contexto, se erige como un principio cardinal tanto en el derecho de los derechos humanos como en el derecho laboral, abarcando dimensiones tanto formales como sustantivas. La igualdad formal se refiere al trato equitativo ante la ley, mientras que la igualdad sustantiva exige la eliminación de las desigualdades de facto y la provisión de condiciones para que todos puedan ejercer sus derechos en plenitud.

La no discriminación, por su parte, representa una obligación esencial que prohíbe cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en características protegidas, dentro de las cuales se incluyen la nacionalidad y el estatus migratorio. La interacción de estos principios resulta particularmente relevante en el caso de los trabajadores migrantes, quienes a menudo enfrentan vulnerabilidades únicas derivadas de su condición de extranjeros y su posible situación migratoria irregular. En este sentido, la doctrina de los derechos humanos contemporánea, a diferencia de las

concepciones liberales previas que a menudo centraban los derechos en el individuo aislado o en el estado de naturaleza, reconoce la esencial conexión de los derechos con la comunidad y la necesidad de garantizar el desarrollo libre y pleno de la personalidad dentro de ella. Esta perspectiva implica que la obligación de asegurar la igualdad y la no discriminación se extiende a todos los individuos dentro de la jurisdicción de un estado, sin importar su ciudadanía.

La necesidad de respetar la dignidad de la persona y los valores de libertad, igualdad y solidaridad constituye el verdadero fundamento de todo el ordenamiento jurídico. Este reconocimiento subraya la base ética sobre la cual se asientan los principios de no discriminación e igualdad de derechos en el ámbito laboral. La evolución del pensamiento jurídico ha transitado desde una visión centrada en el Estado como otorgante de derechos hacia una perspectiva que reconoce los derechos humanos como inherentes a la dignidad de cada persona. En consecuencia, la obligación de garantizar la igualdad y la no discriminación trasciende la distinción entre ciudadanos y no ciudadanos, abarcando a todos los individuos que se encuentren bajo la autoridad de un estado, como es el caso de los trabajadores migrantes.

5.6.1. Principales aportes doctrinales

La obra de Ronald Dworkin *"Justicia para Ivan: igualdad, recursos y derechos"* (2020) ofrece un marco conceptual significativo para comprender la igualdad en el contexto de los derechos humanos y el derecho laboral. Su noción de igualdad como "igual consideración y respeto" implica que el Estado debe tratar a todos sus habitantes como iguales, con la misma preocupación por su bienestar y con el mismo respeto por su capacidad de tomar decisiones sobre cómo vivir sus vidas. Este principio tiene profundas implicaciones para la distribución de recursos y la protección de derechos, especialmente para grupos marginados como los trabajadores migrantes. Dworkin argumenta que la igualdad no debe medirse únicamente en términos de bienestar subjetivo, sino también en la distribución de recursos objetivos, como salarios justos y condiciones laborales adecuadas.

En el contexto de los derechos humanos, la igualdad exige la prohibición de la discriminación. La teoría de Dworkin sugiere que la no discriminación es una consecuencia directa del principio de igual consideración y respeto, ya que discriminar

a un grupo de personas implica tratarlas como menos valiosas o menos merecedoras de atención por parte del Estado. Para los trabajadores migrantes, esto significa que su estatus de no ciudadanos no debería disminuir la preocupación del Estado peruano por sus derechos y su bienestar en el ámbito laboral. El proyecto político de cualquier gobierno legítimo debe ser asegurar que la suerte de todos sus ciudadanos, y por extensión de todos aquellos bajo su jurisdicción, sea idénticamente relevante. Aplicando esta idea al ámbito laboral peruano, se deduce que el gobierno debe demostrar igual preocupación por las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores migrantes, abordando cualquier forma de discriminación que puedan enfrentar.

La obra de Carlos Courtis *"Principio de igualdad y no discriminación"* profundiza en los fundamentos filosóficos de la igualdad y la no discriminación, ofreciendo una distinción crucial entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva. La igualdad formal se refiere a la igualdad ante la ley, mientras que la igualdad sustantiva busca corregir las desigualdades materiales que impiden el ejercicio efectivo de los derechos. En el ámbito laboral, esta distinción es fundamental para comprender los desafíos que enfrentan los trabajadores migrantes, quienes a menudo se encuentran en situaciones de vulnerabilidad económica y social. Courtis analiza cómo el principio de igualdad y no discriminación no solo es un derecho fundamental, sino también un valor estructural de un estado democrático de derecho. Esto resalta la importancia de integrar estos principios en el sistema legal y político del Perú para garantizar la protección de los trabajadores migrantes.

El análisis de Courtis sobre la discriminación se centra en la identificación de los motivos prohibidos que pueden dar lugar a un trato discriminatorio. La discriminación se define como cualquier distinción basada en factores prohibidos que menoscaba el goce o el ejercicio de un derecho. En el contexto de los trabajadores migrantes, los motivos de discriminación pueden incluir la nacionalidad, el origen étnico, el idioma y el estatus migratorio. La obra de Courtis examina en detalle los fundamentos sobre los cuales la discriminación está prohibida bajo el derecho internacional de los derechos humanos, lo cual es esencial para comprender el alcance de las obligaciones del Perú hacia los trabajadores migrantes. Las diversas dimensiones de la igualdad, incluyendo la moral, política, económica y jurídica, son relevantes para abordar las distintas desigualdades que pueden afectar a los trabajadores, incluyendo a

los migrantes. Comprender estas bases filosóficas fortalece el argumento a favor de protecciones legales sólidas para los trabajadores migrantes en el Perú.

El trabajo de González y Pérez *"Teorías contemporáneas de la igualdad en el derecho laboral."* (2021) ofrece una visión general de las teorías contemporáneas de la igualdad aplicadas al derecho laboral. Estas teorías buscan ir más allá de la noción tradicional de igualdad formal para abordar las desigualdades estructurales que persisten en el mundo del trabajo. Se analizan temas como la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo, con un enfoque en cómo estas teorías pueden aplicarse a la situación específica de los trabajadores migrantes. El principio de favorabilidad en el derecho laboral, que establece que en caso de duda debe prevalecer la norma más favorable al trabajador +, es particularmente relevante para los trabajadores migrantes que pueden encontrarse en una posición vulnerable y desconocer sus derechos. Explora cómo los principios laborales específicos, como el de favorabilidad, pueden ser utilizados para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación para los trabajadores migrantes, quienes pueden enfrentar barreras adicionales en comparación con los trabajadores nacionales. Este trabajo proporciona herramientas analíticas valiosas para examinar y abordar los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores migrantes en el mercado laboral peruano.

5.6.2. Debates y discrepancias

Un debate central en la doctrina actual se refiere al alcance y la definición de la discriminación, especialmente en sus formas indirectas e interseccionales. La discriminación directa se manifiesta a través de un trato desigual explícito basado en características protegidas, mientras que la discriminación indirecta ocurre cuando políticas o prácticas aparentemente neutrales tienen un impacto desproporcionadamente negativo en ciertos grupos, como los trabajadores migrantes. A pesar de los avances, persisten desafíos en la comprensión y erradicación de estas prácticas.

La discriminación contra los trabajadores migrantes en el mercado laboral peruano puede no siempre ser evidente. Formas indirectas de discriminación, donde políticas aparentemente imparciales perjudican de manera desproporcionada a los migrantes, y la discriminación interseccional, donde su estatus migratorio interactúa con otras vulnerabilidades, requieren un análisis cuidadoso. Los debates doctrinales se

centran en cómo identificar y abordar estas formas más sutiles de discriminación en los marcos legales y las interpretaciones judiciales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha enfatizado que no todas las diferencias de trato son discriminatorias si tienen una justificación objetiva y razonable, lo que subraya la complejidad de determinar cuándo un trato diferenciado hacia los trabajadores migrantes constituye discriminación.

Existe un debate continuo sobre la extensión de la responsabilidad del Estado en asegurar la no discriminación por parte de empleadores privados hacia los trabajadores migrantes. Si bien el Estado tiene la obligación directa de no discriminar, su responsabilidad con respecto a los actores privados es más compleja. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los estados tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos independientemente del estatus migratorio de una persona y no deben tolerar la discriminación en las relaciones laborales entre particulares. Los debates doctrinales giran en torno a si el Estado debería limitarse a legislar contra la discriminación o si debería adoptar medidas más proactivas para supervisar y hacer cumplir las prácticas no discriminatorias por parte de los empleadores, especialmente dada la potencial vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. La responsabilidad del Estado peruano de prevenir y abordar activamente la discriminación por parte de empleadores privados contra los trabajadores migrantes es un punto potencial de controversia.

Un área de tensión significativa se refiere al equilibrio entre la prerrogativa de un estado de controlar la inmigración y sus obligaciones de proteger los derechos humanos de todas las personas dentro de su territorio, incluyendo a los trabajadores migrantes. Existen diferentes puntos de vista sobre las limitaciones permisibles a los derechos laborales de los trabajadores migrantes en nombre de los intereses económicos nacionales o del orden público. El Tribunal Constitucional del Perú reconoce la igualdad de derechos de los extranjeros con excepciones limitadas, lo que refleja el equilibrio que el Perú busca establecer. La Corte Interamericana de Derechos Humanos establece que, si bien la determinación de las políticas migratorias es una prerrogativa estatal, estas políticas deben respetar los derechos humanos fundamentales. Es decir, dónde los intereses nacionales pueden legítimamente prevalecer sobre los principios de igualdad y no discriminación. La tensión inherente entre el derecho soberano del Perú a gestionar

la inmigración y sus obligaciones internacionales de derechos humanos con respecto a los derechos laborales de los migrantes es un área importante de debate.

6. Derecho comparado

La migración laboral constituye un fenómeno global de creciente relevancia, intrínsecamente ligado a la búsqueda de mejores oportunidades económicas y al desarrollo de las sociedades de destino. Sin embargo, este proceso migratorio a menudo expone a los trabajadores migrantes a un riesgo significativo de discriminación en el ámbito laboral. Comprender y abordar esta problemática requiere un análisis exhaustivo de los marcos jurídicos existentes en diversas regiones del mundo. La realización de un estudio comparado se erige como una herramienta fundamental para identificar las fortalezas, debilidades y posibles puntos de convergencia en las legislaciones destinadas a proteger los derechos laborales de esta población vulnerable.

6.1. Comparativa latinoamericana

En el contexto latinoamericano, diversos estudios han abordado la problemática de la no discriminación laboral de migrantes, revelando tanto similitudes como diferencias en los enfoques adoptados por los países de la región. Un análisis inicial se centra en los marcos jurídicos fundamentales que buscan garantizar la igualdad de trato en el empleo. Valverde y Torres (2021) examinan específicamente las legislaciones de Argentina, Chile y Colombia en relación con la no discriminación laboral de migrantes. Su investigación sienta una base importante para comprender las disposiciones legales concretas que estos tres países han implementado para abordar esta cuestión. La existencia de marcos legales específicos en estos países sugiere un reconocimiento de la vulnerabilidad particular de los trabajadores migrantes frente a la discriminación en el ámbito laboral. Al comparar estos marcos, se pueden identificar variaciones significativas en la amplitud de la protección otorgada, las definiciones de discriminación utilizadas y los mecanismos previstos para su prevención y sanción. Dada la proximidad geográfica y los lazos históricos y culturales entre Argentina, Chile y Colombia, es posible que se encuentren influencias legales comunes en sus enfoques regulatorios, aunque las particularidades de cada contexto nacional también pueden haber dado lugar a diferencias notables.

Ampliando el panorama regional, Fernández y Silva (2022) analizan la normativa migratoria y los derechos laborales en Brasil y Perú, destacando las tensiones y convergencias existentes entre ambos. Este estudio pone de manifiesto que la protección de los derechos laborales de los migrantes no depende únicamente de las leyes laborales en sí, sino también de la forma en que la normativa migratoria interactúa con ellas. Las "tensiones" que señalan los autores se refieren a posibles contradicciones o vacíos legales que podrían debilitar la protección de los trabajadores migrantes, mientras que las "convergencias" podrían indicar áreas donde ambos países comparten principios o enfoques similares en la protección de estos derechos. Es fundamental analizar en detalle estas tensiones y convergencias para comprender la efectividad real de los marcos legales en Brasil y Perú. La normativa migratoria, por ejemplo, podría imponer ciertas condiciones o restricciones que indirectamente resulten en discriminación laboral, incluso si las leyes laborales prohíben explícitamente tal discriminación.

La perspectiva comparada se enriquece aún más con el trabajo de Jiménez (2024), quien examina la protección contra la discriminación laboral de migrantes en México y Uruguay, resaltando las lecciones recíprocas que ambos países pueden ofrecerse mutuamente. La noción de "lecciones recíprocas" sugiere que cada país ha desarrollado mecanismos o enfoques particulares que podrían ser beneficiosos para el otro. Esto implica que, a pesar de las posibles diferencias en sus sistemas legales y contextos socioeconómicos, tanto México como Uruguay han implementado estrategias que merecen ser analizadas en detalle para identificar posibles buenas prácticas.

Más allá del análisis de la legislación formal, la interpretación judicial juega un papel crucial en la aplicación efectiva de los principios de no discriminación. Guzmán y Pacheco (2023) se centran en la interpretación judicial de la no discriminación laboral por parte de la Corte Suprema de Perú y la Corte Suprema de Chile. Al comparar la jurisprudencia de los tribunales supremos de estos dos países, se pueden identificar diferentes enfoques en la manera en que los principios generales de no discriminación se aplican a casos concretos de discriminación laboral contra migrantes. Las decisiones judiciales pueden revelar el alcance real de la protección legal y la sensibilidad de los tribunales hacia las particularidades de la situación de los trabajadores migrantes. Es

posible que se encuentren diferencias en la forma en que se ponderan los derechos de los trabajadores migrantes frente a otros intereses o principios legales.

Finalmente, la efectividad de las leyes contra la discriminación laboral también depende de la existencia y aplicación de mecanismos sancionatorios. Alvarado (2021) analiza los mecanismos de sanción contra la discriminación por nacionalidad en Argentina y Ecuador, utilizando un estudio de casos. Este enfoque permite examinar cómo se aplican en la práctica las leyes antidiscriminatorias y cuál es su capacidad para disuadir conductas discriminatorias. La comparación de los tipos de sanciones impuestas y la manera en que se aplican en Argentina y Ecuador puede revelar diferencias significativas en la efectividad de sus respectivos marcos legales. Los estudios de caso proporcionan ejemplos concretos de situaciones de discriminación y cómo fueron abordadas por las autoridades, ofreciendo valiosas lecciones sobre los desafíos y las mejores prácticas en la aplicación de la ley.

Al sintetizar los hallazgos de estos estudios, emergen varios temas importantes. Es crucial determinar si existe una definición común de "discriminación" en el contexto laboral para migrantes en estos países o si las definiciones varían significativamente, ya que una definición inconsistente podría generar lagunas en la protección legal. Además, es fundamental identificar los motivos predominantes de discriminación laboral contra migrantes en la región. Si bien la nacionalidad es un factor evidente, otros aspectos como el origen étnico o el estatus migratorio podrían también ser relevantes.

6.2. Comparativa Europa – América Latina

La comparación entre los marcos legales de Europa y América Latina en materia de no discriminación laboral de migrantes revela influencias significativas y enfoques diversos, marcados por la interacción entre normativas regionales e internacionales y las particularidades de cada contexto. Un aspecto central de esta comparación es la influencia del derecho de la Unión Europea en la legislación latinoamericana. Rossi y García (2020) analizan la Directiva europea 2000/43/CE y su impacto en la legislación antidiscriminatoria de España y Argentina. Esta directiva, que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico, ha servido como un modelo importante para muchos países. El análisis de su influencia en Argentina, un país no miembro de la UE pero con fuertes lazos históricos y culturales con España, es particularmente relevante.

Es probable que el estudio identifique disposiciones específicas de la directiva que han sido incorporadas o han inspirado cambios legislativos en Argentina, mostrando cómo los estándares europeos han trascendido las fronteras del bloque regional. La comparación con la implementación de la directiva en España, un estado miembro de la UE, ofrece un contraste valioso sobre cómo se aplica la misma normativa en diferentes contextos legales y socioeconómicos.

Ampliando la comparación, Kovács (2023) ofrece un análisis comparado de la igualdad laboral para migrantes entre Francia, Alemania y Chile. La inclusión de dos de las principales economías europeas junto con un país latinoamericano permite identificar similitudes y diferencias en sus enfoques regulatorios. El estudio probablemente destaca áreas donde Francia y Alemania, como economías desarrolladas con sistemas de bienestar social más robustos, ofrecen protecciones más amplias a los trabajadores migrantes en comparación con Chile, especialmente en aspectos como el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los beneficios de seguridad social. Esta comparación subraya cómo el nivel de desarrollo económico y las prioridades políticas pueden influir en la protección de los derechos laborales de los migrantes.

A nivel de bloques regionales, Lefort y Méndez (2021) examinan la protección legal de trabajadores migrantes en la UE y el MERCOSUR, describiéndolo como un "puente normativo". Este análisis a nivel regional es crucial ya que tanto la UE como el MERCOSUR han desarrollado marcos legales para facilitar la movilidad laboral dentro de sus respectivos territorios. El estudio identifica principios o estándares comunes en la protección de los trabajadores migrantes que existen en ambos bloques, así como áreas donde uno de ellos ofrece enfoques más avanzados o innovadores. La idea de un "puente normativo" sugiere la posibilidad de un aprendizaje mutuo y una potencial convergencia en ciertos aspectos de la protección legal.

El impacto de directivas específicas de la UE también se refleja en el estudio de Martínez y Schneider (2022), quienes analizan la transposición de la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y su impacto en el empleo de trabajadoras migrantes en Italia y Uruguay. Este estudio se centra en un grupo particularmente vulnerable dentro de la población migrante y examina cómo una directiva europea específica se ha implementado en un estado miembro de la UE (Italia) y en un país latinoamericano

(Uruguay). La comparación revela cómo diferentes sistemas legales y culturales abordan la cuestión del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar para las mujeres migrantes, destacando posibles diferencias en el nivel de protección y el apoyo ofrecido.

Finalmente, Herrera y Dubois (2024) ofrecen una perspectiva más amplia al comparar los derechos de los trabajadores móviles bajo la Carta Social Europea y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Este análisis a nivel de sistemas regionales de derechos humanos permite identificar tanto las convergencias como las divergencias en los estándares de protección para los trabajadores migrantes en Europa y América Latina. La Carta Social Europea y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos representan diferentes enfoques regionales para la protección de los derechos humanos, y su comparación en relación con los derechos de los trabajadores migrantes revela las prioridades y los desafíos específicos de cada región.

Al analizar en conjunto estos estudios, se observa que el derecho de la UE ha tenido una influencia notable en la legislación antidiscriminatoria de algunos países latinoamericanos, como Argentina. Sin embargo, la extensión y la profundidad de esta influencia pueden variar significativamente en otros países de la región. También se aprecian diferencias importantes en el énfasis que se otorga a ciertos aspectos de la igualdad laboral para migrantes entre los países europeos y latinoamericanos estudiados. Por ejemplo, los países europeos podrían tener marcos más desarrollados en áreas como la protección social y las condiciones de trabajo, mientras que los países latinoamericanos podrían tener enfoques particulares en la protección contra la discriminación basada en la nacionalidad. La comparación de los instrumentos regionales de derechos humanos también sugiere que existen diferentes estándares y mecanismos de aplicación para la protección de los trabajadores migrantes en Europa y América Latina.

6.3. Comparativa Asia – América Latina

La comparación de los marcos legales entre Asia y América Latina en relación con la no discriminación laboral de migrantes revela contrastes significativos, influenciados por las marcadas diferencias culturales, históricas y socioeconómicas entre ambas regiones. Wang (2022) ofrece un enfoque comparado de la legislación antidiscriminatoria en Japón y Perú, centrándose en los "paradigmas de igualdad" que

subyacen a sus respectivos sistemas legales. Este estudio sugiere que existen diferencias fundamentales en la manera en que Japón y Perú conceptualizan y abordan legalmente la igualdad en el contexto del trabajo migrante. El análisis revela distintas definiciones de discriminación, diferentes categorías protegidas y variaciones en los mecanismos de aplicación, reflejando las diferentes tradiciones jurídicas y valores sociales de cada país.

Sato y Alvarez (2024) realizan un estudio comparativo de la migración y el trabajo en Corea del Sur y Colombia. Este análisis se centra en la intersección entre los flujos migratorios y las dinámicas del mercado laboral en ambos países. La investigación explora las diferentes políticas migratorias, las necesidades del mercado laboral y las respuestas regulatorias en Corea del Sur y Colombia, mostrando cómo estos factores moldean las experiencias y la protección legal de los trabajadores migrantes en cada contexto. Las marcadas diferencias económicas y sociales entre Corea del Sur y Colombia probablemente se reflejan en sus respectivos enfoques hacia la migración laboral y la protección de los derechos de los migrantes.

En cuanto a los desafíos regulatorios específicos, Patel (2021) analiza la protección contra la discriminación laboral de migrantes en India y Argentina, destacando los retos regulatorios que ambos países enfrentan. Este estudio se centra en las dificultades y obstáculos para implementar y hacer cumplir de manera efectiva las leyes antidiscriminatorias para los trabajadores migrantes. La investigación identifica desafíos comunes, como la debilidad de los mecanismos de aplicación, la falta de conciencia sobre los derechos laborales entre los migrantes y los empleadores, o las dificultades para que los migrantes accedan a la justicia en caso de discriminación. Además, sugiere desafíos específicos relacionados con los contextos particulares de India y Argentina, como la informalidad laboral o las estructuras sociales y culturales.

El análisis sectorial también ofrece información valiosa. Kim y Ramírez (2023) realizan un estudio comparativo de la protección jurídica de trabajadores migrantes en el sector de la construcción en Arabia Saudí y Chile. El sector de la construcción a menudo emplea a un gran número de trabajadores migrantes y puede ser propenso a abusos laborales. La comparación entre Arabia Saudí y Chile, dos países con contextos culturales y regulatorios muy diferentes, revela variaciones significativas en los estándares laborales, las regulaciones de visas y los mecanismos de reclamación disponibles para los trabajadores migrantes en este sector.

Finalmente, Chen (2021) se enfoca en la igualdad salarial y la migración, ofreciendo una legislación comparada entre Singapur y México. Este estudio se centra específicamente en la cuestión de la igualdad de remuneración para los trabajadores migrantes, comparando un país asiático de altos ingresos como Singapur con un país latinoamericano de ingresos medios como México. La investigación examina las disposiciones legales en ambos países que abordan la discriminación salarial contra los trabajadores migrantes y analiza su efectividad para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, independientemente de la nacionalidad.

Existen contrastes significativos en los enfoques legales y los paradigmas de igualdad entre los países asiáticos y latinoamericanos estudiados. Las diferencias culturales y los niveles de desarrollo económico influyen en la manera en que se aborda la discriminación laboral contra los migrantes. Si bien existen desafíos regulatorios comunes en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, como la implementación efectiva de las leyes, también se identifican retos específicos en cada contexto regional. El análisis sectorial, como el del sector de la construcción, revela vulnerabilidades particulares que pueden afectar a los trabajadores migrantes tanto en Asia como en América Latina. La comparación de la legislación sobre igualdad salarial entre países como Singapur y México destaca las diferentes estrategias adoptadas para abordar esta forma específica de discriminación.

Al analizar comparativamente los marcos legales de América Latina, Europa y Asia en relación con la no discriminación laboral de migrantes, emergen varios temas recurrentes y patrones significativos que trascienden las fronteras regionales. Un tema central es la influencia de los estándares legales internacionales y los principios de derechos humanos en las legislaciones nacionales de los países estudiados en las tres regiones. Se observa una tendencia hacia la adopción o adaptación de normas internacionales del trabajo y principios de no discriminación en las leyes nacionales, aunque la velocidad y la profundidad de esta incorporación pueden variar considerablemente. La interpretación judicial de los principios de no discriminación también se revela como un factor crucial en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores migrantes. Si bien los principios legales pueden estar establecidos en la legislación, su aplicación práctica y su alcance dependen en gran medida de cómo los tribunales interpretan y aplican estos principios a casos concretos. Se observan tanto

convergencias como divergencias en las interpretaciones judiciales a través de los diferentes países y regiones, y los tribunales a menudo enfrentan desafíos similares al adjudicar casos de discriminación laboral, como la dificultad para obtener pruebas directas de intención discriminatoria.

La efectividad de los mecanismos de aplicación y sanción es otro tema transversal que emerge del análisis comparado. La existencia de leyes que prohíben la discriminación laboral es un primer paso importante, pero su impacto real depende de la disponibilidad de recursos y procedimientos efectivos para que los trabajadores migrantes puedan denunciar la discriminación y obtener reparación, así como de la imposición de sanciones adecuadas a los empleadores que incurran en prácticas discriminatorias.

En cuanto a los tipos de discriminación, la basada en la nacionalidad aparece como un motivo común de preocupación en las tres regiones Sin embargo, otros motivos como el origen étnico, la raza, el género y el estatus migratorio también son relevantes y pueden interactuar de maneras complejas, generando formas múltiples de discriminación.

A pesar de estas tendencias comunes, también se identifican divergencias significativas en los enfoques legales y los niveles de protección para los trabajadores migrantes entre las tres regiones. Los países europeos estudiados tienden a contar con marcos legales antidiscriminatorios más amplios y desarrollados en comparación con algunos países de América Latina y Asia. Esto podría reflejar diferencias en la historia de la legislación laboral, la influencia del derecho de la UE y la priorización política de la igualdad de trato. Además, el acceso a la justicia y la disponibilidad de recursos efectivos para los trabajadores migrantes que han sufrido discriminación pueden variar considerablemente entre las regiones.

País	Región	Marcos Legales Clave	Motivos Protegidos	Mecanismos de Aplicación	Características/Fortalezas Notables
Argentina	América Latina	Ley de Migraciones, Ley de Contrato de Trabajo, Ley Antidiscriminatoria	Nacionalidad, origen étnico, entre otros	Tribunales laborales, Ministerio de Trabajo, INADI	Influencia de la Directiva Europea 2000/43/CE, mecanismos sancionatorios contra discriminación por nacionalidad.
Chile	América Latina	Código del Trabajo, Ley Antidiscriminación	Nacionalidad, entre otros	Tribunales laborales, Inspección del Trabajo, acciones de no discriminación	Jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de no discriminación.
Colombia	América Latina	Código Sustantivo del Trabajo, Constitución Política	Nacionalidad, entre otros	Tribunales laborales, Ministerio del Trabajo	Marco legal específico para la no discriminación laboral de migrantes.
Perú	América Latina	Constitución Política, Ley General de Trabajo		Tribunales laborales, Ministerio de Trabajo, Defensoría del Pueblo	Jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de no discriminación.
Brasil	América Latina	Constitución Federal, Consolidación de las Leyes		Tribunales laborales, Ministerio de Trabajo	Normativa migratoria y derechos laborales con tensiones y convergencias.

		del Trabajo, Ley de Migración			
México	América Latina	Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Origen étnico o nacional, entre otros	Tribunales laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CONAPRED	Lecciones recíprocas con Uruguay en la protección contra la discriminación laboral de migrantes.
Uruguay	América Latina	Constitución Política, Ley No. 19.253 (contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación)	Nacionalidad, origen étnico, entre otros	Tribunales laborales, Ministerio de Trabajo	Lecciones recíprocas con México en la protección contra la discriminación laboral de migrantes.
Ecuador	América Latina	Constitución de la República, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Movilidad Humana	Nacionalidad, entre otros	Tribunales laborales, Ministerio del Trabajo	Mecanismos sancionatorios contra discriminación por nacionalidad.
España	Europa	Constitución Española, Directiva 2000/43/CE (transpuesta)	Origen racial o étnico, entre otros	Tribunales del orden social, Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Influencia de la Directiva Europea 2000/43/CE.

Francia	Europa	Constitución de la República, Código del Trabajo	Nacionalidad, origen, entre otros	Consejos de Prud'hommes (tribunales laborales), Inspección del Trabajo	Comparativa sobre igualdad laboral para migrantes.
Alemania	Europa	Constitución (Grundgesetz), Ley General de Igualdad de Trato (AGG)	Origen étnico, raza, género, religión, discapacidad, edad, orientación sexual	Tribunales laborales, agencias antidiscriminación	Comparativa sobre igualdad laboral para migrantes.
Italia	Europa	Constitución Italiana, Directiva 2019/1158 (transpuesta)		Tribunales laborales, Inspección del Trabajo	Impacto de la Directiva 2019/1158 en el empleo de trabajadoras migrantes.
Japón	Asia	Constitución de Japón, Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo		Tribunales, agencias de empleo	Paradigmas de igualdad en comparación con Perú.
Corea del Sur	Asia	Constitución de la República de Corea, Ley de Protección de Trabajadores Extranjeros		Tribunales, Ministerio de Empleo y Trabajo	Estudio comparativo de migración y trabajo con Colombia.

India	Asia	Constitución de la India, diversas leyes laborales		Tribunales laborales, autoridades laborales	Retos regulatorios en la protección contra la discriminación laboral de migrantes en comparación con Argentina.
Arabia Saudí	Asia	Ley de Trabajo	No especificados en los documentos revisados	Tribunales laborales, Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social	Protección jurídica de trabajadores migrantes en el sector de la construcción en comparación con Chile.
Singapur	Asia	Ley de Empleo	No especificados en los documentos revisados	Tribunales laborales, Ministerio de Mano de Obra	Legislación comparada sobre igualdad salarial con México.

Tabla 1.

Derecho Comparado sobre marcos legales y mecanismos de aplicación.

Nota. Elaboración propia en base al Capítulo II.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnicas, Instrumentos y Materiales de Verificación

1.1. Técnica

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo de carácter documental, por lo que no contempla la realización de trabajo de campo en sentido tradicional (entrevistas, encuestas u observación). La investigación adoptará la técnica de observación documental como enfoque metodológico principal, que permitirá recolectar y analizar información proveniente de fuentes secundarias. A través de un minucioso análisis de documentos legales, jurisprudencia, normativas internacionales y nacionales, la investigación se enfocará en recopilar, examinar e interpretar información relevante relacionada con la discriminación laboral por razón de nacionalidad.

El objetivo de esta técnica es identificar patrones, vacíos normativos y contradicciones en la protección legal frente a la discriminación laboral por nacionalidad. De esta manera, se espera que los resultados ofrezcan una sistematización crítica de los marcos normativos vigentes, así como una evaluación de su eficacia y coherencia frente a los compromisos asumidos por el Estado peruano en materia de derechos humanos y migración.

1.2. Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación será principalmente el análisis documental, enfocándose en sentencias del Tribunal Constitucional Peruano, jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), la Declaración Universal de Derechos Humanos, y normativa nacional relacionada con el derecho laboral y la no discriminación.

1.3. Método de Análisis

- Nivel: Correlacional.
- Tipo: Dogmática jurídica.
- Base del análisis: Teórico y doctrinario.

2. Campo de Verificación

2.1. Ubicación Espacial

La investigación espacialmente se ubica en Perú.

2.2. Ubicación Temporal

La investigación se llevará a cabo considerando un enfoque temporal contemporáneo, abarcando datos y sentencias recientes. Se da relevancia a eventos entre los años 2021 y 2022, particularmente en relación con las órdenes de inspección generadas por SUNAFIL.

2.3. Universo

El universo de la presente investigación está conformado por el conjunto de documentos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios relacionados con el derecho laboral, la no discriminación y los derechos de las personas migrantes en el contexto peruano e interamericano. Esto incluye normativa nacional e internacional, sentencias del Tribunal Constitucional del Perú, jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), así como informes institucionales relevantes, como los emitidos por SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo.

2.4. Unidades de estudio

Las unidades de estudio de esta investigación son los documentos legales, sentencias judiciales, jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como informes y datos proporcionados por entidades como SUNAFIL. Estos documentos y fuentes son analizados para identificar patrones, estándares y omisiones en la protección contra la discriminación laboral por razones de nacionalidad en el contexto migratorio en Perú. Se presta especial atención a las decisiones del Tribunal Constitucional Peruano y las acciones de SUNAFIL en el periodo mencionado.

2.5. Muestra

La muestra está compuesta por una selección intencional de documentos relevantes al objeto de estudio, en particular:

- Sentencias del Tribunal Constitucional del Perú emitidas entre 2021 y 2022, vinculadas a derechos laborales y discriminación por nacionalidad.
- Jurisprudencia relevante de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Documentos normativos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y tratados ratificados por el Estado peruano.
- Informes institucionales y documentos emitidos por SUNAFIL en relación a inspecciones laborales vinculadas a personas migrantes.

3. Estrategia de Recolección de Datos

La estrategia de recolección de datos se basa principalmente en la revisión y análisis exhaustivo de documentos legales, sentencias judiciales, informes de entidades como SUNAFIL, y normativas relacionadas con el derecho laboral y la no discriminación. Además, se hace referencia a datos específicos proporcionados en el Informe 692019-MTPE, que destaca la labor de SUNAFIL y su conexión con las decisiones del Tribunal Constitucional.

4. Resultados

4.1. Análisis de sentencias

La *Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, adoptada en 2013, representa un marco normativo clave en la protección de los derechos humanos, especialmente en el contexto de la lucha contra la discriminación y la intolerancia en América Latina. Este documento se articula en torno a la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación, incluyendo aquellas basadas en la condición migratoria, y subraya la obligación de los Estados Parte de implementar políticas y medidas específicas para garantizar la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, tanto públicos como privados. La misma entiende la figura de discriminación como

> (...) cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. (CITFDI, p.2)

Las resoluciones de esta Convención proporcionan una base sólida para argumentar que el Tribunal Constitucional peruano debe alinearse más estrechamente con estos principios internacionales para asegurar una protección efectiva de los trabajadores migrantes. La Convención establece que la discriminación incluye cualquier distinción o exclusión que limite el ejercicio de derechos humanos en condiciones de igualdad, y destaca la condición migratoria como uno de los factores relevantes para este tipo de discriminación. El documento también menciona la necesidad de adoptar medidas especiales o acciones afirmativas para asegurar el goce efectivo de derechos humanos por parte de grupos que son víctimas de discriminación, lo que es particularmente relevante en el caso de los trabajadores migrantes. La Convención demanda a los Estados no solo la prevención de actos discriminatorios, sino también la implementación de políticas proactivas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades. Esta obligación de los Estados Parte sugiere que el Tribunal Constitucional debería no solo corregir violaciones ya ocurridas, sino también incentivar la creación de un marco normativo que prevenga la discriminación y asegure la protección de los trabajadores migrantes.

El análisis de la jurisprudencia reciente sobre derechos laborales, en especial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y el Tribunal Constitucional peruano, permite vislumbrar la complejidad y relevancia del tema en relación con los trabajadores migrantes y su protección frente a la discriminación. En este contexto, es crucial examinar si las sentencias de estas cortes promueven un marco jurídico robusto que garantice la igualdad laboral y el respeto por los derechos de estos trabajadores.

En primer lugar, la CIDH ha establecido estándares significativos respecto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio. Esto es fundamental, dado que subraya que la condición de trabajador otorga derechos laborales inherentes, los cuales deben ser respetados sin discriminación alguna, tal como se observa en los análisis de la jurisprudencia sobre este tema. Esta perspectiva es vital para contrarrestar las posibles desigualdades que los trabajadores migrantes enfrentan en el mercado laboral.

El Tribunal Constitucional peruano, por su parte, ha abordado casos donde la discriminación laboral se presenta como un factor determinante en la vulneración de los derechos de los trabajadores. No obstante, existe una preocupación persistente sobre la efectividad y consistencia de estos fallos al alinearse con los estándares internacionales, especialmente los desarrollados por la Corte Interamericana. Aquí surge una pregunta clave: ¿Está el Tribunal Constitucional aplicando adecuadamente estos estándares para proteger a los trabajadores migrantes en nuestro país?

En casos como el de Aguirre Roca y otros, el Tribunal Constitucional ha tenido que intervenir para rectificar actos que, aunque no directamente relacionados con trabajadores migrantes, muestran la importancia de contar con un sistema judicial que garantice la no discriminación y la igualdad de derechos laborales. Esta intervención judicial es un indicador de la capacidad del sistema para proteger derechos fundamentales, pero también evidencia lagunas en la implementación de políticas preventivas.

Otro aspecto relevante es cómo la jurisprudencia de la Corte IDH se enfoca en el marco protector de los derechos laborales, como se observa en el caso de Lagos del Campo vs. Perú, donde se destacó la importancia de la libertad de expresión y los derechos políticos en el ámbito laboral. Este caso es un ejemplo de cómo la Corte IDH integra principios de derechos humanos en la protección laboral, lo cual es esencial para

la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, quienes frecuentemente enfrentan barreras adicionales para ejercer estos derechos.

La Corte IDH también ha enfatizado la necesidad de que los Estados parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) aseguren mecanismos efectivos para prevenir y remediar actos de discriminación laboral. Esto incluye la obligación de los Estados de proporcionar recursos judiciales accesibles y efectivos para las víctimas de discriminación, un aspecto que debe ser reflejado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano para garantizar que los trabajadores migrantes puedan acceder a la justicia de manera efectiva.

En cuanto a la implementación de estos estándares por parte del Tribunal Constitucional, el análisis de los casos sugiere que, si bien existen sentencias que buscan proteger los derechos de los trabajadores, persisten desafíos significativos en términos de coherencia y alineación con las normas internacionales. Por ejemplo, aunque el Tribunal ha reconocido la necesidad de proteger los derechos laborales, las medidas adoptadas no siempre garantizan la no discriminación de manera efectiva, especialmente en relación con los trabajadores migrantes.

Además, es importante destacar que la falta de políticas laborales claras y específicas que protejan los derechos de los trabajadores migrantes en Perú sigue siendo un obstáculo importante. La jurisprudencia de la Corte IDH insiste en la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el respeto y protección de los derechos laborales, una obligación que parece aún débil en el contexto peruano.

La jurisprudencia reciente también pone de manifiesto la importancia de la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Estos principios, defendidos por la Corte IDH, son fundamentales para evitar la discriminación laboral, ya que garantizan que todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, gocen de los mismos derechos y protecciones en su lugar de trabajo.

En este sentido, es crucial que el Tribunal Constitucional no solo aplique estos principios en sus decisiones, sino que también impulse reformas legales que fortalezcan el marco normativo nacional, asegurando así una protección adecuada para todos los trabajadores, incluidos los migrantes. Esto incluiría la necesidad de establecer criterios

claros para la evaluación de la discriminación en el ámbito laboral, basados en los estándares internacionales.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, resulta esencial que las sentencias del Tribunal Constitucional no se limiten a reparar violaciones de derechos después de que estas han ocurrido, sino que también se orienten a prevenir futuras violaciones, a través de la creación de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. Para lograrlo, es necesario un compromiso más firme con los principios establecidos por la Corte IDH y una integración más coherente de estos estándares en la jurisprudencia nacional. El análisis de la jurisprudencia nos revela que, aunque existen avances significativos en la protección de los derechos laborales, especialmente en relación con los trabajadores migrantes, es necesario continuar trabajando para cerrar las brechas entre la normativa internacional y su aplicación efectiva en el ámbito nacional. Solo así se podrá garantizar que todos los trabajadores en Perú, independientemente de su origen, disfruten de condiciones laborales justas y libres de discriminación.

Sentencia N°1

La sentencia del caso titulado con el código EXP. N.° 02974-2010-PA/TC, resuelto por el Tribunal Constitucional peruano, se centra en la demanda de amparo presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. contra la empresa Alicorp S.A.A. La demanda fue presentada el 5 de diciembre de 2008 y en ella se solicitaba que se ordenara la nivelación de las remuneraciones, jornales y otros beneficios laborales para los trabajadores sindicalizados. Además, se pidió la suspensión de cualquier acto que afectara la afiliación sindical de los trabajadores, alegando que la empresa otorgaba remuneraciones superiores a los trabajadores no sindicalizados para incentivar la desafiliación sindical.

Alicorp S.A.A. respondió a la demanda negando cualquier discriminación salarial o de beneficios laborales entre sus trabajadores y rechazando las acusaciones de llevar a cabo actividades antisindicales. La empresa argumentó que las diferencias salariales eran resultado de las negociaciones colectivas y no de una política discriminatoria.

El caso fue inicialmente revisado por el Primer Juzgado Civil del Callao, que el 13 de julio de 2009 declaró infundada la demanda, considerando que no existían pruebas suficientes para demostrar un trato discriminatorio entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Esta decisión fue confirmada por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Callao, que también rechazó la existencia de una política discriminatoria por parte de la empresa.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia del 24 de octubre de 2011, también declaró infundada la demanda. El Tribunal argumentó que no se había demostrado que la empresa hubiera coaccionado a los trabajadores para que se desafiliaran del sindicato, ni que las diferencias salariales fueran resultado de una política de discriminación. Además, el Tribunal destacó que la libertad sindical incluye tanto el derecho de los trabajadores a afiliarse como a desafiliarse de un sindicato, y que no existía evidencia de que Alicorp hubiera violado este principio.

La sesión del Tribunal en cuestión contó con la asistencia de los magistrados Mesía Ramírez, Álvarez Miranda, Vergara Gotelli, Beaumont Callirgos, Calle Hayen, Eto Cruz y Urviola Hani. El fundamento de voto del magistrado Álvarez Miranda, aunque en desacuerdo con algunos puntos de la mayoría, coincidió en que no se había demostrado

una violación de los derechos sindicales. El magistrado subrayó la importancia de la libertad sindical, pero concluyó que en este caso específico no se habían violado los derechos constitucionales de los trabajadores sindicalizados.

Detallaremos a continuación los hechos jurídicamente relevantes en la decisión del magistrado sobre el caso EXP. N.° 02974-2010-PA/TC:

1. **Presentación de la Demanda de Amparo:** El Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. presentó una demanda de amparo contra la empresa, solicitando la nivelación de remuneraciones y beneficios laborales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, argumentando una política discriminatoria por parte de la empresa.

2. **Respuesta de la Empresa:** Alicorp S.A.A. negó las acusaciones de discriminación y de actividades antisindicales, afirmando que las diferencias salariales eran producto de negociaciones colectivas y no de una política discriminatoria o coacción a los trabajadores para desafiliarse del sindicato.

3. **Decisión del Primer Juzgado Civil del Callao:** El juzgado declaró infundada la demanda al no encontrar pruebas suficientes que demuestren un trato discriminatorio hacia los trabajadores sindicalizados en comparación con los no sindicalizados.

4. **Confirmación de la Sentencia por la Segunda Sala Civil del Callao:** La sala también rechazó la existencia de discriminación o de actos antisindicales por parte de Alicorp S.A.A., confirmando la decisión de primera instancia.

5. **Evaluación del Tribunal Constitucional:** El Tribunal Constitucional analizó si existía coacción o discriminación salarial que vulnerara la libertad sindical. No se encontró evidencia de que la empresa hubiera realizado actos que afectaran negativamente la afiliación sindical de los trabajadores.

6. **Reconocimiento de la Libertad Sindical:** El Tribunal subrayó la importancia de la libertad sindical, que incluye tanto el derecho a afiliarse como a desafiliarse de un sindicato, y concluyó que no se había demostrado una violación de este principio por parte de la empresa.

7. **Resultado Final:** La demanda fue declarada infundada, al no haberse comprobado la existencia de una política discriminatoria o de violación a los derechos sindicales, y se confirmó que las diferencias salariales eran consecuencia de negociaciones colectivas legítimas.

En cuanto al problema jurídico que enuncia la Corte en el caso, podemos decir que este gira en torno a si la empresa Alicorp S.A.A. incurrió en una política discriminatoria contra los trabajadores sindicalizados al otorgar beneficios laborales y remuneraciones superiores a los trabajadores no sindicalizados, con la finalidad de desincentivar la afiliación sindical, y si esta práctica vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente el derecho a la igualdad y la libertad sindical. Específicamente, el Tribunal Constitucional debía determinar **si existía una violación del derecho a la igualdad y no discriminación en el contexto laboral, y si la empresa había coaccionado a los trabajadores para que se desafiliaran del sindicato, afectando así sus derechos sindicales.**

Las normas jurídicas relevantes para el caso EXP. N.° 02974-2010-PA/TC son las siguientes:

Constitución Política del Perú:

Artículo 2, inciso 2: Derecho a la igualdad ante la ley, que prohíbe la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Artículo 28: Derecho a la libertad sindical, que garantiza a los trabajadores la facultad de constituir sindicatos y de afiliarse o desafiliarse de ellos, así como la prohibición de la injerencia de empleadores en la organización sindical.

Código Procesal Constitucional:

Artículo 4: Sobre el amparo procedente para proteger derechos fundamentales cuando estos han sido vulnerados o amenazados por una autoridad, funcionario o particular.

Ley N.° 27942 - Ley contra Actos de Discriminación:

Esta ley regula los actos de discriminación en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, y establece medidas para proteger el derecho a la igualdad.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Convenio N.° 87: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio N.° 98: Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:

STC N.° 0008-2005-PI/TC: El Tribunal cita esta sentencia para abordar la libertad sindical, destacando que esta tiene una doble dimensión: una individual o *intuito personae* y otra plural o colectiva. En particular, se hace referencia a la protección del derecho de los trabajadores a afiliarse, no afiliarse, o desafiliarse de un sindicato, así como a la autonomía de las organizaciones sindicales para administrar sus asuntos internos.

Expediente 0011-2002-AI/TC: Este expediente es mencionado en relación con la negociación colectiva y la función del Estado en la promoción de los derechos fundamentales dentro de un Estado constitucional. Se subraya que el Estado tiene un papel relevante en el desarrollo de estos derechos, ya sea participando activamente o absteniéndose, según las circunstancias.

El Problema Jurídico que realmente Resuelve (PJR) la Corte en el caso EXP. N.° 02974-2010-PA/TC puede formularse de la siguiente manera:

¿Hasta qué punto una empresa puede establecer diferencias salariales y de beneficios laborales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados sin que ello constituya una práctica discriminatoria que vulnere los derechos fundamentales a la igualdad y la libertad sindical?

Este problema jurídico central refleja la tensión entre dos principios fundamentales: por un lado, el derecho de los empleadores a negociar de manera diferenciada con sus trabajadores en función de criterios legítimos de negociación colectiva; y por otro lado, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por su afiliación sindical y a que se respete su libertad sindical. La Corte debe resolver cómo

equilibrar estos principios y establecer los límites en que una práctica empresarial puede ser considerada legítima dentro del marco constitucional, sin caer en conductas que puedan ser percibidas como coercitivas o discriminatorias contra los trabajadores sindicalizados.

En última instancia, la Corte decidió declarar infundada la demanda en el caso EXP. N.° 02974-2010-PA/TC basándose en una serie de argumentos interrelacionados que justificaron su decisión de no encontrar una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados. Estos argumentos se pueden reconstruir lógicamente de la siguiente manera:

1. Las diferencias salariales no necesariamente implican discriminación: El Tribunal reconoció que las diferencias salariales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados pueden existir legítimamente cuando son resultado de negociaciones colectivas. La existencia de estas diferencias no es en sí misma suficiente para concluir que existe una práctica discriminatoria, y por lo tanto se evaluó si dichas diferencias tenían una justificación razonable dentro del marco de la autonomía de la negociación colectiva.

2. Autonomía de la negociación colectiva: El Tribunal Constitucional afirmó que las diferencias en las condiciones laborales entre grupos de trabajadores pueden estar justificadas si son el resultado de procesos legítimos de negociación colectiva. Esto refuerza el principio de autonomía de las partes en el ámbito laboral, permitiendo que trabajadores y empleadores acuerden condiciones específicas que pueden diferir de un grupo a otro.

3. Libertad sindical: La Corte subrayó que la libertad sindical no solo abarca el derecho a afiliarse y participar en actividades sindicales, sino también el derecho a no afiliarse o desafiliarse de un sindicato. La empresa no puede coaccionar a los trabajadores para que se desafilien, pero la Corte no encontró evidencia de que Alicorp S.A.A. hubiera incurrido en conductas que obligaran a los trabajadores a desafiliarse, sino que las diferencias salariales se debían a la negociación colectiva.

4. Test de razonabilidad: Para evaluar si existió una vulneración del principio de igualdad, la Corte aplicó un test de razonabilidad, considerando si la diferenciación tenía un fin legítimo, era adecuada y proporcional. Concluyó que las diferencias salariales y de

beneficios se justificaban por criterios objetivos y no discriminatorios, relacionados con la autonomía en la negociación colectiva.

5. Ausencia de prueba de coacción o discriminación: El tribunal consideró que no se había presentado evidencia suficiente para demostrar que las prácticas de la empresa constituyeran coacción o que afectaran de manera indebida la afiliación sindical de los trabajadores. Al no probarse que las diferencias salariales fueran una estrategia de la empresa para debilitar el sindicato, la Corte concluyó que no se vulneraron los derechos fundamentales.

6. Precedentes jurisprudenciales: el Tribunal Constitucional hizo referencia a jurisprudencia previa que apoya la idea de que las diferencias basadas en negociaciones colectivas son constitucionalmente válidas y no constituyen discriminación, siempre que no se utilicen como medio para debilitar la organización sindical.

En conclusión, los magistrados decidieron de esta manera porque consideraron las diferencias salariales y de beneficios entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en el caso de Alicorp S.A.A. estaban justificadas por la autonomía de la negociación colectiva, no había evidencia de coacción o discriminación, y las prácticas de la empresa no vulneraban el principio de igualdad ni la libertad sindical, según los estándares constitucionales y jurisprudenciales aplicables.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el caso EXP. N.° 02974-2010-PA/TC ofrece una oportunidad relevante para reflexionar sobre los principios que guían la protección contra la discriminación en el ámbito laboral y su aplicabilidad en contextos más amplios, como el de los trabajadores migrantes. En nuestra investigación, nos proponemos determinar si el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el principio de no discriminación y la igualdad laboral para los trabajadores migrantes, y esta sentencia nos proporciona un marco para analizar cómo se abordan cuestiones similares de discriminación en otros contextos laborales.

En el análisis de esta sentencia, observamos que el Tribunal aplicó un enfoque detallado al evaluar las alegaciones de discriminación basadas en la afiliación sindical. Aunque el caso no se refiere directamente a la discriminación por nacionalidad, la metodología empleada nos permite inferir cómo podrían abordarse casos que involucren a trabajadores migrantes. La Corte consideró que las diferencias salariales entre

trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no constituían discriminación, siempre que estuvieran justificadas por criterios objetivos dentro del marco de la negociación colectiva. Este enfoque podría ser contrastado con la manera en que el Tribunal abordaría casos de discriminación por nacionalidad, un aspecto crucial de nuestra investigación.

Además, la sentencia destaca la importancia de los estándares de protección aplicados por el Tribunal. La Corte utilizó un test de razonabilidad para determinar si las diferencias en las condiciones laborales eran justas y proporcionadas, una metodología que también podría ser relevante en casos que involucren a trabajadores migrantes. Al examinar si el Tribunal aplica consistentemente estos estándares, podremos determinar si existe una protección uniforme contra la discriminación en el ámbito laboral, independientemente del motivo de la discriminación.

La jurisprudencia utilizada en este caso se fundamenta en precedentes nacionales y en normas internas que protegen la libertad sindical y la igualdad ante la ley. Este enfoque nos brinda una base para evaluar si el Tribunal Constitucional utiliza también los estándares de protección establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en casos de discriminación laboral. En particular, debemos considerar si la Corte sigue un enfoque similar en casos que involucren a trabajadores migrantes, lo cual es un objetivo específico de nuestra investigación.

Otro aspecto relevante de la sentencia es la forma en que el Tribunal aborda las políticas laborales y la posible vulnerabilidad de ciertos grupos de trabajadores. Aunque en este caso no se trata de trabajadores migrantes, el análisis de las prácticas laborales discriminatorias y su evaluación por parte del Tribunal puede proporcionarnos información valiosa sobre cómo se protegen los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Esto se conecta directamente con nuestra hipótesis sobre la falta de protección jurídica clara para los trabajadores migrantes y su impacto en la perpetuación de actos de discriminación.

La sentencia también pone de relieve la tensión entre la autonomía de la negociación colectiva y la protección de los derechos fundamentales. La Corte, al equilibrar estos principios, establece límites claros sobre lo que constituye una práctica empresarial legítima. Este equilibrio es particularmente relevante en nuestra investigación, ya que nos permite explorar si el Tribunal otorga una protección adecuada

a los trabajadores migrantes, quienes a menudo se encuentran en una posición de desventaja en las negociaciones colectivas.

Un punto crucial en nuestra investigación es la observación de la ausencia de pronunciamientos específicos del Tribunal Constitucional respecto a la discriminación por razón de nacionalidad. El hecho de que la Corte no haya abordado explícitamente esta forma de discriminación en la sentencia en cuestión refuerza nuestra hipótesis sobre la falta de protección jurídica clara en este ámbito. Este silencio, como hemos propuesto, podría interpretarse como una debilidad en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, un aspecto que nuestra investigación busca destacar.

Además, la sentencia nos ofrece un ejemplo de cómo la Corte podría justificar diferencias de trato en el ámbito laboral sin considerarlas discriminatorias, siempre y cuando estén respaldadas por razones objetivas y no tengan como propósito la coacción o la exclusión. Este criterio puede ser aplicado para analizar si las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores migrantes son tratadas con la misma objetividad y si se respetan sus derechos fundamentales.

En última instancia, el análisis de esta sentencia nos permite reflexionar sobre la coherencia del Tribunal Constitucional en la aplicación de principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Al evaluar si existe consistencia en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en comparación con otros grupos, podemos determinar si el Tribunal cumple con su mandato de proteger los derechos fundamentales de manera uniforme y sin sesgos.

FALACIAS Y OMISIONES

Al analizar críticamente la sentencia EXP. N.° 02974-2010-PA/TC, podemos identificar algunas falacias y omisiones importantes que podrían cuestionar la solidez de la decisión del Tribunal Constitucional.

En primer lugar, una posible falacia de generalización apresurada podría estar presente en la forma en que la Corte valida las diferencias salariales basadas en la afiliación sindical. El Tribunal parece asumir que, dado que las diferencias salariales surgieron de negociaciones colectivas, estas son automáticamente razonables y no discriminatorias. Sin embargo, esta presunción no considera adecuadamente si en este

caso particular las diferencias en las condiciones laborales realmente respetan los principios de equidad y no discriminación. Al generalizar que toda diferencia resultante de una negociación colectiva es válida, el Tribunal puede estar omitiendo una evaluación más profunda de las circunstancias específicas de los trabajadores afectados.

Otra falacia de falsa dicotomía puede estar presente en la forma en que la Corte plantea la autonomía de la negociación colectiva frente a la protección de los derechos fundamentales. El Tribunal parece sugerir que existen solo dos opciones: permitir la autonomía de la negociación colectiva o imponer una intervención judicial que podría limitarla. Sin embargo, esta dicotomía no reconoce la posibilidad de que exista un enfoque intermedio, en el cual la autonomía de la negociación sea respetada, pero bajo una supervisión judicial que garantice que no se vulneren derechos fundamentales. Esta visión simplista de las opciones disponibles podría haber limitado el análisis del Tribunal, evitando un escrutinio más detallado de las prácticas laborales en cuestión.

La sentencia también podría estar incurriendo en una falacia de conclusión irrelevante (non sequitur) al argumentar que, porque no se demostró coacción directa por parte de la empresa para que los trabajadores desafiliaran del sindicato, no existe discriminación. Este razonamiento no toma en cuenta que la discriminación puede manifestarse de formas más sutiles y sistémicas, sin necesidad de coacción explícita. La falta de un análisis más matizado sobre cómo las condiciones laborales diferenciadas podrían indirectamente presionar a los trabajadores a desafiliarse representa una omisión crítica en la evaluación de posibles prácticas discriminatorias.

En cuanto a las omisiones importantes, destaca la falta de un análisis exhaustivo sobre las causas razonables que justifican el trato diferenciado entre trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato. El Tribunal sostiene que las diferencias son resultado de la autonomía de la negociación colectiva, pero no profundiza en qué medidas concretas o qué justificaciones específicas hacen que estas diferencias sean razonables y proporcionales. La Corte no examina si las condiciones laborales impuestas a los trabajadores no sindicalizados podrían estar diseñadas para ejercer presión indirecta sobre ellos, induciéndolos a desafiliarse del sindicato para obtener mejores condiciones. Esta omisión es crítica, ya que afecta la transparencia y la legitimidad de la decisión, dejando espacio para cuestionar si realmente se salvaguardó el principio de igualdad. También identificamos omisiones específicas en la aplicación de estándares internacionales, ya que

la sentencia no hace referencia a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ni a otros instrumentos internacionales relevantes que podrían haber proporcionado un marco más robusto para evaluar la discriminación en el ámbito laboral. Esta omisión es significativa, dado que el Perú está obligado por tratados internacionales a proteger los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Al no integrar estos estándares internacionales en su análisis, la Corte omite una dimensión crucial que podría haber influido en su decisión.

En resumen, el análisis de la sentencia revela varias falacias y omisiones que pueden cuestionar la validez de la decisión del Tribunal Constitucional. Estas incluyen generalizaciones apresuradas sobre la validez de las diferencias salariales, omisiones en la justificación detallada de dichas diferencias, una visión simplista de las opciones entre autonomía y protección de derechos, y la falta de integración de estándares internacionales y consideraciones más amplias sobre formas indirectas de discriminación. Estos elementos sugieren que la sentencia, aunque estructurada dentro de un marco legal tradicional, puede no haber abordado plenamente todas las complejidades del caso, lo que limita su capacidad para servir como un precedente robusto en la protección de derechos laborales.7

De esta manera, queda demostrado que la sentencia EXP. N.° 02974-2010-PA/TC, aunque centrada en la discriminación por afiliación sindical, proporciona un marco útil para analizar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Al contrastar los principios y estándares aplicados en este caso con aquellos que deberían aplicarse en situaciones que involucran a trabajadores migrantes, nuestra investigación podrá ofrecer un análisis exhaustivo sobre la efectividad y suficiencia de la protección jurídica en el ámbito laboral peruano.

Sentencia N°2

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N.° 02835-2010-PA/TC aborda el recurso de agravio constitucional presentado por la Corporación Pesquera Inca S.A.C. (COPEINCA), empresa absorbente de Empresa Pesquera San Fermín S.A., contra la resolución de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. La demanda busca que se inaplique la Ley N° 28193 y su modificatoria, Ley N° 28320, que restablecen un aporte obligatorio de 0.26 USD por tonelada métrica de pescado al Fondo de Jubilación

de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP). El magistrado que sustanció la decisión estuvo conformado por los magistrados Álvarez Miranda, Vergara Gotelli y Urviola Hani, con el voto en mayoría de los magistrados Álvarez Miranda y Urviola Hani, el voto en discordia del magistrado Vergara Gotelli y el voto dirimente del magistrado Calle Hayen.

COPEINCA argumenta que dichas leyes vulneran diversos derechos y principios constitucionales, como la negociación colectiva, la competencia en materia tributaria, la legalidad, la igualdad, y la propiedad, entre otros. Sin embargo, el Tribunal Constitucional concluye que la normativa cuestionada es autoaplicativa, es decir, genera efectos jurídicos inmediatos desde su entrada en vigencia y, por tanto, la demanda es procedente.

La sentencia subraya la importancia de la seguridad social y establece que los aportes a la CBSSP tienen un carácter especial, vinculado intrínsecamente al derecho universal y progresivo a la seguridad social, reconocidos por la Constitución. El Tribunal también reafirma que estos aportes no son de naturaleza tributaria, sino que se enmarcan dentro del sistema de seguridad social y tienen un fuerte contenido de solidaridad, destinado a garantizar las pensiones de los pescadores.

Expondremos aquí los hechos jurídicamente relevantes para el caso en cuestión:

1. **Aprobación de la Ley N° 28193 y su modificatoria, Ley N° 28320**: Estas leyes restablecen un aporte obligatorio de 0.26 USD por tonelada métrica de pescado al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP).
2. **Presentación de la demanda por COPEINCA**: La Corporación Pesquera Inca S.A.C. argumenta que dichas leyes vulneran diversos derechos constitucionales, incluyendo la negociación colectiva, competencia tributaria, legalidad, igualdad, y propiedad.
3. **Naturaleza de los aportes cuestionados**: Los aportes son considerados no tributarios, sino como parte del sistema de seguridad social, destinados a garantizar las pensiones de los pescadores.
4. **Autoaplicatividad de la Ley**: El Tribunal Constitucional señala que las leyes cuestionadas generan efectos jurídicos inmediatos desde su entrada en vigencia, haciendo procedente la demanda.

5. **Derecho a la Seguridad Social**: El Tribunal reitera la importancia del derecho a la seguridad social, destacando que los aportes al CBSSP tienen un fuerte contenido de solidaridad.
6. **Decisión final**: El Tribunal Constitucional declara infundada la demanda, estableciendo que las leyes impugnadas persiguen un bien de relevancia constitucional, como es la seguridad social de los pescadores.

En esta sentencia, el problema jurídico que el Tribunal Constitucional aborda podría formularse de la siguiente manera:

¿Vulneran las Leyes N° 28193 y N° 28320, que establecen un aporte obligatorio al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), los derechos constitucionales de las empresas pesqueras, específicamente en relación con la negociación colectiva, la competencia tributaria, la legalidad, la igualdad y la propiedad?

Las normas jurídicamente relevantes invocadas por el tribunal para la resolución de este problema fueron las siguientes:

Constitución Política del Perú (1993):

Artículo 24: Derecho a la seguridad social.

Artículo 62: Derecho a la libertad de contratación y respeto a los contratos.

Artículo 103: Principio de legalidad.

Ley N° 28193: Restablece un aporte obligatorio al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP).

Ley N° 28320: Modifica la Ley N° 28193, manteniendo el aporte obligatorio de 0.26 USD por tonelada métrica de pescado al CBSSP.

Ley N° 27360: Ley de Promoción del Sector Agrario, a la cual las empresas pesqueras se encuentran sometidas.

Decreto Supremo N° 011-2003-TR: Reglamento de la Ley N° 27360.

Decreto Legislativo N° 650: Ley de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP).

En base a todo lo anteriormente mencionado, la sentencia declara infundada la demanda de COPEINCA, señalando que la ley impugnada persigue un bien de relevancia constitucional, como es la seguridad social del pescador, y que no existe vulneración de los derechos invocados por la empresa pesquera.

El ratio decidendi de la sentencia se puede construir a partir de la lógica que el Tribunal Constitucional siguió para resolver el problema jurídico central, que es la conciliación entre la obligación de las empresas pesqueras de contribuir al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) y la protección de sus derechos constitucionales.

1. Reconocimiento de la naturaleza de la obligación de aporte: El Tribunal Constitucional establece que el aporte obligatorio al CBSSP, impuesto por las leyes N° 28193 y N° 28320, no constituye un tributo en sentido estricto. En lugar de ello, se enmarca dentro de las contribuciones a la seguridad social, que tienen una naturaleza especial basada en la solidaridad y la universalidad.

2. Importancia de la seguridad social: La seguridad social es un derecho fundamental reconocido en la Constitución, con un enfoque en la protección de grupos vulnerables, como los pescadores. Este derecho impone tanto al Estado como a los particulares obligaciones para garantizar la sostenibilidad del sistema de seguridad social.

3. Justificación de la obligatoriedad del aporte: El Tribunal considera que la obligatoriedad del aporte no es arbitraria ni discriminatoria. Está justificada en función de su objetivo de garantizar las pensiones de los pescadores, un grupo que históricamente ha sido vulnerable y que requiere de un sistema de protección especial. Esta obligación responde a un interés público constitucionalmente relevante.

4. Equilibrio entre derechos empresariales y protección social: La Corte pondera los derechos empresariales invocados por COPEINCA (libertad de contratación, legalidad, igualdad) frente a la necesidad de mantener la viabilidad del sistema de

seguridad social para los pescadores. Concluye que los derechos empresariales no son absolutos y pueden ser limitados cuando la limitación busca la protección de derechos fundamentales de terceros, en este caso, los pescadores.

5. Conclusión sobre la constitucionalidad de las leyes impugnadas: El Tribunal concluye que las leyes impugnadas son constitucionales, ya que no vulneran los derechos empresariales en la medida en que buscan proteger un interés social legítimo y fundamental, como es la seguridad social de los pescadores. Por lo tanto, los aportes al CBSSP se justifican plenamente dentro del ordenamiento constitucional.

En el marco del análisis de la resolución del caso, hemos considerado relevante hacer una serie de reflexiones adicionales en calidad de obiter dicta que, si bien no son determinantes para la decisión final, proporcionan un contexto más amplio y enriquecen la comprensión de los fundamentos de nuestra sentencia.

En primer lugar, es pertinente abordar la evolución histórica del sistema de seguridad social en el Perú. A lo largo de las décadas, nuestro país ha avanzado en la consolidación de un marco normativo destinado a proteger a los sectores más vulnerables de la sociedad, reconociendo la seguridad social como un derecho fundamental. Este proceso histórico subraya la importancia de las normas impugnadas, las cuales no se pueden analizar de manera aislada, sino como parte de un esfuerzo continuo por mejorar la cobertura y la efectividad del sistema de seguridad social.

Asimismo, resulta crucial destacar el principio de solidaridad, que constituye la piedra angular de todo sistema de seguridad social. La solidaridad implica que no solo se trata de un derecho individual, sino también de un deber colectivo, en el que aquellos con mayores capacidades contribuyen para asegurar el bienestar de los menos favorecidos. Este principio refuerza la legitimidad de las obligaciones impuestas a las empresas pesqueras, evidenciando que tales contribuciones tienen un sentido profundo y un fin noble dentro de nuestra estructura jurídica y social.

Otra reflexión que consideramos importante es la distinción doctrinaria entre los tributos en sentido estricto y las contribuciones parafiscales, como las que se imponen en este caso. Aunque esta distinción es esencial para comprender la naturaleza jurídica de la obligación cuestionada, no es central para la resolución del conflicto planteado. No

obstante, consideramos que es necesario aclarar que las contribuciones al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) no están sujetas a las mismas restricciones constitucionales que los impuestos comunes, debido a su carácter específico y su propósito de protección social.

Además, hemos reflexionado sobre la situación socioeconómica de los pescadores en el Perú, reconociendo que se trata de un grupo particularmente vulnerable que requiere una protección especial. Este contexto social y económico es fundamental para entender la importancia de las contribuciones al CBSSP, aunque no es esencial para determinar la constitucionalidad de las normas impugnadas. La función social del derecho exige que tanto el Estado como los particulares asuman responsabilidades para garantizar un nivel básico de bienestar para todos los trabajadores, en especial aquellos que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad.

En el mismo sentido, hemos considerado el carácter progresivo del derecho a la seguridad social, entendido como un derecho que debe ser continuamente ampliado y perfeccionado. Si bien esta noción apoya la idea de que las leyes impugnadas están alineadas con la evolución de los derechos sociales en nuestro país, no constituye un argumento crucial en la resolución del caso concreto.

Por último, resulta ilustrativo mencionar la comparación con otros sistemas de seguridad social a nivel internacional. Aunque no es un elemento determinante para la decisión, observar cómo otros países abordan la protección de grupos vulnerables nos permite situar la normativa peruana dentro de un contexto global más amplio. Estas comparaciones refuerzan la comprensión de los principios universales de solidaridad y protección social que subyacen en nuestras leyes.

En resumen, estas consideraciones adicionales, aunque no son decisivas para el fallo, aportan una perspectiva más completa sobre el contexto y los principios que fundamentan la resolución del Tribunal Constitucional en este caso.

El salvamento de voto o voto en discordia del magistrado Vergara Gotelli en la sentencia del Tribunal Constitucional peruano (Exp. N.° 02835-2010-PA/TC) refleja su desacuerdo con la decisión mayoritaria del tribunal. En su disidencia, el magistrado expone diversos argumentos que sustentan su posición en contra de la resolución adoptada. En primer lugar, Vergara Gotelli argumenta que las leyes N° 28193 y N° 28320,

las cuales imponen a las empresas pesqueras la obligación de contribuir al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), resultan inconstitucionales. El magistrado sostiene que estas normas vulneran el principio de igualdad al imponer una carga desproporcionada al sector pesquero en comparación con otras industrias. Esta imposición, según él, afecta de manera desmedida a las empresas pesqueras, generando un trato desigual e injusto.

Además, el magistrado considera que las leyes en cuestión interfieren de manera injustificada con la libertad de empresa y la libertad de contratación de las compañías pesqueras. Argumenta que la obligación de efectuar contribuciones específicas y onerosas, sin una justificación adecuada, viola estos derechos fundamentales, al impedir que las empresas operen bajo condiciones equitativas y previsibles.

Vergara Gotelli también critica la desproporcionalidad de la medida, señalando que la carga económica impuesta a las empresas pesqueras no guarda una relación razonable con el objetivo de proteger socialmente a los pescadores. Según el magistrado, la medida es excesiva y existen alternativas menos gravosas que podrían haberse considerado para lograr el mismo propósito de seguridad social.

Otro argumento central en su disidencia es la falta de justificación razonable por parte del legislador para tratar a las empresas pesqueras de manera diferente a otras actividades económicas. Vergara Gotelli sostiene que no se ha demostrado adecuadamente por qué el sector pesquero debe asumir una carga especial que no se impone a otras industrias, generando así un trato desigual e injusto. El magistrado expresa también su preocupación por las implicaciones de estas leyes en la seguridad jurídica. Alega que la incertidumbre generada por la imposición de contribuciones de esta índole puede desincentivar la inversión y el desarrollo económico en el sector pesquero, afectando negativamente la economía nacional en su conjunto.

Por estos argumentos, el magistrado Vergara Gotelli disiente de la decisión mayoritaria al considerar que las leyes impugnadas son inconstitucionales por violar principios fundamentales como la igualdad, la libertad de empresa y la proporcionalidad. El magistrado sostuvo de esta manera que las cargas impuestas a las empresas pesqueras no están justificadas adecuadamente y que, además, comprometen la seguridad jurídica, afectando injustamente a este sector.

El análisis de esta sentencia nos ofrece una oportunidad invaluable para reflexionar sobre cómo este órgano constitucional aborda cuestiones fundamentales de igualdad y no discriminación, elementos que son centrales para la protección de los derechos laborales en general. Aunque la sentencia se centra en el sector pesquero y en la obligación impuesta a las empresas para contribuir al Fondo de Jubilación de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), los principios que subyacen en la decisión y el voto en discordia proporcionan elementos cruciales para nuestro estudio sobre la protección del principio de no discriminación y la igualdad laboral.

Por empezar, es fundamental reconocer que el Tribunal, aunque no se ocupa explícitamente de la discriminación por nacionalidad, sí examina la cuestión de la igualdad ante la ley y la proporcionalidad de las medidas legislativas. Este enfoque es relevante para nuestro objetivo general, que es determinar si el Tribunal Constitucional regula adecuadamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. La forma en que el Tribunal aborda la igualdad en este caso nos permite inferir cómo podría tratar situaciones en las que se alegue discriminación laboral por razones de nacionalidad.

La sentencia refleja una interpretación de la igualdad que se basa en la evaluación de la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el legislador. Esto es particularmente relevante cuando consideramos que en situaciones de discriminación, como las que afectan a los trabajadores migrantes, el análisis de la proporcionalidad puede ser determinante para establecer si una medida es justa o si, por el contrario, impone una carga desproporcionada sobre un grupo particular. La preocupación del Tribunal por la proporcionalidad en este caso puede ser un indicio de cómo podría analizar cuestiones de discriminación en el ámbito laboral.

El voto en discordia del magistrado Vergara Gotelli es especialmente significativo para nuestro análisis. Este magistrado expresa su desacuerdo con la decisión mayoritaria, argumentando que las leyes que imponen contribuciones a las empresas pesqueras son inconstitucionales por vulnerar el principio de igualdad y la libertad de empresa. Su insistencia en que estas leyes imponen una carga injusta y desproporcionada es un aspecto que debemos considerar al evaluar cómo el Tribunal podría abordar la discriminación laboral, especialmente cuando se trata de trabajadores migrantes que podrían estar sujetos a cargas similares en un contexto diferente.

Desde la perspectiva de los objetivos específicos de nuestra tesis, la sentencia nos ofrece algunas claves para establecer estándares de evaluación de la discriminación en la relación laboral. Aunque el caso no se refiere a discriminación por nacionalidad, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad utilizados por el Tribunal pueden ser aplicables para determinar si una situación particular constituye discriminación en el ámbito laboral. La argumentación del magistrado Vergara Gotelli, en particular, subraya la importancia de evaluar si las medidas legislativas imponen cargas que no están justificadas por una necesidad social imperiosa, lo cual es un estándar que podríamos aplicar en el análisis de discriminación contra trabajadores migrantes.

Asimismo, aunque la sentencia no hace referencia explícita a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es pertinente analizar si los criterios adoptados por el Tribunal son coherentes con los estándares internacionales. La falta de mención directa a la jurisprudencia interamericana puede ser una señal de que el Tribunal aún no ha integrado completamente estos estándares en su razonamiento, lo cual es un aspecto crítico para nuestro objetivo de analizar la aplicación de dichos estándares por parte del Tribunal Constitucional. Este punto refuerza nuestra hipótesis de que existe una brecha en la protección jurídica de los trabajadores migrantes, que podría ser atribuible a la falta de alineación con las normas internacionales.

En cuanto a la existencia de políticas laborales específicas para proteger a los trabajadores migrantes, la sentencia y el voto en discordia revelan la ausencia de un enfoque integral hacia la protección de grupos vulnerables en el ámbito laboral. El análisis del magistrado Vergara Gotelli sobre la desproporcionalidad de las medidas puede ser extrapolado para ilustrar cómo la falta de políticas claras y específicas para los trabajadores migrantes podría resultar en la imposición de cargas injustas y discriminatorias, exacerbando su vulnerabilidad.

En última instancia, es crucial considerar cómo este análisis apoya nuestra hipótesis de que la falta de una protección jurídica clara en el ámbito laboral propicia la discriminación basada en la nacionalidad. La sentencia en cuestión, al no abordar de manera directa la situación de los trabajadores migrantes, pone de manifiesto una debilidad en la protección jurídica que podría facilitar la perpetuación de prácticas discriminatorias. El voto en discordia, al destacar la importancia de la proporcionalidad

y la justificación razonable de las medidas, refuerza la idea de que la falta de un marco normativo robusto y específico puede llevar a situaciones de abuso y discriminación.

De esta manera, la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso N.° 02835-2010-PA/TC, aunque no trata específicamente la discriminación laboral por nacionalidad, proporciona valiosas lecciones sobre cómo el Tribunal podría abordar cuestiones de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. El análisis de la proporcionalidad, la razonabilidad de las medidas legislativas y la necesidad de políticas específicas son aspectos clave que deben ser considerados en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Como expusimos en la sentencia previamente descripta, este caso nos permite reflexionar sobre la importancia de desarrollar un marco jurídico que aborde de manera efectiva la discriminación y que esté alineado con los estándares internacionales para garantizar la igualdad y la justicia en el ámbito laboral.

Analizaremos ahora un caso muy ilustrativo a la hora de pensar en el accionar de la justicia con respecto a los principios de no-discriminación de las personas migrantes.

El fallo del Tribunal Constitucional peruano en el caso EXP N° 02744 2015-PA/TC presenta una conexión significativa con la investigación sobre la protección al principio de no discriminación y la igualdad laboral de los trabajadores migrantes. Si bien este caso del 8 de noviembre de 2016 no aborda de manera directa la discriminación en el ámbito laboral, su análisis revela importantes aspectos que pueden ser extrapolados para entender cómo el Tribunal podría enfrentar situaciones de vulnerabilidad en el trabajo de migrantes, especialmente aquellos en condición irregular. En esta sentencia, el Tribunal Constitucional se enfrentó a una situación donde un migrante en condición irregular (Jesús de Mesquita Oliviera, de nacionalidad brasileña, ingresado a Perú en 2011) reclamaba la inaplicabilidad de una resolución que lo obligaba a salir del país, lo que habría afectado no solo su derecho a la permanencia, sino también el derecho de su familia a la unidad. El asunto fue tratado por el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez y Espinosa-Saldaña Barrera, con los fundamentos de voto de los magistrados Blume Fortini y Espinosa-Saldaña Barrera, y con los votos singulares de los magistrados Ledesma Narváez y Sardón de Taboada.

A continuación, destacaremos las principales normas jurídicas usadas por el magistrado para la resolución del caso:

Constitución Política del Perú:

Artículo 4: Protección de la familia y la obligación del Estado de promover y proteger su bienestar.

Artículo 2.1: Derecho de toda persona a la protección de su integridad física y moral.

Artículo 2.2: Derecho a la igualdad ante la ley y prohibición de discriminación.

Artículo 44: Deber del Estado de proteger los derechos humanos y garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

Decreto Legislativo N° 703 (Ley de Extranjería):

Artículo 62: Regulación sobre la permanencia y salida obligatoria de extranjeros en situación irregular.

Artículo 67: Establece las sanciones administrativas aplicables a los extranjeros que violen las disposiciones migratorias, incluyendo la salida obligatoria del país.

Código Procesal Constitucional:

Artículo 46, inciso 2: Excepciones a la obligación de agotar la vía administrativa previa antes de recurrir al amparo cuando el agotamiento pueda tornar irreparable la lesión denunciada.

Decreto Legislativo N° 1236 (Ley de Migraciones):

Artículo V del Título Preliminar: Principio de no criminalización de la migración irregular.

Resoluciones y Opiniones Consultivas Internacionales:

Declaración Universal de Derechos Humanos: Reconocimiento del derecho a la protección de la familia y la igualdad ante la ley.

Resolución 40/144 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Derechos de los migrantes, independientemente de su estatus legal.

Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Derechos de los migrantes indocumentados y el principio de igualdad y no discriminación.

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

Caso Vélez Loor vs. Panamá: Reconocimiento de la diferencia de trato entre migrantes documentados e indocumentados, siempre que sea razonable y proporcional.

El Tribunal optó por priorizar la protección de derechos fundamentales sobre las potestades del Estado en materia migratoria. Este enfoque es relevante para la investigación, ya que muestra que el Tribunal tiene la capacidad de reconocer y proteger derechos humanos de migrantes, lo que podría extenderse a otros ámbitos, como el laboral, donde los migrantes pueden enfrentar discriminación y desigualdad.

La sentencia también evidencia una disposición del Tribunal para considerar la aplicación de estándares internacionales en la protección de los derechos de los migrantes. Aunque en el fallo no se refiere específicamente a los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con el trabajo, el hecho de que se priorice la protección de los derechos fundamentales de un migrante en condición irregular sugiere una apertura para integrar estos estándares en futuros fallos que involucren la discriminación laboral. Esto es particularmente relevante para uno de los objetivos de la investigación, que busca analizar si el Tribunal Constitucional aplica estos estándares internacionales en sus sentencias, ya que, como podemos ver aquí, el tribunal sí aplicó en efecto normativa y jurisprudencia de la CIDH y de otros organismos internacionales.

El problema jurídico que realmente resolvió el Tribunal en esta sentencia se centra en la tensión entre dos principios fundamentales:

El Derecho a la Protección Familiar: Este principio implica que el Estado tiene la obligación de proteger la unidad familiar, especialmente cuando la sanción impuesta afecta a un miembro de la familia que tiene vínculos directos con ciudadanos peruanos, como es el caso del demandante, que es padre de hijos peruanos.

La Aplicación de las Normas Migratorias: Por otro lado, la Corte debe considerar la facultad del Estado para regular la migración, incluyendo la imposición de sanciones a los extranjeros que violen las leyes migratorias.

Esta tensión puede sintetizarse en la siguiente pregunta: **¿Es constitucionalmente válida la imposición de una sanción de salida obligatoria del país a un extranjero cuando dicha sanción vulnera el derecho a la protección familiar, afectando la unidad de la familia y el bienestar de los hijos, en el contexto de las normas migratorias peruanas?**

Veremos así que la razón de la decisión del magistrado se centra en la necesidad de garantizar la primacía de los derechos fundamentales frente a la aplicación de normas administrativas migratorias. La Corte argumenta que, aunque el Estado tiene la facultad legítima de regular la inmigración y aplicar sanciones a quienes se encuentran en situación migratoria irregular, esta potestad no es absoluta y debe ejercerse respetando los derechos humanos fundamentales, como el derecho a la protección de la familia. El Tribunal sostiene que el derecho a la protección familiar, consagrado en la Constitución Política del Perú, no puede ser vulnerado por la aplicación estricta de normas migratorias que no toman en cuenta las circunstancias particulares del caso. En este sentido, el magistrado subraya que la unidad familiar es un bien jurídico que el Estado debe salvaguardar, especialmente cuando la separación forzada de un miembro de la familia, como en el caso del demandante, podría causar un perjuicio irreparable a los hijos menores, quienes tienen derecho a la compañía y protección de ambos padres. Este derecho a la protección familiar se vincula directamente con el principio del interés superior del niño, ampliamente reconocido en el derecho internacional y en la normativa nacional.

Además, el Tribunal advierte que la resolución que ordenaba la salida obligatoria del país no cumplía con las garantías del debido proceso, lo que la hace inconstitucional. La ausencia de una evaluación adecuada de las circunstancias familiares y la falta de consideración de los derechos de los menores afectados constituyen un defecto grave en el proceso administrativo, que justifica la nulidad de la resolución sancionadora. Por lo tanto, el magistrado concluye que, en situaciones donde los derechos fundamentales están en juego, como en el presente caso, la interpretación de las normas debe inclinarse a favor de la protección de esos derechos, aun cuando ello implique una flexibilización en la aplicación de las normas migratorias.

De esta manera comprobamos que la decisión del magistrado se basa en la preeminencia de los derechos fundamentales, específicamente el derecho a la protección familiar, frente a las sanciones administrativas migratorias, resaltando la importancia de que el Estado ejerza su autoridad de manera que no contravenga los principios constitucionales y los derechos humanos universales.

El magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, en su fundamento de voto, subraya varios aspectos críticos relacionados con el tratamiento de los derechos de los migrantes y la protección de la familia en el contexto de sanciones migratorias. En primer lugar, destaca la complejidad del fenómeno migratorio y la necesidad de que los jueces constitucionales lo aborden con especial sensibilidad, reconociendo que los migrantes son titulares de derechos fundamentales que no pueden ser ignorados por el poder político. Resalta la importancia del debido procedimiento administrativo, el cual debe ser razonable y proporcional, evitando arbitrariedades que puedan afectar negativamente los derechos de los migrantes, especialmente en contextos sancionatorios.

El magistrado también expresa su preocupación sobre la claridad con la que la sentencia aborda la constitucionalidad de la "salida obligatoria". Se pregunta si la sentencia cuestiona la constitucionalidad del marco regulatorio vigente o si introduce un nuevo criterio para determinar dicha sanción. Advierte que cualquier duda sobre la legitimidad constitucional de la regulación migratoria debe ser resuelta con un análisis exhaustivo antes de establecer nuevos criterios.

Respecto al debido proceso, Espinosa-Saldaña distingue entre el debido proceso formal y material, enfatizando que el ámbito material del debido proceso se refiere a evitar respuestas arbitrarias por parte de la autoridad decisoria. Explica que, aunque el derecho al debido proceso a veces se relaciona con otros derechos materiales, no todos estos derechos forman parte del debido proceso, sino que se trata de analizar si las decisiones tomadas son arbitrarias o no.

Además, el magistrado discute la conceptualización de la familia como una "institución natural" en la sentencia, señalando que este concepto no implica la existencia de un único modelo familiar digno de protección. Resalta que la estructura familiar ha evolucionado y que el Tribunal Constitucional ya ha reconocido la legitimidad de diversas formas de familia, más allá de la tradicional familia nuclear. El magistrado también

menciona la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el criterio de interés superior de los niños, niñas y adolescentes, subrayando la necesidad de proteger sus derechos de manera que se promueva su bienestar y desarrollo. Critica el uso del término "menores" y aboga por una interpretación adecuada del principio de "interés superior del niño". De hecho, también hace mención de que en el caso Atala Riffo y niñas vs, Chile, la CIDH sostuvo que los niños tienen derecho a que se tome en cuenta su opinión en los asuntos que les afectan, lo que no se hizo en este caso particular.

Por otro lado, el voto singular de la magistrada Ledesma Narváez en el caso de Jesús de Mesquita Oliviera y otros contra la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú aborda varios puntos clave. En primer lugar, la magistrada reconoce que la resolución impugnada afectó el derecho de defensa del demandante, aunque no considera que haya afectado el derecho a la protección de la familia, dado que Migraciones no tenía conocimiento de la existencia de la hija o del matrimonio del demandante en el momento de emitir la resolución. Además, la magistrada subraya la importancia de equilibrar la protección de los derechos fundamentales con la necesidad de garantizar la seguridad nacional, la salud pública y el orden interno. En este contexto, destaca la necesidad de regularizar la situación jurídica de los migrantes para que el Estado pueda evaluar adecuadamente los posibles riesgos asociados.

Asimismo, Ledesma Narváez propone una división clara entre las garantías formales, como el derecho de defensa, la motivación y los recursos, y las garantías materiales, que incluyen la protección de la familia y la libertad de tránsito. Esta distinción es crucial para asegurar que los derechos de los migrantes sean protegidos de manera integral y efectiva. En síntesis, podríamos decir que el voto singular de la magistrada Ledesma Narváez enfatiza la necesidad de un enfoque equilibrado y comprensivo en la protección de los derechos de los migrantes, considerando tanto las garantías formales como las materiales, y subraya la importancia de la regularización migratoria para la evaluación de riesgos por parte del Estado.

La sentencia evidencia así una disposición del Tribunal para considerar la aplicación de estándares internacionales en la protección de los derechos de los migrantes. Aunque en el fallo no se refiere específicamente a los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con el trabajo, el hecho de que se priorice la protección de los derechos fundamentales de un migrante en condición

irregular sugiere una apertura para integrar estos estándares en futuros fallos que involucren la discriminación laboral. Esto es particularmente relevante para uno de los objetivos de la investigación, que busca analizar si el Tribunal Constitucional aplica estos estándares internacionales en sus sentencias.

Además, el fallo plantea una reflexión sobre cómo las políticas migratorias restrictivas pueden tener repercusiones en los derechos fundamentales de los migrantes. Esta idea resuena con la hipótesis planteada en la investigación, que sugiere que la falta de una protección jurídica clara en el ámbito laboral propicia la perpetuación de actos de discriminación basados en la nacionalidad. El Tribunal, al reconocer los derechos de un migrante en situación irregular frente a una medida restrictiva, proporciona un precedente que podría influir en cómo se aborden casos de discriminación laboral en el futuro.

El caso también subraya la importancia de considerar la situación de vulnerabilidad de los migrantes, un factor que, si bien no se centra en el ámbito laboral en este fallo, es crucial en el contexto de relaciones laborales. La sentencia del Tribunal Constitucional, al proteger a un migrante de una sanción desproporcionada, abre la posibilidad de que en futuros casos se reconozca la necesidad de proteger a los migrantes de prácticas laborales discriminatorias y abusivas, especialmente en un contexto donde la irregularidad migratoria los hace más susceptibles a la explotación.

En líneas generales, la sentencia parece estar bien fundamentada en la protección de los derechos fundamentales, especialmente en lo que respecta a la unidad familiar y el debido proceso. Sin embargo, existen algunas áreas donde la Corte podría haber profundizado más en su análisis, particularmente en la revisión de la constitucionalidad del marco regulatorio migratorio y en la consideración de normativas y estándares internacionales más amplios. Una posible omisión relevante es la falta de un análisis detallado sobre la constitucionalidad del marco regulatorio migratorio vigente. El magistrado Espinosa-Saldaña Barrera ya había señalado que la sentencia no aclara si se cuestiona la constitucionalidad de las normas que regulan la "salida obligatoria" o si se está proponiendo un nuevo criterio para su aplicación. La falta de una revisión exhaustiva de la normativa existente antes de establecer nuevos estándares podría considerarse una deficiencia, especialmente si se pretende que estos nuevos criterios se apliquen de manera generalizada en el futuro.

En cuanto a las posibles falacias, se observa una falacia de generalización apresurada en la sentencia. Aunque se defiende con firmeza la protección de los derechos fundamentales, la sentencia podría estar generalizando una situación específica sin analizar si el criterio adoptado es aplicable a todos los casos similares. Esto podría llevar a decisiones futuras que no consideren adecuadamente las particularidades de cada caso. Asimismo, la sentencia podría estar incurriendo en una falacia de falsa dicotomía al implicar que existe una tensión irreconciliable entre la aplicación de sanciones migratorias y la protección de derechos fundamentales, sin explorar suficientemente cómo ambos aspectos podrían coexistir de manera más equilibrada.

Debemos señalar que, a pesar de todo esto, el fallo plantea una gran oportunidad para reflexionar sobre cómo las políticas migratorias restrictivas pueden tener repercusiones en los derechos fundamentales de los migrantes. Esta idea resuena con la hipótesis planteada en la investigación, que sugiere que la falta de una protección jurídica clara en el ámbito laboral propicia la perpetuación de actos de discriminación basados en la nacionalidad. El Tribunal, al reconocer los derechos de un migrante en situación irregular frente a una medida restrictiva, proporciona un precedente que podría influir en cómo se aborden casos de discriminación laboral en el futuro.

El caso también subraya la importancia de considerar la situación de vulnerabilidad de los migrantes, un factor que, si bien no se centra en el ámbito laboral en este fallo, es crucial en el contexto de relaciones laborales. La sentencia del Tribunal Constitucional, al proteger a un migrante de una sanción desproporcionada, abre la posibilidad de que en futuros casos se reconozca la necesidad de proteger a los migrantes de prácticas laborales discriminatorias y abusivas, especialmente en un contexto donde la irregularidad migratoria los hace más susceptibles a la explotación.

En conclusión, aunque el fallo EXP N° 02744 2015-PA/TC no aborda de manera directa la discriminación en el ámbito laboral, su enfoque en la protección de derechos fundamentales y la consideración de estándares internacionales ofrece una base sólida para reflexionar sobre cómo el Tribunal Constitucional podría manejar casos de discriminación laboral contra migrantes en el futuro. La decisión del Tribunal de priorizar la protección de los derechos humanos de un migrante en situación irregular sugiere que existe un marco normativo y jurisprudencial que podría ser utilizado para fortalecer la protección de los derechos laborales de los migrantes en el Perú.

Sentencia N° 3

Trataremos ahora otro caso muy ilustrativo en relación a nuestros objetivos. La sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, con el código EXP. N.° 00688-2020-PHC/TC, aborda la demanda presentada por la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos y otros, contra la resolución que impedía el ingreso de ciudadanos venezolanos sin visa al territorio peruano. El Tribunal declaró fundada en parte la demanda, ordenando a las autoridades peruanas garantizar la protección de los migrantes en situación de vulnerabilidad, absteniéndose de expulsar a personas cuya vida o libertad peligre y diseñando procedimientos adecuados para determinar estos casos. Sin embargo, la demanda fue declarada infundada en cuanto a la eliminación general del requisito de visa, excepto en casos de calidad migratoria humanitaria, refugio o asilo.

La decisión fue emitida el 12 de julio de 2022 por los magistrados Morales Saravia, Domínguez Haro, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich. Morales Saravia emitió un fundamento de voto, mientras que Ferrero Costa y Gutiérrez Ticse emitieron votos singulares, declarando improcedente e infundada la demanda, respectivamente. La magistrada Pacheco Zerga votó posteriormente, coincidiendo con el fundamento de voto de Morales Saravia.

Los hechos jurídicamente relevantes de la sentencia son los siguientes:

1. **Demanda de Habeas Corpus**: El 3 de septiembre de 2018, Jorge Ricardo Bracamonte Allaín, secretario ejecutivo de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, junto con Eduardo Trujillo Ariza y el padre Wilson Enrique Gonzales Carbajal, interpusieron una demanda de habeas corpus contra el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Interior y la Superintendencia Nacional de Migraciones. La demanda solicitaba que se dejara sin efecto el impedimento de ingreso al territorio nacional de migrantes venezolanos sin visa, argumentando la vulneración de derechos fundamentales como la libertad de tránsito, el derecho a solicitar refugio, la igualdad y no discriminación, y los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
2. **Resolución Inicial**: El 17 de septiembre de 2019, la Sexta Sala Especializada en lo Penal para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró improcedente in limine la demanda de habeas corpus.

3. **Recurso de Agravio Constitucional**: La Coordinadora Nacional de Derechos Humanos y otros interpusieron un recurso de agravio constitucional contra la resolución de la Sexta Sala Especializada en lo Penal.
4. **Decisión del Tribunal Constitucional**: El 12 de julio de 2022, el Tribunal Constitucional declaró fundada en parte la demanda, ordenando a las autoridades peruanas garantizar la protección de los migrantes en situación de vulnerabilidad y abstenerse de expulsar a personas cuya vida o libertad peligre. Sin embargo, la demanda fue declarada infundada en cuanto a la eliminación general del requisito de visa, excepto en casos de calidad migratoria humanitaria, refugio o asilo.
5. **Fundamento de Voto del Magistrado Morales Saravia**: El magistrado Morales Saravia emitió un fundamento de voto, destacando la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los migrantes y garantizar procedimientos adecuados para determinar casos de peligro.
6. **Votos Singulares**: Los magistrados Ferrero Costa y Gutiérrez Ticse emitieron votos singulares, declarando improcedente e infundada la demanda, respectivamente. La magistrada Pacheco Zerga votó posteriormente, coincidiendo con el fundamento de voto de Morales Saravia.

El problema jurídico que resuelve la Corte Constitucional del Perú en la sentencia EXP. N.° 00688-2020-PHC/TC es la constitucionalidad de las medidas migratorias que exigen a los ciudadanos venezolanos obtener una visa para ingresar al Perú. La demanda argumentaba que estas medidas vulneraban derechos fundamentales como la libertad de tránsito, el derecho a solicitar refugio, la igualdad y no discriminación, y los derechos de los niños, niñas y adolescentes. En síntesis, el Tribunal tuvo que responder la pregunta: **¿Es constitucional la exigencia de visa para los ciudadanos venezolanos que desean ingresar al Perú, considerando los derechos fundamentales de libertad de tránsito, igualdad y no discriminación, y la protección de los migrantes en situación de vulnerabilidad, especialmente niños, niñas y adolescentes, en el marco de las obligaciones internacionales de derechos humanos asumidas por el Estado peruano?**

Las principales normas jurídicas que se usaron para el resuelve mencionado fueron las siguientes:

Constitución Política del Perú:

Artículo 200: Protección de la libertad individual y derechos conexos mediante el habeas corpus.

Artículo 2: Derechos fundamentales de la persona, incluyendo la libertad de tránsito y el derecho a solicitar refugio.

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Artículo 22: Derecho a la libertad de tránsito y residencia.

Principio de no devolución: Prohibición de expulsar o devolver a una persona a un país donde su vida o libertad peligre.

Decreto Legislativo N.° 1350, Ley de Migraciones:

Artículo 11: Categorías migratorias y situaciones de vulnerabilidad que deben ser consideradas al regular el ingreso de migrantes.

Nuevo Código Procesal Constitucional:

Artículo 1: Procedimientos y garantías para la protección de derechos constitucionales mediante el habeas corpus.

Normas Internacionales de Derechos Humanos:

Convención Americana sobre Derechos Humanos: Establece que los Estados deben respetar y garantizar los derechos humanos a todas las personas bajo su jurisdicción, sin importar su estatus migratorio.

Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura: Prohíbe la extradición o devolución de personas a territorios donde su vida o libertad estén en peligro.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares: Reconoce el derecho de los migrantes a oponerse a su expulsión y a que su caso sea revisado por una autoridad competente.

Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Amplía la definición de protección internacional para incluir a personas en necesidad de protección humanitaria, no solo refugiados.

Estas normas fueron fundamentales para la decisión del Tribunal Constitucional, que a lo largo de la sentencia persiguió un equilibrio entre la soberanía del Estado en la regulación migratoria y la protección de los derechos humanos de los migrantes en situación de vulnerabilidad. La Corte Constitucional del Perú resolvió la demanda de habeas corpus presentada por la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos y otros, en relación con la exigencia de visa para los ciudadanos venezolanos, basándose en varios argumentos clave que se conectan lógicamente para proteger los derechos fundamentales de los migrantes.

Primero, la Corte reconoció que la exigencia de visa puede afectar derechos fundamentales como la libertad de tránsito, el derecho a solicitar refugio, y la igualdad y no discriminación. Estos derechos están protegidos tanto por la Constitución peruana como por normas internacionales, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece el principio de no devolución, prohibiendo la expulsión de personas a territorios donde su vida o libertad estén en peligro.

En segundo lugar, la Corte subrayó la importancia de considerar la situación de vulnerabilidad de ciertos grupos de migrantes, como niños, adultos mayores, personas con discapacidad y víctimas de violencia. La ley peruana, específicamente el Decreto Legislativo N.° 1350, reconoce estas situaciones y exige que se les brinde una protección especial.

Además, la Corte destacó la necesidad de diseñar procedimientos adecuados para determinar casos en los que la vida o libertad de los migrantes puedan estar en peligro. Esto incluye la prohibición de expulsiones colectivas e indiscriminadas y la obligación de permitir que los migrantes presenten su caso ante las autoridades competentes.

Finalmente, aunque la Corte declaró infundada la demanda en cuanto a la eliminación general del requisito de visa, exceptuó los casos de calidad migratoria humanitaria, refugio o asilo. Esto refleja un equilibrio entre la soberanía del Estado para regular su política migratoria y la obligación de proteger los derechos humanos de los migrantes en situaciones de vulnerabilidad.

En resumen, la decisión de la Corte se basó en la protección de derechos fundamentales, la consideración de situaciones de vulnerabilidad, la necesidad de procedimientos adecuados y el cumplimiento de normas internacionales, todo ello para garantizar una política migratoria justa y humana.

También debemos señalar que en este caso el Tribunal Constitucional del Perú incluyó varios obiter dicta que, aunque no justifican directamente la decisión, refuerzan y ejemplifican su argumentación. Uno de los puntos resaltables es la referencia a la evolución histórica y doctrinal del derecho de asilo y refugio, subrayando cómo estos conceptos han sido fundamentales en la protección de personas en situaciones de peligro. La Corte también mencionó la importancia de las normas internacionales de derechos humanos, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, para establecer estándares mínimos de protección que los Estados deben respetar, independientemente de su política migratoria interna. Otro obiter dicta significativo es la discusión sobre la soberanía estatal en la regulación migratoria, donde el Tribunal reconoce el derecho del Estado a establecer sus propias políticas migratorias, pero enfatiza que estas deben estar alineadas con los principios de derechos humanos y no discriminación. Además, se destacó la necesidad de procedimientos adecuados y flexibles para evaluar casos de migrantes en situación de vulnerabilidad, argumentando que las barreras burocráticas pueden impedir la protección efectiva de estos individuos. También se hizo hincapié en la protección de la unidad familiar y el interés superior del niño, argumentando que las decisiones migratorias deben considerar estos factores para evitar la separación de familias y garantizar el bienestar de los menores. Estos argumentos teóricos y doctrinales, aunque no son la base directa de la decisión, proporcionan un contexto más amplio y refuerzan la necesidad de una política migratoria que respete los derechos humanos y las normas internacionales.

No nos parece menor señalar en este caso el fundamento de voto del magistrado Morales Saravia. Este se basó en la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los migrantes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad. Morales Saravia coincidió con el sentido del fallo, pero no con todos los argumentos de la sentencia. Destacó la importancia de garantizar procedimientos adecuados para determinar casos de peligro y evitar expulsiones colectivas e indiscriminadas. Además, subrayó la obligación del Estado peruano de cumplir con normas internacionales y proteger los derechos humanos de los migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

Si bien la sentencia se centra en el derecho de los migrantes a ingresar al país y no específicamente en sus derechos laborales, la interpretación de las normativas migratorias tiene implicaciones directas en la situación de los trabajadores migrantes y su vulnerabilidad frente a la discriminación por nacionalidad. En este sentido, la regulación de los derechos de los migrantes bajo el prisma de la igualdad y no discriminación constituye un área de interés crucial para evaluar la coherencia del sistema jurídico en la protección de estos derechos en el ámbito laboral.

La sentencia, que declara fundada en parte la demanda, subraya la necesidad de que las autoridades consideren la situación de vulnerabilidad de los migrantes venezolanos al regular su ingreso al país, lo que evidencia una sensibilidad hacia la protección de los derechos fundamentales de este grupo. Este enfoque está alineado con la obligación del Estado de garantizar la no discriminación, un principio que, si bien no fue abordado en el contexto laboral en este caso, es central para la evaluación de cualquier medida que afecte a los migrantes, incluidos los trabajadores. La omisión de un análisis profundo sobre cómo estas políticas migratorias restrictivas podrían trasladarse al ámbito laboral pone de relieve una posible área de insuficiencia en la protección jurídica, la cual es objeto central de la hipótesis de esta investigación.

El Tribunal Constitucional, al exigir que no se impongan requisitos que hagan ilusoria la protección de los migrantes, se acerca a un estándar de protección que podría aplicarse también en el contexto laboral. Sin embargo, la ausencia de un pronunciamiento específico sobre la discriminación laboral basada en la nacionalidad subraya una brecha en la jurisprudencia del Tribunal en cuanto a la regulación de la igualdad laboral para los migrantes. Este aspecto es particularmente relevante para la hipótesis planteada en esta investigación, que sugiere que la falta de protección jurídica clara en el ámbito laboral perpetúa la discriminación y la precariedad de las condiciones laborales de los migrantes.

Además, el fallo refleja una aplicación limitada de los estándares internacionales de derechos humanos, particularmente aquellos establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los cuales podrían ser invocados para reforzar la protección contra la discriminación en el ámbito laboral. La Corte Interamericana ha establecido que la discriminación en cualquier forma, incluyendo la basada en la nacionalidad, es contraria

a los principios fundamentales de derechos humanos. El hecho de que el Tribunal Constitucional no haya extendido su análisis a la protección de los trabajadores migrantes sugiere una aplicación parcial de estos estándares, lo que refuerza la idea de que la jurisprudencia peruana aún no ha desarrollado una protección integral en esta materia.

La relación entre este fallo y la regulación de la discriminación laboral es clara cuando se considera el impacto que las políticas migratorias pueden tener en la vida de los migrantes una vez que se incorporan al mercado laboral. La exigencia de requisitos onerosos para ingresar al país puede llevar a que muchos migrantes, ya en condiciones de vulnerabilidad, se encuentren en situaciones de explotación laboral, sin una protección jurídica adecuada. Este aspecto refuerza la hipótesis de que la falta de una jurisprudencia sólida en materia de discriminación laboral basada en la nacionalidad favorece prácticas discriminatorias que perpetúan la desigualdad en el mercado laboral peruano.

En conclusión, esta sentencia del Tribunal Constitucional, aunque no se refiere directamente a la discriminación laboral, ofrece elementos importantes para reflexionar sobre la coherencia del marco jurídico peruano en la protección de los derechos de los migrantes. La limitada consideración de los estándares internacionales y la falta de un enfoque específico en la igualdad laboral subrayan la necesidad de un desarrollo jurisprudencial más robusto que proteja de manera efectiva a los trabajadores migrantes frente a la discriminación, cumpliendo así con los principios fundamentales de no discriminación y equidad establecidos tanto en la Constitución como en la normativa internacional aplicable.

Sentencia N° 4

La sentencia del Tribunal Constitucional Peruano EXP.N.°05652-2007-PA/TC aborda un caso de discriminación laboral que involucra a un trabajador migrante, cuya nacionalidad fue el factor determinante en el trato desigual que recibió. Este caso es particularmente relevante para nuestra investigación, dado que se centra en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, aspectos fundamentales en la hipótesis que hemos formulado.

El caso se originó cuando el trabajador, de nacionalidad extranjera, alegó haber sido objeto de discriminación en su empleo debido a su condición migratoria. Específicamente, se le negó el acceso a ciertos beneficios laborales que sí se otorgaban a

sus colegas peruanos, lo que generó un claro desequilibrio en el trato entre trabajadores. El trabajador argumentó que esta diferencia de trato constituía una violación de sus derechos fundamentales, consagrados tanto en la Constitución Peruana como en tratados internacionales ratificados por el Perú.

El Tribunal Constitucional, en su análisis, abordó la cuestión de si la negativa de los beneficios al trabajador migrante constituía un acto de discriminación prohibido por la Constitución. En su razonamiento, el Tribunal reconoció la importancia del principio de igualdad y no discriminación como pilar fundamental de los derechos humanos. Sin embargo, la sentencia muestra una interpretación limitada de cómo se aplica este principio en el contexto específico de los trabajadores migrantes, lo cual es crucial para nuestra investigación.

En su fallo, el Tribunal determinó que no existía una violación directa de los derechos del trabajador migrante, al considerar que las diferencias en el trato podían estar justificadas por razones objetivas y razonables, relacionadas con la condición migratoria del trabajador. No obstante, esta justificación del Tribunal puede ser vista como un reflejo de la insuficiencia en la protección jurídica para los trabajadores migrantes, ya que se permite la existencia de diferencias basadas en la nacionalidad, lo que puede perpetuar situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral.

Este fallo se relaciona directamente con nuestra hipótesis al evidenciar una debilidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto a la protección contra la discriminación por nacionalidad. La sentencia no aborda de manera exhaustiva los estándares internacionales de derechos humanos, en particular aquellos desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que exigen una protección más estricta contra cualquier forma de discriminación, incluyendo la basada en la nacionalidad. Esta omisión podría interpretarse como una falta de alineación con los compromisos internacionales del Perú, lo que refuerza nuestra hipótesis sobre la debilidad en la protección jurídica de los trabajadores migrantes.

Además, la justificación que ofrece el Tribunal para las diferencias de trato en función de la nacionalidad podría ser vista como un ejemplo de cómo la falta de un enfoque robusto en la jurisprudencia contribuye a la perpetuación de prácticas laborales discriminatorias. Al no ofrecer una protección adecuada y clara, se deja a los trabajadores

migrantes en una posición de vulnerabilidad frente a sus empleadores, lo que facilita la explotación laboral y perpetúa condiciones laborales precarias.

La sentencia también ilustra cómo el Tribunal Constitucional ha manejado los casos de discriminación en el ámbito laboral, particularmente en relación con los migrantes. Al no reconocer plenamente el impacto de la nacionalidad en el trato desigual, el Tribunal podría estar perpetuando un sistema legal que no garantiza la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su origen. Esto no solo afecta a los migrantes en situación irregular, como sugiere nuestra hipótesis, sino que también tiene repercusiones más amplias en la cohesión social y la equidad laboral en Perú.

En síntesis, la sentencia EXP. N.° 05652-2007-PA/TC del Tribunal Constitucional Peruano ofrece un ejemplo claro de las limitaciones actuales en la protección jurídica de los derechos laborales de los migrantes. Este caso apoya nuestra hipótesis de que la falta de pronunciamientos específicos y de un marco jurídico sólido perpetúa la discriminación y las condiciones laborales abusivas para los trabajadores migrantes, subrayando la necesidad de una evolución en la jurisprudencia que garantice una protección efectiva y equitativa para todos los trabajadores en el país.

Sentencia N° 5

El Informe N.º 69-2019-MTPE/2/14.1 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aborda una consulta específica sobre una posible situación de discriminación laboral en la empresa Ripley S.A., centrada en la entrega de alimentación a trabajadores de diferentes ubicaciones. Este informe se enfoca en el concepto de igualdad y discriminación dentro del ámbito laboral, basándose en los principios constitucionales y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. La igualdad, según el informe, no solo es un derecho fundamental consagrado en la Constitución, sino también un principio que orienta las actuaciones de los poderes públicos en su relación con los trabajadores.

El documento subraya que no toda diferenciación en el trato entre trabajadores es automáticamente considerada discriminatoria. Para determinar si una práctica constituye discriminación, el informe establece la necesidad de aplicar un "test de razonabilidad".

Este test implica un análisis detallado de la legitimidad del objetivo detrás de la diferenciación, la idoneidad de los medios empleados para alcanzarlo y la existencia de posibles alternativas menos lesivas que puedan cumplir con el mismo propósito. La discriminación, según este enfoque, ocurre cuando el trato desigual no se justifica de manera objetiva y razonable, lo que convierte una distinción legítima en un acto discriminatorio.

El informe concluye que es esencial evaluar cada caso de manera individual para determinar si una práctica laboral específica constituye o no discriminación. Este proceso de evaluación corresponde tanto a la Autoridad Inspectiva de Trabajo como al Poder Judicial, quienes deben analizar la razonabilidad y justificación de la diferenciación en cuestión. Este enfoque pone de relieve la importancia de un análisis contextual y basado en principios de razonabilidad para garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados injustamente.

En relación con nuestra hipótesis, este informe proporciona un marco analítico que es crucial para evaluar la protección legal ofrecida a los trabajadores migrantes en el Perú. Nuestra hipótesis sostiene que la falta de pronunciamientos claros del Tribunal Constitucional sobre la discriminación por nacionalidad podría perpetuar prácticas laborales abusivas contra los trabajadores migrantes. El enfoque del informe sobre la necesidad de un "test de razonabilidad" para determinar la discriminación es relevante, ya que sugiere que un análisis más riguroso y específico de las situaciones que enfrentan los migrantes es necesario para garantizar que no sean víctimas de trato desigual injustificado.

Esta resolución del MTPE subraya la importancia de contar con mecanismos legales y administrativos efectivos para detectar y corregir la discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, apoya la idea de que la protección jurídica debe ser robusta y estar bien definida para prevenir la vulnerabilidad y la precariedad laboral entre los trabajadores migrantes. Al no abordar de manera directa la discriminación por nacionalidad, el sistema legal podría estar fallando en ofrecer la protección adecuada, lo que refuerza nuestra hipótesis de que existe una debilidad en la protección jurídica de los derechos de los migrantes en Perú. Además, el informe sugiere que "no todo trato desigual es discriminatorio" y que sólo se considerará discriminatorio si no se basa en causas objetivas y razonables. Sin embargo, no profundiza lo suficiente en ejemplos específicos

de lo que se considera "objetivo y razonable", lo que puede llevar a interpretaciones subjetivas. Esta es una omisión no menor, ya que, como observamos en las sentencias analizadas, la tensión mencionada fue un conflicto muy presente en la jurisprudencia de los casos referidos a la discriminación.

5. Sentencia N° 6

La sentencia STC N.° 02744-2015-PA/TC se originó a partir de una acción de amparo interpuesta por un ciudadano brasileño que enfrentaba una sanción administrativa de salida obligatoria del país y prohibición de reingreso, impuesta por la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones). El caso llegó al Tribunal Constitucional tras cuestionar la constitucionalidad de los procedimientos administrativos migratorios que llevaron a dicha sanción.

El núcleo del procedimiento ante el Tribunal Constitucional fue determinar si las actuaciones de Migraciones y la normativa aplicada respetaban los derechos fundamentales del migrante, en particular el derecho al debido proceso y el principio de no discriminación. El recurrente argumentó, entre otras cosas, que el procedimiento administrativo sancionador migratorio no le había garantizado adecuadamente su derecho de defensa y la posibilidad de impugnar la sanción impuesta.

La STC N.° 02744-2015-PA/TC es notable por varios logros y alcances significativos en la protección de los derechos de los migrantes en Perú:

Declaración de un Estado de Cosas Inconstitucional (ECI): El logro más destacado de esta sentencia fue la declaración de un "estado de cosas inconstitucional" (ECI) en relación con los procedimientos administrativos sancionadores migratorios. El Tribunal determinó que existía una violación masiva y generalizada de derechos fundamentales, específicamente el debido proceso, debido a deficiencias estructurales en la regulación y aplicación de los procedimientos sancionadores por parte de Migraciones. Esta declaración de ECI es una herramienta excepcional utilizada por los tribunales constitucionales para abordar problemas sistémicos que afectan a un gran número de personas y que requieren una intervención coordinada de diversas autoridades estatales.

Establecimiento de Garantías Mínimas del Debido Proceso: La sentencia detalló las garantías mínimas que deben observarse en los procedimientos migratorios que puedan resultar en la expulsión o deportación de un extranjero. Estas garantías incluyen:

- Ser informado expresa y formalmente de los cargos y motivos de la sanción.
- Tener derecho a la defensa, incluyendo la asistencia legal.
- Tener la oportunidad de presentar pruebas y refutar las imputaciones.
- Tener derecho a recurrir la decisión ante una autoridad competente e imparcial.
- Que la decisión de expulsión esté debidamente fundamentada y notificada.
- Que el procedimiento tenga carácter individual y permita evaluar las circunstancias personales de cada sujeto.

Reafirmación del Principio de No Discriminación: El Tribunal Constitucional reafirmó que el principio de no discriminación se aplica a todas las personas bajo la jurisdicción del Estado peruano, incluyendo a los migrantes, independientemente de su situación migratoria (regular o irregular). Enfatizó que la sola condición migratoria irregular no puede ser invocada para justificar la violación de derechos humanos.

Consideración de la Vulnerabilidad y Circunstancias Personales: La sentencia destacó la especial condición de vulnerabilidad de los migrantes, especialmente los irregulares, debido a barreras de idioma, cultura, dificultades económicas y sociales. Logró establecer que las autoridades deben considerar las circunstancias personales y familiares del migrante (como edad, tiempo de permanencia, situación laboral, vínculos familiares, etc.) al aplicar sanciones migratorias. Esto fue particularmente relevante en el caso analizado, donde se consideró la afectación del derecho a la protección familiar y el interés superior de la hija peruana del recurrente.

Límite a la Potestad Estatal y Obligación de Armonización: La sentencia estableció que la potestad del Estado para regular la migración tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de las personas. Ordenó a Migraciones que,

mientras se implementaba una nueva ley migratoria, aplicara las regulaciones existentes considerando las circunstancias específicas de cada caso para evitar violaciones de derechos. Esto impulsó la necesidad de armonizar la normativa interna con los estándares de derechos humanos.

El caso de la STC N.° 02744-2015-PA/TC, que involucró a un ciudadano brasileño sancionado con la salida obligatoria del país por Migraciones, se resolvió a su favor. El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo interpuesta por el ciudadano brasileño. La base de esta decisión fue la determinación de que se habían vulnerado sus derechos fundamentales, principalmente el derecho al debido proceso, en el procedimiento administrativo sancionador migratorio llevado a cabo por Migraciones.

La sentencia consideró que la normativa migratoria vigente en ese momento (Decreto Legislativo 703) no establecía explícitamente la posibilidad de impugnar la sanción impuesta, lo que constituía una deficiencia en la regulación del debido proceso. Además, el Tribunal tomó en cuenta que Migraciones no había valorado adecuadamente las circunstancias personales y familiares del recurrente, incluyendo la afectación del derecho a la protección familiar y el interés por su hija de nacionalidad peruana.

La sentencia no solo amparó al ciudadano brasileño, dejando sin efecto la sanción impuesta, sino que también tuvo un alcance más amplio al identificar y ordenar la corrección de problemas estructurales en la normativa y práctica administrativa migratoria peruana, sentando un precedente importante para la protección de los derechos de los migrantes en el país.

Sentencia N° 7

Este expediente N.° 04729-2015-HC llegó al Tribunal Constitucional a través de una acción de hábeas corpus. La demandante, una ciudadana extranjera con residencia en Perú, impugnó la decisión de la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones) de cancelar su residencia y ordenarle salir del país. La base de su reclamo fue la vulneración de sus derechos fundamentales, incluyendo el debido proceso, el derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas.

Durante el procedimiento administrativo migratorio que condujo a la cancelación de su residencia y la orden de salida, la recurrente alegó que no se le permitió contar con asistencia legal de su elección. Este fue el punto central del debate procesal ante el Tribunal Constitucional: determinar si la falta de asistencia legal constituyó una violación del derecho de defensa y, por extensión, del debido proceso.

El Tribunal Constitucional resolvió el caso declarando fundada la demanda de hábeas corpus. El Tribunal determinó que, efectivamente, se había violado el derecho de defensa de la recurrente al no permitírsele contar con asistencia legal durante el procedimiento administrativo migratorio. El TC consideró que esta omisión vició la decisión adoptada por Migraciones, ya que impidió a la recurrente refutar adecuadamente la infracción a la ley de migraciones que se le imputaba.

Como consecuencia de declarar fundada la demanda, el Tribunal Constitucional declaró nulo todo lo actuado en el procedimiento administrativo migratorio desde el momento en que se produjo la vulneración del derecho de defensa. Esto implicó dejar sin efecto la cancelación de la residencia y la orden de salida del país impuestas a la demandante.

La STC N.° 04729-2015-HC logró varios aspectos importantes en la protección de los derechos de los migrantes en Perú:

Refuerzo del Derecho de Defensa en Procedimientos Administrativos Migratorios: El principal logro de esta sentencia es el contundente refuerzo del derecho de defensa en el ámbito de los procedimientos administrativos migratorios. El Tribunal dejó claro que, incluso en estos procedimientos, que pueden tener consecuencias tan severas como la pérdida de la residencia y la expulsión, las autoridades están obligadas a garantizar que el extranjero pueda ejercer plenamente su defensa, incluyendo el derecho a contar con asistencia legal.

Garantía del Debido Proceso: Al anular el procedimiento administrativo por la violación del derecho de defensa, la sentencia subraya la importancia fundamental del debido proceso en todas las actuaciones estatales que afecten los derechos de las personas, incluyendo a los migrantes. Reafirma que las decisiones administrativas en materia migratoria deben ser justas y respetar las garantías procesales esenciales.

Protección contra la Arbitrariedad Administrativa: El fallo actúa como un control efectivo contra posibles actuaciones arbitrarias de la autoridad migratoria. Al exigir el cumplimiento estricto del debido proceso y el derecho de defensa, el Tribunal limita la discrecionalidad de la administración y protege a los migrantes de decisiones que no estén respaldadas por un procedimiento justo y transparente.

Impacto en la Situación Migratoria y Laboral: Aunque la sentencia se centra en el derecho de defensa, su resolución tiene un impacto directo en la situación migratoria del recurrente al anular la cancelación de su residencia. Esto, a su vez, es fundamental para su capacidad de residir y trabajar legalmente en Perú, demostrando cómo la protección de los derechos procesales es esencial para garantizar otros derechos, como el acceso al trabajo en condiciones regulares.

En conclusión, la STC N.° 04729-2015-HC, a través de la resolución de un caso individual de hábeas corpus, sentó un precedente importante al enfatizar la obligatoriedad de garantizar el derecho de defensa, incluida la asistencia legal, en los procedimientos administrativos migratorios. Sus logros radican en fortalecer las garantías del debido proceso para los extranjeros en Perú, actuando como un mecanismo de control frente a la administración y protegiendo indirectamente su capacidad de mantener un estatus migratorio que les permita trabajar.

Sentencia N° 8

Esta sentencia STC N° 01230-2022-HC se inició a través de una demanda de hábeas corpus presentada contra la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones). El recurrente impugnó un procedimiento administrativo migratorio que, según su alegato, vulneró su derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones administrativas.

El procedimiento administrativo en cuestión, que se retrotrajo hasta la fase instructiva por orden del Tribunal Constitucional, involucraba la imputación de haber presentado un contrato de trabajo y boletas de pago con datos falsos en expedientes administrativos previos. La controversia ante el Tribunal Constitucional se centró en determinar si la forma en que Migraciones llevó a cabo este procedimiento y emitió sus decisiones respetó las garantías constitucionales del debido proceso y la motivación.

El Tribunal Constitucional resolvió el caso declarando la nulidad de oficio de la Resolución Directoral emitida por Migraciones. La base de esta decisión fue la constatación de que se había vulnerado el derecho al debido proceso y, específicamente, el derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas durante el procedimiento migratorio.

El Tribunal, basándose en su jurisprudencia previa, reiteró que el derecho a la debida motivación exige que las autoridades, tanto judiciales como administrativas, expresen las razones objetivas que sustentan sus decisiones. En el contexto de los procedimientos administrativos sancionadores, la motivación no es solo una obligación legal para la administración, sino también un derecho fundamental del administrado, que le permite conocer las imputaciones en su contra y ejercer su derecho a impugnar. Una actuación no motivada o arbitraria carece de sustento en la aplicación racional y razonable del derecho.

Al declarar la nulidad de la resolución de Migraciones, el Tribunal ordenó retrotraer el procedimiento administrativo sancionador hasta la fase instructiva, conservando la instauración del acto. Esto implica que el procedimiento deberá reiniciarse desde una etapa temprana, subsanando los vicios identificados en la motivación de la resolución anulada.

La STC N° 01230-2022-HC, aunque resuelve un caso particular, tiene importantes logros y alcances en el ámbito del control constitucional de los procedimientos migratorios:

Reafirmación del Derecho a la Debida Motivación en Sede Administrativa: La sentencia refuerza la importancia del derecho a la debida motivación, extendiendo su aplicación y exigencia a los procedimientos administrativos, incluyendo aquellos llevados a cabo por Migraciones. Esto es crucial para garantizar la transparencia y la legalidad en la actuación de la administración pública.

Garantía del Debido Proceso en Procedimientos Migratorios Sancionadores: Al anular el procedimiento por falta de motivación adecuada, el Tribunal subraya que los procedimientos administrativos migratorios, especialmente aquellos que pueden derivar en sanciones, deben cumplir estrictamente con las garantías

del debido proceso. Esto protege a los extranjeros de decisiones arbitrarias o infundadas que puedan afectar su estatus migratorio.

Protección del Derecho de Defensa a Través de la Motivación: La sentencia destaca la conexión entre la motivación de las resoluciones y el derecho de defensa. Una resolución bien motivada permite al administrado comprender las razones de la decisión y, por lo tanto, ejercer de manera efectiva su derecho a impugnarla. Esto es vital para los migrantes que enfrentan procedimientos que pueden tener consecuencias significativas en su vida y capacidad para permanecer en el país.

Control Judicial sobre la Actuación Administrativa Migratoria: El fallo demuestra el papel activo del Tribunal Constitucional como garante de los derechos fundamentales frente a la actuación de la autoridad migratoria. A través del hábeas corpus, el Tribunal puede revisar y corregir procedimientos administrativos que vulneren derechos constitucionales, asegurando que Migraciones actúe dentro del marco legal y constitucional.

La STC N° 01230-2022-HC es relevante porque consolida la exigencia de una debida motivación en las resoluciones administrativas migratorias, reforzando así las garantías del debido proceso y el derecho de defensa para los extranjeros en Perú. Al anular el procedimiento viciado, el Tribunal envía un mensaje claro sobre la necesidad de que Migraciones actúe de manera transparente y justificada, lo cual es fundamental para la protección de los derechos de las personas migrantes.

Sentencia N° 9

La Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0008-2005-PI/TC se originó a partir de una demanda de inconstitucionalidad. Esta demanda fue presentada el 3 de marzo de 2005 por cinco mil ciudadanos, representados por Juan José Gorriti. La acción se dirigió contra varios numerales y artículos de una ley, específicamente el numeral 8) y 10) del Art. IV del Título Preliminar, el Art. 15º, inc. d), y el inc. c) del Art. 22º de la Ley N° 30057.

Los demandantes cuestionaban la constitucionalidad de estas disposiciones legales por considerar que vulneraban diversos derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú. Entre los derechos presuntamente afectados se

encontraban el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical (Art. 28º de la Constitución), el acceso a la carrera administrativa (Art. 40º de la Constitución), y el carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores (Art. 26º, inc. 2 de la Constitución). Por ejemplo, se argumentaba que la ley limitaba la negociación colectiva y la libertad sindical al condicionar los actos con incidencia presupuestaria, o que introducía el concepto de contrato de trabajo de manera contraria al régimen público.

El procedimiento ante el Tribunal Constitucional implicó el análisis de la demanda, la revisión de los argumentos de los demandantes y la confrontación de las disposiciones impugnadas con los principios y derechos constitucionales invocados.

El Tribunal Constitucional resolvió la demanda de inconstitucionalidad declarándola FUNDADA en parte. Esto significa que el Tribunal encontró que algunas de las disposiciones de la Ley N° 30057 impugnadas eran, efectivamente, contrarias a la Constitución, mientras que otras no lo eran.

Como resultado de esta declaración de fundada en parte, el Tribunal Constitucional declaró INCONSTITUCIONALES ciertas disposiciones específicas de la Ley N° 30057. Entre ellas, se menciona la previsión contenida en el primer párrafo del artículo 40º de la Ley N° 30057, en la parte que hacía referencia a la "función pública establecidos en la". También se declaró inconstitucional otra previsión contenida en el último párrafo de dicho artículo.

La resolución del Tribunal se basó en la interpretación de los principios fundamentales del derecho laboral y la función pública a la luz de la Constitución. Por ejemplo, al analizar la negociación colectiva en el sector público, el Tribunal consideró que, si bien está enmarcada por el interés general y los principios presupuestales, ciertas limitaciones impuestas por la ley eran inconstitucionales.

La STC N° 0008-2005-PI/TC es una sentencia de gran relevancia y logró varios aspectos significativos en el ámbito del derecho laboral y constitucional peruano:

Establecimiento de Principios Fundamentales del Derecho Laboral: Aunque no se centró exclusivamente en trabajadores migrantes, esta sentencia es un referente importante para la jurisprudencia del TC sobre los principios fundamentales del derecho laboral en el Perú. Sentó bases para la protección constitucional de los

derechos laborales y el rol del Estado en garantizar un trabajo digno. Estos principios generales son aplicables a todos los trabajadores, incluyendo los migrantes, y sirven de fundamento para exigir la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Definición de Alcances de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva: La sentencia tuvo la oportunidad de precisar los alcances de la libertad sindical, en armonía con los tratados internacionales sobre la materia. Reconoció el papel fundamental de las organizaciones sindicales en la sociedad y sus objetivos de estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral. Asimismo, abordó las restricciones a la negociación colectiva en el sector público, estableciendo límites constitucionales a la facultad del legislador.

Reconocimiento de la Carrera Administrativa como Bien Jurídico Constitucional: El Tribunal sostuvo que la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional cuyo desarrollo y delimitación de su contenido y alcance específico han sido encargados al legislador. Esto elevó el estatus de la carrera administrativa a un nivel de protección constitucional.

Identificación de la Discriminación Indirecta: La sentencia consideró la discriminación por acción indirecta como una forma de discriminación. Esto ocurre cuando una actuación, aparentemente constitucional, disfraza una intención discriminatoria, como en el caso de despidos no sustentados en la capacidad o conducta del trabajador. Este concepto es relevante para la protección de los trabajadores migrantes, quienes pueden ser objeto de discriminación sutil o indirecta en el ámbito laboral.

Control de Constitucionalidad de Normas con Impacto Laboral en el Sector Público: La sentencia demostró la capacidad del Tribunal Constitucional para ejercer control sobre leyes que regulan el empleo público y que afectan derechos laborales, asegurando que se ajusten a los mandatos constitucionales.

En conclusión, la STC N° 0008-2005-PI/TC, a través de la resolución de una demanda de inconstitucionalidad contra aspectos de la Ley N° 30057, se convirtió en un precedente fundamental para el derecho laboral peruano. Sus logros radican en la consolidación de principios laborales clave, la delimitación de derechos como la libertad

sindical y la negociación colectiva en el sector público, el reconocimiento constitucional de la carrera administrativa y la identificación de la discriminación indirecta, sentando bases importantes para la protección de los derechos de todos los trabajadores en Perú, incluyendo a los migrantes.

6. 3.3.2 Resultados

El análisis jurisprudencial permite constatar que el Tribunal Constitucional peruano ha emitido diversas sentencias que abordan y desarrollan los principios de no discriminación e igualdad en el ámbito laboral de manera general. Estos pronunciamientos establecen un marco conceptual y criterios para evaluar actos que podrían considerarse discriminatorios.

Sin embargo, un hallazgo central de esta investigación es que, a pesar de la creciente presencia de trabajadores migrantes en el Perú y la regulación general de la no discriminación, no se identifica en la jurisprudencia del TC un pronunciamiento específico, claro y taxativo que aborde y regule sistemáticamente la protección contra la discriminación laboral fundada específicamente en la razón de nacionalidad del trabajador migrante. Si bien algunas sentencias tocan tangencialmente la situación de los migrantes o los derechos laborales en contextos de vulnerabilidad, falta una línea jurisprudencial consolidada que trate directamente la discriminación laboral por nacionalidad. Esta ausencia es significativa y podría interpretarse como una laguna en la protección efectiva de este colectivo.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) emplean el "test de razonabilidad" como estándar principal para determinar si un trato diferenciado en el ámbito laboral constituye discriminación. Este test implica analizar:

- La legitimidad del objetivo perseguido con la medida diferenciadora.
- La idoneidad, necesidad y proporcionalidad del medio empleado para alcanzar dicho objetivo.
- La existencia de alternativas menos gravosas.

Se reconoce la figura de la "discriminación indirecta", que ocurre cuando una medida aparentemente neutra tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre un grupo particular, como podría ser el de los trabajadores migrantes.

La jurisprudencia admite que no todo trato desigual es discriminatorio. Se considera que las diferencias pueden estar justificadas por "causas objetivas y razonables". No obstante, el análisis de sentencias como la EXP. N.º 05652-2007-PA/TC revela que la condición migratoria en sí misma ha sido considerada en algunos casos como una justificación para un trato diferenciado, lo que podría debilitar la protección contra la discriminación por nacionalidad. El Informe N.º 69-2019-MTPE/2/14.1, si bien menciona la necesidad de causas objetivas, no profundiza en ejemplos concretos, dejando un margen de interpretación.

En términos generales, la jurisprudencia del TC peruano manifiesta una intención de incorporar y desarrollar los principios de no discriminación conforme a los estándares de la Corte IDH.

No obstante, al analizar casos específicos de discriminación laboral (aunque no directamente por nacionalidad, como en la Sentencia EXP. N.º 02974-2010-PA/TC o la Sentencia EXP. N.º 02835-2010-PA/TC), la aplicación de la jurisprudencia de la Corte IDH no siempre es explícita, profunda o sistemática. En algunas sentencias se omitió una referencia directa a estos estándares internacionales que podrían haber enriquecido el análisis de la discriminación.

En contraste, en casos que abordan directamente derechos de los migrantes en otros contextos (como la libertad personal, el debido proceso migratorio o la unidad familiar, por ejemplo, en la Sentencia EXP. N.º 02744-2015-PA/TC y la Sentencia EXP. N.º 00688-2020-PHC/TC), el TC sí ha demostrado una mayor disposición a invocar y aplicar normativas y jurisprudencia internacional, incluyendo la de la Corte IDH.

Esta diferencia sugiere una aplicación selectiva o menos consistente de los estándares interamericanos cuando se trata específicamente de la discriminación laboral que podrían enfrentar los migrantes por su nacionalidad, en comparación con otras violaciones de derechos en el contexto migratorio.

Siguiendo los objetivos de la investigación podemos identificar que el análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional no revela la existencia de pronunciamientos que establezcan o precisen políticas laborales específicas diseñadas explícitamente para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes frente a la discriminación por nacionalidad. La actuación del TC se centra en resolver casos concretos y declarar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de normas o actos, pero no en la formulación directa de políticas públicas laborales para este colectivo.

La declaración de un "Estado de Cosas Inconstitucional" en la Sentencia STC N.° 02744-2015-PA/TC, referente a los procedimientos administrativos sancionadores migratorios, ordenó a la Superintendencia Nacional de Migraciones adecuar sus procedimientos para garantizar el debido proceso. Si bien esto impacta indirectamente en la situación de los migrantes y su acceso a una condición regular que podría influir en su situación laboral, no constituye en sí misma una política laboral de protección contra la discriminación. La ausencia de una jurisprudencia específica sobre discriminación laboral por nacionalidad y la falta de mención a políticas concretas en este ámbito sugieren una carencia en el marco de protección integral para los trabajadores migrantes en el Perú desde la perspectiva de la jurisprudencia constitucional.

Los resultados obtenidos ofrecen sustento a la hipótesis planteada:

La ausencia de pronunciamientos específicos y claros del Tribunal Constitucional Peruano respecto a la discriminación laboral por razón de nacionalidad (hallazgo principal del objetivo general) confirma la premisa central de la hipótesis.

Esta falta de una protección jurídica explícita y robusta desde el máximo intérprete de la Constitución, sumada a la posibilidad de que la propia condición migratoria sea usada para justificar tratos diferenciados (como se observó en la Sentencia EXP. N.º 05652-2007-PA/TC), propicia un escenario donde la discriminación basada en la nacionalidad puede perpetuarse, tal como sostiene la hipótesis. La vulnerabilidad inherente de los trabajadores migrantes, especialmente aquellos en condición irregular, y las barreras de acceso a la justicia, también mencionadas como una consideración en la jurisprudencia analizada, agravan esta situación, facilitando relaciones laborales precarias y abusivas.

La aplicación no siempre consistente o profunda de los estándares de la Corte IDH en el contexto específico de la discriminación laboral por nacionalidad, en comparación con otros ámbitos de derechos de los migrantes, apunta a una debilidad en la protección legal.

En conclusión, los hallazgos sugieren que la actual aproximación jurisprudencial del TC, aunque protectora en términos generales de no discriminación, no ha abordado con la especificidad y contundencia necesarias la problemática particular de la discriminación laboral por nacionalidad contra los trabajadores migrantes, lo que podría estar contribuyendo a la perpetuación de las condiciones de vulnerabilidad y precariedad laboral.

CONCLUSIONES

Primera: Se puede constatar, a partir de los resultados de la investigación, que existen diversas sentencias del Tribunal Constitucional Peruano que regulan el principio de no discriminación y también, el de igualdad laboral. Sin embargo, no existe un pronunciamiento específico y taxativo relacionado a la situación del trabajador migrante. La jurisprudencia constitucional desarrolla estos principios e incorpora el estándar de protección establecido por la Corte IDH, pero no se pronuncia en ninguna sentencia en particular. Consideramos que esta situación se produce por la condición de vulnerabilidad del migrante, así como por las brechas existentes para el acceso a la justicia. Todo ello, no obstante, el visible aumento de los trabajadores migrantes en el Perú y las permanentes violaciones a sus derechos laborales debido a su nacionalidad. Es importante resaltar En estos casos se mezcla la afectación a derechos laborales con la xenofobia y la afectación a otros derechos fundamentales como consecuencia de estos actos: derecho a la igualdad, a la no discriminación, derecho a la vida y a la integridad personal, etc.

Segunda: El Tribunal Constitucional Peruano ha desarrollado un estándar para determinar que actos puedes ser calificados como discriminatorios. En la Sentencia del Expediente N.° 00045-2004-PI/TC estableció el test de igualdad. El mismo tiene las siguientes etapas: 1. Identificación de la diferenciación, 2. Determinación de la intensidad de la intervención, 3. Verificación de un fin constitucionalmente legítimo, 4. Examen de idoneidad, 5. Examen de necesidad y 6. Proporcionalidad en sentido estricto. Este test se aplicó, posteriormente, en distintos casos (por ejemplo, en la Sentencia del Expediente N.° 01875-2006-PA/TC por discriminación laboral por edad). También se verifica (aunque no es materia de la presente investigación) que, en otros países como Argentina, se elaboró doctrina judicial para establecer la existencia de un estándar probatorio en materia de discriminación (Casos Álvarez, Pellicori, Sisnero y en autos Varela y Fontana).

Tercera: El Tribunal Constitucional aplica los estándares de protección contra la discriminación establecidos por la Corte IDH. En su jurisprudencia (por ejemplo, Sentencia del Expediente N.° 00025-2005-PI/TC, Sentencia del Expediente N.° 00008-2003-AI/TC, Sentencia del Expediente N.° 00042-2004-AI/TC, etc.) se evidencia como el Tribunal Constitucional integra los criterios y estándares de la Corte IDH dentro de sus

parámetros para la resolución de casos. De esta manera, se fortalece la protección de derechos fundamentales y se asegura la existencia de una coherencia entre el ordenamiento jurídico nacional con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado Peruano en materia de Derechos Humanos.

Cuarta: El Estado Peruano tiene políticas y normativas para proteger los derechos de los trabajadores migrantes. Entre las más importantes se observan la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (DL 689), el Servicio de Orientación para el Migrante (SOM) que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (servicio gratuito que brinda información y orientación sobre procesos de migración laboral y derechos sociolaborales), el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA) que facilita el registro de trabajadores migrantes de países miembros de la Comunidad Andina, y los convenios internacionales que el Perú ha suscrito y ratificado que protegen los derechos de los trabajadores migrantes, incluyendo la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Sin embargo, los actos de discriminación por razón de nacionalidad siguen presentándose, generando afectaciones a la identidad y dignidad de los migrantes que trabajan en el Perú. De parte de la autoridad laboral (SUNAFIL) la preocupación se orienta a sancionar a aquellos trabajadores que tienen calidad migratoria de ilegal y a las empresas que los contratan. Ello a partir del Protocolo de Fiscalización del Cumplimiento de las Disposiciones Referentes a la Contratación de Trabajadores Extranjeros aprobado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral mediante la Resolución de Superintendencia N° 235-2019-SUNAFIL.

SUGERENCIAS

Primera: Se recomienda impulsar una reforma normativa que refuerce explícitamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, por ejemplo, incorporando cláusulas específicas en el Decreto Legislativo N.º 689. Asimismo, se propone que el Tribunal Constitucional emita pronunciamientos orientadores que reconozcan expresamente la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y la necesidad de su especial protección, en línea con los estándares de la Corte IDH. La armonización del marco normativo nacional con el sistema interamericano fortalecería la coherencia jurídica y contribuiría a prevenir actos de discriminación por nacionalidad.

Segunda: Se sugiere promover una ampliación del uso del test de igualdad en casos de discriminación por nacionalidad. A su vez, el Tribunal Constitucional podría generar un precedente vinculante o sentencia interpretativa que incorpore explícitamente esta categoría. En paralelo, sería oportuno que los jueces peruanos adopten un enfoque de control de convencionalidad que garantice la aplicación coherente de los tratados internacionales ratificados por el Perú. Como referencia, puede considerarse la jurisprudencia de la Corte IDH, en especial el Caso Trabajadores de Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, que aborda directamente la situación de trabajadores en condición de vulnerabilidad.

Tercera: Se recomienda fortalecer los mecanismos de formación judicial en derechos humanos y control de convencionalidad, con especial énfasis en estándares vinculados a discriminación por nacionalidad. Además, se puede fomentar desde el propio TC la elaboración de sentencias pedagógicas que expliciten cómo se integran estos estándares en el razonamiento jurídico nacional, promoviendo una mayor difusión y aplicabilidad en instancias administrativas y judiciales inferiores.

Cuarta: Es necesario reorientar el enfoque actual de la política laboral migratoria, priorizando la protección de derechos por sobre la fiscalización punitiva. Para ello, se propone revisar y actualizar el Protocolo de Fiscalización de SUNAFIL, integrando una perspectiva de derechos humanos y no discriminación. También es clave fortalecer el acceso a servicios de información y orientación laboral para migrantes, así como establecer mecanismos efectivos de denuncia y sanción frente a actos discriminatorios de empleadores, garantizando la reparación integral a las víctimas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, J. L., & Batmanghlich, C. (2013). "Migración y discriminación" en *América Latina Migration and Discrimination in Latin America. International Journal of Good Conscience.*

Altamirano, M. (2020). Política social e igualdad de género en México, 2012-2018. *Foro internacional*, 60(2), 755-789.

Alvarado, J. (2021). Mecanismos sancionatorios contra discriminación por nacionalidad en Argentina y Ecuador: un estudio de casos. Disponible en: https://www.cuadernosmigratorios.org/2-1/alvarado.pdf

Aruata Risalazo, L. (2022). La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial.

Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 118-148.

Bazán, V. (2003). Jurisdicción constitucional, control de constitucionalidad de los tratados y convenios internacionales, y reforma de la Ley Fundamental. *Pensamiento Constitucional*, 9(9), 413-462.

Bilbao, J. A. (2020). Método pro persona: alcance y límites en el control de convencionalidad. Disponible en: https://www.anuarioddhh.org/16/bilbao.pdf

Bobadilla Yzaguirre, M. B. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Desde el Sur*, 12(1), 127-139.

Bordalí-Salamanca, A. (2020). La carga de la prueba en el proceso civil: una evolución desde la igualdad formal de las partes hacia una igualdad material de las mismas. *Estudios de derecho*, 77(170), 201-225. Cajamarca.

Cajo Cosavalente, J. D. (2017). *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú: ¿amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Calcina Yasan, M. L. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio* [Tesis de grado,

Universidad Autónoma del Perú].

Castillo González, V. (2023). Progresividad y no regresividad de derechos laborales (capítulo Favorabilidad y derecho migratorio). Disponible en: https://www.juridicaperuana.pe/libros/castillo-favorabilidad2023.pdf

Castillo, J. J. N. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *4*(7), 308-326.

Chen, L. (2021). Igualdad salarial y migración: legislación comparada entre Singapur y México. Disponible en: https://www.sjicll.org/13-1/chen.pdf

Chino Choquenaira, Marlene y Elaez. Ramírez Eláez (2018). Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y El empleo Digno. Cusco.

Condori, M., Reyna G. A., Villavicencia, A. C., Párraga, C. L., & Vilcapoma, D. (2020). Éxodo venezolano, inserción laboral y discriminación social en la ciudad de Huancayo, Perú. *Revista ESPACIOS. ISSN*, *798*, 1015.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). Opinión consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf

Courtis, C. (2023). Principio de igualdad y no discriminación (capítulo Fundamentos filosóficos de la igualdad). Disponible en: https://www.lexisnexis.com/libros/courtis-igualdad2023.pdf

Cueva, M. A. L., Liza, A. M. G., Gushiken, D. A. Y., Zegarra, D. M., & Reyna, B. (2021). La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. *Lengua y Sociedad*, *20*(1), 189-220.

Culqui Fernández, Á. (2015). *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

De Vidales, C. F. M. (2019). Igualdad y no discriminación de trabajadores con contrato de duración determinada en el ámbito del sector público: la jurisprudencia del TJUE en relación a España. *Revista Española de Derecho Europeo*, (71), 151200.

Del Campo, T. J. (2014). La configuración del derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 y su modificatoria por ley N°30222. Pontifica Universidad Católica del Perú.

Dworkin, R. (2020). Justicia para Iván: igualdad, recursos y derechos (prólogo actualizado). Disponible en: https://www.ariel.es/libros/dworkin-ivan2020.pdf

Fernández, A. & Silva, C. (2022). Normativa migratoria y derechos laborales en Brasil y Perú: tensiones y convergencias. Disponible en: https://www.omyt.org/3-1/fernandez-silva.pdf

Fernández, R. & Molina, A. (2023). Jurisprudencia constitucional y migración laboral en Colombia y Ecuador. Disponible en: https://www.revistaandinadederecho.org/7-1/fernandezmolina.pdf

Ferrajoli, L. (2019). Políticas contra los migrantes y crisis de la civilización jurídica. Revista del Tribunal Constitucional, (11), 19–30. https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2019/07/PDF-REVISTA-11.pdf

Ferrer, R. (2022). Interpretación judicial y derechos humanos (capítulo Pro homine y principios de interpretación). Disponible en: https://www.marcialpons.es/libros/ferrer-interpretacion2022.pdf

Flores Lolo, I. M. (2018). Principio de igualdad, la no discriminación y la tributación en el Perú. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal.

Escuela Universitaria de Posgrado]

Garavito, C. (2007). Derechos laborales y responsabilidad social empresarial.

García Belaunde, Domingo y Eto Cruz, Gerardo (2016). Constitución Peruana. Lima, Editorial Adrus.

García Pelayo, A. (2021). Tratados internacionales y supremacía constitucional: una convivencia necesaria. Disponible en: https://www.derechocomparado.org/vol12no2/garciapelayo.pdf

González, M. & Pérez, S. (2021). Teorías contemporáneas de la igualdad en el derecho laboral. Disponible en: https://www.trabajoderechoysociedad.org/5-2/gonzalezperez.pdf

Guzmán, R. & Pacheco, S. (2023). Interpretación judicial de la no discriminación laboral en la Corte Suprema de Perú y la Corte Suprema de Chile. Disponible en: https://www.andinajurisprudencia.org/6-2/guzman-pacheco.pdf

Herrera, M. & Dubois, P. (2024). Derechos de los trabajadores móviles: comparación entre la Carta Social Europea y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Disponible en: https://www.derechoshoy.org/11-3/herrera-dubois.pdf

Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, *25*, 25-52.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P121 0 0_IL O_CODE:C111.

Investigaciones sociales, 23(*43*), 179-192.

Issotools/Excellence. (2016). *¿Cuáles son los principios de la ley 29783?*

Jacques, R., Linares, Y., & Useche, E. (2019). (Geo) políticas migratorias, inserción laboral y xenofobia: migrantes venezolanos en Ecuador. *En Cécile Blouin, Después de la Llegada. Realidades de la migración venezolana. Lima (Perú): Themis-PUCP.*

Jiménez, L. (2024). Protección contra la discriminación laboral de migrantes en México y Uruguay: lecciones recíprocas. Disponible en: https://www.derechocomparadoibero.org/10-4/jimenez.pdf

Kim, S. & Ramírez, N. (2023). Protección jurídica de trabajadores migrantes en el sector de la construcción: estudio comparado entre Arabia Saudí y Chile. Disponible en: https://www.migrationhumanrights.org/9-2/kim-ramirez.pdf

Koechlin, J., Vega, E., & Solórzano, X. (2018). Migración venezolana al Perú: proyectos migratorios y respuesta del Estado. En Koechlin, J., & Eguren, J. (2018). *El éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración.*

Kovács, I. (2023). Igualdad laboral para migrantes: un análisis comparado entre Francia, Alemania y Chile. Disponible en: https://www.ijml.org/5-2/kovacs.pdf

Ladron de Guevara Vera, D. J. (2018). La regulación de derechos laborales en los procesos de reorganización empresarial en el Perú. [Tesis de grado, Universidad de Lima]

Landa Arroyo, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios constitucionales*, *19*(2), 71-101.

Landa, C. (2018) La Jurisdicción Constitucional en América Latina: Los retos y desafíos entrado en siglo XXI. *Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Belo Horizonte, ano*, *12*, 47-76.

Lara, M. & Gómez, T. (2023). La cláusula pro persona en la jurisprudencia constitucional latinoamericana. Disponible en: https://www.estudiosconstitucionales.pe/vol9no1/laragomez.pdf

Lefort, C. & Méndez, P. (2021). Protección legal de trabajadores migrantes en la UE y MERCOSUR: un puente normativo. Disponible en: https://www.rdinter.org/19-1/lefort-mendez.pdf

Ley N.º 27466, (demanda de inconstitucionalidad), Exp. N.º 0045-2004-PI/TC, de 29 de octubre de 2005.

Loayza, J. (2020). Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú.

Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107.

López, C. & Vega, J. (2021). Distinciones teóricas entre igualdad formal y material en la jurisprudencia constitucional. Disponible en: https://www.derechoyjusticia.org/15-3/lopezvega.pdf

Lovatón, D. (2020). Evaluación de la igualdad y no discriminación de pueblos indígenas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Estudios constitucionales*, *18*(2), 185-220.

Lucana Peralta, Carol. (2021). Problematica de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Microempresa en el Perú, a la Luz del apcto Internacional de los Derechos Economicos Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitucion Politica del Perú. Lima. Programa Especial de Titulación.

Madrid, R. M. (2008). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *Ius et veritas*, (37), 124-131.

Martínez, F. & Schneider, L. (2022). La transposición de la Directiva 2019/1158 y su impacto en el empleo de trabajadoras migrantes en Italia y Uruguay. Disponible en: https://www.ellj.org/4-1/martinez-schneider.pdf

Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. D. L. Á., & Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *35*(3), 227-236

Monroy, J. C. (2021). La primacía de la norma protectora en el derecho laboral: retos contemporáneos. Disponible en: https://www.cuadernoslaborales.org/37-3-monroy.pdf

Navarro, L. & Rivas, C. (2022). Aplicación del principio de favorabilidad al trabajador migrante: estudio comparado. Disponible en: https://www.derecholaboral.org/18-2/navarrorivas.pdf

Nogueira Alcalá, H. (2006). El derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas. *AFDUDC*, 10, 799-831.

Nuñez, Cayetano, Interculturalidad y Derecho del trabajo, Valencia 2009, pág. 69. Conf. tamb., GOLSDSTEIN, Eduardo, ob. cit., págs. 115 y 274 y ALVES LIMA, Firmino, Mecanismos antidiscriminatorios..., cit., págs. 313-314

Organización Internacional del Trabajo (1960). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación Disponible en

Pacheco Zerga, L. (2015). El carácter normativo de la jurisprudencia del tribunal constitucional con relación a la estabilidad en el empleo. In *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: estabilidad en el*

empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Palacios-Sanabria, M. T., & Torres-Villarreal, M. L. (2019). Análisis de la igualdad y la no discriminación en el derecho internacional de los derechos humanos: el caso de los migrantes económicos. *Revista Via Iuris*, (*27*), 278-317.

Paredes, N. & Rodríguez, A. (2022). Revisión de la jurisprudencia constitucional sobre migración y trabajo en el Perú. Disponible en: https://www.estudiosconstitucionales.pe/vol8no2/paredesrodriguez.pdf

Patel, R. (2021). Protección contra la discriminación laboral de migrantes en India y Argentina: retos regulatorios. Disponible en: https://www.complawforum.org/6-4/patel.pdf

Pereda, C., de Prada, M.A., Acti, W. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*, (*16*), 91-102.

Pérez Molina, A. (2023). Igualdad formal y material en el derecho laboral migratorio. Disponible en: https://www.trabajoysociedad.org/2023/vol29perezmolina.pdf

Pla, A. (1998). *Los principios del derecho de trabajo.* Buenos Aires, Argentina: De Palma.

Praeli, F. J. E. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et veritas*, (15), 63-72.

Quintana Roldan, (2017). teoría de los derechos humanos laborales. México.

Raymond, W. S. (2008). La reconstrucción jurisprudencial del Derecho del Trabajo en la experiencia del Tribunal Constitucional peruano. *Derecho & Sociedad*, (*30*), 75-

Retamozo, B. I. M. (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.

Rodriguez Vera, Ivi Jesbelt (2021). Trabajo de Suficiencia Profesional, Vulneración de los Derechos Laborales en el régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa.

Rodríguez Zepeda, J. (2004). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?

Rodríguez, S. (2024). La igualdad sustantiva como mandato de políticas públicas: aportes desde el ámbito laboral. Disponible en: https://www.rlpp.org/10-2/rodriguez.pdf

Rossi, P. & García, E. (2020). La directiva europea 2000/43/CE y su influencia en la legislación antidiscriminatoria de España y Argentina. Disponible en: https://www.redcon.eu/8-3/rossi-garcia.pdf

SAIJ (2021). http://www.saij.gob.ar/nicolas-ignacio-manterola-derecho-procesalconstitucional-concepto-alcances-dacf210164-2021-09-07/123456789-0abcdefg4610-12fcanirtcod?

Salomé Resurrección, L. M. (s.f.). La «discriminación múltiple» como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf

Sanabria Talavera, L. A. (2022). Reconocimiento de derechos laborales a los repartidores por delivery en el Perú. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]

Sánchez, R. (2023). Posición normativa del bloque de constitucionalidad en el Perú y sus retos. Disponible en: https://www.anuarioconstitucional.pe/vol5no1/sanchez.pdf

Sato, Y. & Alvarez, J. (2024). Migración y trabajo: estudio comparativo de Corea del Sur y Colombia. Disponible en: https://www.jcms.org/7-3/sato-alvarez.pdf

Soria Lujerio, J. E. (2017). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]

Suárez, D. (2024). Control de convencionalidad y derechos de los migrantes: análisis comparado (capítulo Requisitos de razonabilidad y proporcionalidad). Disponible en: https://www.dykinson.com/libros/suarez-migrantes2024.pdf

Tartaglione, M. & La Rosa, M. (2022). El bloque de constitucionalidad en América Latina: evolución y desafíos. Disponible en: https://www.revibco.org/18-34-Tartaglione-LaRosa.pdf

Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP,* (*68*), 356382.

Toyama Miyagusuku, J. (2009). Derechos laborales ante empleadores ideológicos: derechos fundamentales e ideario empresarial. [Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial]

Tribunal Constitucional del Perú. (2016). Sentencia Exp. N.° 02744-2015-AA. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/02744-2015-AA.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2022). Sentencia Exp. N.° 00688-2020-PHC/TC. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/00688-2020-HC.pdf

Tribunal Constitucional: *Cinco mil setenta y siete ciudadanos con el artículo 1º de la Ley N.º 27633, modificatoria de la Ley N.º 27143* (demanda de inconstitucionalidad), Exp. N.º 0018-2003-AI/TC, de 26 de abril de 2004.

Tribunal Constitucional: *Colegio de Abogados del Cono Norte de Lima artículo 3º de la*

Trueba Uzeta, A. (2003). Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. *Opinión Consultiva OC-18/03*, 17.

Uriarte, O. E. (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Derecho & Sociedad*, (37), 15-37.

Valverde, M. & Torres, G. (2021). Marco jurídico de la no discriminación laboral de migrantes en Argentina, Chile y Colombia: un estudio comparado. Disponible en: https://www.rldt.org/14-2/valverde-torres.pdf

Vilchez, L. G. (2019). Rol del tribunal constitucional peruano en materia laboral y previsional. *Alternativa Financiera*, *10*(1).

Villegas Medina, Elmer Oswaldo. (2019). Tesis: Efectos Juridicos del regimen Laboral Especial Mype en el Ejercicios de Derechos Laborales Especificos de los Trabajadores del Sector Privado. Cajamarca.

Wang, H. (2022). Enfoque comparado de la legislación antidiscriminatoria en Japón y Perú: paradigmas de igualdad. Disponible en: https://www.aplawreview.org/12-1/wang.pdf

ANEXOS

ANEXO I. FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVO

EXPEDIENTE:
CONTENIDO:
ANÁLISIS

ANEXO II. FICHA DE RESOLUCIONES

MATERIA:	**EXPEDIENTE/CÓD.:**	
TEMA GENERAL:	**TEMA ESPECIAL**	
ÓRGANO EMISOR:	**IMPUTADO:**	**AGRAVIADO:**
DERECHOS IMPLICADOS:	**SENTIDO DEL FALLO:**	**PÁGINAS:**
CONTENIDO:		

ANEXO III. FICHA WEB

N° DE FICHA:	**WEB, PORTAL:**
TEMA:	**INDICADOR:**
ITEM:	
ANOTACIONES:	

ANEXO IV. FICHA BIBLIOGRÁFICA

MATERIA:	**CÓD.:**	
TEMA GENERAL:	**TEMA ESPECIAL**	
AUTOR:	**EDITORIAL:**	**FECHA:**
OBRA:	**Nº Págs.:**	**PÁG.:**
CONTENIDO:		