

---

# LA AUTONOMÍA COLECTIVA EN LOS ORDENAMIENTOS CONSTITUCIONALES PERUANOS DE 1979-1993

---

JAVIER DOLORIER TORRES

**E**l autor, joven figura del ambiente laboral peruano, en este artículo realiza un análisis de la autonomía colectiva desde un punto de vista histórico y fundamentalmente jurídico. Desde esta última perspectiva, ubica la autonomía colectiva como parte de la libertad sindical para luego definirla y comentar sus componentes. Finalmente, siempre analizando la autonomía colectiva, el autor centra su estudio en el ordenamiento constitucional peruano de 1979 y 1993.

## **AUTONOMÍA COLECTIVA Y DERECHO DEL TRABAJO**

En los orígenes del Derecho Laboral se encuentran dos momentos trascendentales. Un primer momento está marcado por el triunfo de la Revolución Francesa y la exaltación hasta el grado de dogma de la libertad individual, que significó la eliminación de los gremios mediante la ley Chapelier de 1791. Se presenta una libertad jurídica del trabajador oscurecida por las condiciones contractuales unilateralmente establecidas por el empleador, las cuales aquel tiene que aceptar «sin otra alternativa que la del paro y miseria». Tiempos de prolongadas jornadas de trabajo que llegaban hasta límites inhumanos, denigrantes condiciones de trabajo, salud y seguridad, abusiva utilización de la mano de obra infantil y femenina y salarios irrisorios<sup>(1)</sup>. El segundo momento está determinado por el surgimiento del movimiento obrero, el cual no tardó en proporcionar a los trabajadores la conciencia de la fuerza de la acción conjunta para hacer efectivas sus reivindicaciones.<sup>(2)</sup>

Ante esta situación de conflicto, el sistema jurídico no tuvo una respuesta adecuada. El contrato de trabajo de entonces no sólo tenía efecto constitutivo sino también regulador de las condiciones de trabajo. A la ya mencionada «sacralización del dogma de la autonomía de la voluntad», se une la ideología liberal que rechaza la existencia de instancias o agrupaciones intermedias entre el ciudadano y el Estado.<sup>(3)</sup>

El desequilibrio de las relaciones individuales - que no puede ser solucionado por el derecho liberal, en el que impera la noción de la «autonomía de la voluntad», lleva a la formación de las organizaciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que canalizan su accionar hacia dos sujetos determinados: hacia el Estado, presionándole para que abandone su postura abstencionista y participe promulgando leyes protectoras; y hacia el empleador, obligándole a negociar condiciones de trabajo, y propugnando para que el acuerdo final al que se arribe sea reconocido por el ordenamiento

jurídico, dando así origen a la normativa autogenerada por las partes.<sup>(4)</sup>

Surge entonces el ordenamiento jurídico laboral, concebido inicialmente como «un sistema de límites a la autonomía de las partes»<sup>(5)</sup>, en el que coexisten, junto al poder normativo estatal, otro tipo de fuerzas sociales dotadas de capacidad normativa autónoma y con el poder de regular sus relaciones con un producto claramente diferenciable: el convenio colectivo<sup>(6)</sup>, lo cual constituye una característica típica y exclusiva del Derecho del Trabajo.<sup>(7,8)</sup>

En opinión de Gino Giugni, es a partir de la segunda mitad del siglo XIX cuando el Derecho Sindical se desarrolla como expresión de la autonomía de los grupos profesionales, los cuales «en su dinámica conflictual, empezaban a alcanzar formas de producción normativa, orientada a la eliminación de las consecuencias resultantes de la desigualdad de poder las partes protagonistas de la vida productiva...»<sup>(9)</sup>. Pero la acción colectiva de los trabajadores, no sólo negoció sino también organizativa, fue recorriendo el camino de la proscripción, hasta que la existencia de las organizaciones y los acuerdos colectivos celebrados con el empleador llegaron a ser tolerados y posteriormente protegidos por el ordenamiento jurídico.<sup>(10)</sup> Una constatación histórica nos llevará a afirmar que el camino seguido por las organizaciones sindicales para su reconocimiento es paralelo al recorrido para lograr la efectividad normativa de los acuerdos colectivos suscritos con los empleadores.

De esta forma, con el reconocimiento de la autonomía colectiva, al predominio absoluto del poder empresarial en la relación individual del trabajo se contraponen la voluntad colectiva de los trabajadores y el valor normativo de sus acuerdos. Sólo de esta forma se intenta superar la regulación unilateral del empleador y reforzar la débil capacidad de negociación de los trabajadores individualmente considerados.<sup>(11)</sup> Si bien la autonomía colectiva nace en un contexto de conflicto social entre dos clases sociales

---

Javier Dolorier

Torres

• Abogado

• Catedrático de

Derecho Laboral de la

Universidad

Católica del Perú

---

y es concebida como una necesidad histórica de respuesta de los trabajadores organizados para intentar equilibrar una situación real de injusticia, esta dinámica de contraposición entre las partes sociales no inhibe la posibilidad de crear una organización común de fuente de producción normativa<sup>(12)</sup>, integrada por las representaciones de trabajadores y empleadores para la regulación de los intereses que les son afines. A la par de esta noción dialéctica, existe una constatación de tipo práctica: si bien observamos como es inseparable a los grupos sociales la tendencia a como, en el caso de la autonomía colectiva ésta no se funda en el hecho de surgir natural y espontáneamente, sino de la certeza de que es el instrumento más eficaz e idóneo para ejercer sus derechos y proteger sus intereses.<sup>(13)</sup>

#### LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO COMPONENTE DE LA LIBERTAD SINDICAL.

La doctrina iuslaboralista parte de una noción amplia de libertad sindical, y la concibe como «el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para actuar en promoción y defensa de sus intereses comunes»<sup>(14)</sup>. Para que este derecho permita a sus titulares una efectiva defensa de sus intereses, es indispensable que se reconozca tanto la posibilidad de constituir organizaciones sindicales o afiliarse a las ya existentes, como la facultad de desarrollar sus actividades libremente, elemento este último que es central en el concepto de libertad sindical y constituye además el bien jurídico tutelado<sup>(15)</sup>. Es decir, el contenido esencial del derecho a la libertad sindical se amplía hasta llegar a incluir cuantos poderes son necesarios para que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar.<sup>(16)</sup>

En base a esta definición, Lovatón Palacios distingue los dos elementos que comprende la libertad sindical: uno llamado «estático» u organizativo, por el que se crea la estructura necesaria para llevar a cabo la defensa de los intereses de los trabajadores, y uno «dinámico» constituido por la actividad sindical, objeto central del concepto de libertad sindical, pues la organización sindical carece de sentido sin esta otra facultad, constituyendo su presupuesto para el desarrollo libre y eficaz de la actividad<sup>(17)</sup>, entre las cuales se encuentra la autonomía colectiva. En la doctrina española, esta posición es esgrimida por De la Villa, para quien «la Constitución española dota del máximo nivel de protec-

ción a la libertad sindical» y cuantos derechos de ella se contienen: los propios derechos a la libertad sindical, individual o colectiva, (auto-organización, dimensión interna de la autonomía colectiva), el derecho de negociación colectiva (autonomía normativa o dimensión externa de la autonomía colectiva) y el derecho de huelga (autotutela o dimensión conflictual de la autonomía colectiva). Existe entonces una diferencia clara entre la libertad sindical y los derechos que de ella emanan.<sup>(18)</sup>

Respecto de la actividad sindical, considera que es consecuencia del reconocimiento por parte del Estado de los grupos sociales profesionales la posibilidad de «actuar autónomamente», utilizando los «medios técnicos para el cumplimiento de sus fines»<sup>(19)</sup>. El reconocimiento de la actividad sindical constituye un efecto lógico del reconocimiento de la libertad sindical, por el cual los grupos sociales están dotados de autonomía colectiva para la defensa de sus intereses.<sup>(20)</sup>

Esta noción es acompañada por Valdés Dal-Re, para quien el reconocimiento y consagración de la libertad sindical presupone la posibilidad de conferir a los sujetos laborales «un complejo de actividades sindicales no sólo de índole organizativa, sino además de carácter instrumental: medios de lucha sindical y producción de reglas de naturaleza negocial...»<sup>(21)</sup>. De esta forma, la consagración de la libertad de acción sindical «produce en cascada la consagración de los instrumentos de autotutela colectiva y autonomía colectiva».<sup>(22)</sup>

Para Martín Valverde, al constituir la libertad sindical «un derecho de contenido complejo» del que pueden derivarse o desprenderse todos los demás derechos de organización y acción colectiva de los trabajadores, es connatural el derecho a la negociación colectiva, ubicada dentro de las funciones que de los sindicatos es dable esperar. Esta noción amplia de la libertad sindical es recogida también por el Tribunal Constitucional Español, pues se comprende no sólo el derecho de las propias entidades sindicales a desarrollar libremente las actividades que les son propias.<sup>(23)</sup>

El Comité de Libertad Sindical de la OIT también se encuentra en esta postura, pues a partir de sus pronunciamientos ha podido definir, en primer lugar, que «la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones empresariales mismas a entregar-

se a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales»<sup>(24)</sup>; en segundo lugar, cuando refiere que «el derecho de libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental»<sup>(25)</sup> y que «el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical.»<sup>(26)</sup>

## INTENTO DE DEFINICIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

### **Autonomía**

La definición a la que nos debemos remitir inicialmente es la proveniente del Derecho Civil. Para Díez-Picazo el término «autonomía» significa tanto como «autorregulación» y ésta consiste en «el poder de darse a uno mismo la ley o el precepto, el poder de gobernarse uno a sí mismo»<sup>(27)</sup>. Pero además, esta categoría jurídica es consecuencia del concepto de persona y es conferido por el ordenamiento jurídico para que el individuo regule sus propios intereses, constituyen «el poder de gobernar la propia esfera jurídica(...), reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que es o ha de ser parte».<sup>(28)</sup> Sayao Romita considera que este poder, que consiste en la facultad de un sujeto de atribuirse un ordenamiento, se puede tipificar en tres categorías: uno es el poder normativo de los órganos de la administración descentralizada, atribuidos por el ente soberano; uno segundo definido por la actuación de los particulares en la reglamentación de su actividad negocial o contractual (autonomía individual) y uno tercero por la autorregulación de los propios intereses por los grupos organizados (autonomía colectiva)<sup>(29)</sup>. Desde los límites de la doctrina constitucionalista, Giugni distingue entre el poder normativo del ente soberano y el poder normativo que el poder soberano atribuye o reconoce a los entes públicos o privados<sup>(30)</sup>. De esta forma, podemos reconocer que la autonomía puede tener por sujetos a los individuos o a una entidad grupal, y hablamos entonces de una «autonomía privada individual» y de una «autonomía privada colectiva».

Así, a partir del concepto de autonomía privada e identificado su doble sujeto detentador, se reconoce ésta a las coaliciones de trabajadores

organizados para la tutela de sus propios intereses relativos a las condiciones de trabajo (autonomía privada colectiva) del mismo modo que los individuos particulares tienen la potestad de regular sus propios intereses mediante la autonomía privada individual<sup>(31)</sup>, en ambos casos para la tutela de los intereses que les son propios a través de negocios jurídicos idóneos.<sup>(32,33)</sup>

### **Autonomía colectiva: definición y componentes.**

La definición más aceptada de autonomía colectiva la proporciona Giugni citando a Santoro-Passarelli, por el cual ésta se manifiesta como un «fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos»<sup>(34)</sup>, y constituye la actividad de producción de normas particulares que poseen conjuntamente las representaciones de los trabajadores y los empleadores relativas a los ámbitos de su representación, conocida como ley de grupo<sup>(35)</sup>. Pero esta capacidad de producir normas no se limita a sólo esto, sino que la autonomía colectiva se asimila a los otros poderes normativos del Estado, pues la facultad normativa se extiende también a su supresión o modificación.<sup>(36)</sup>

Así concebida la autonomía colectiva, sus componentes lo constituirán la negociación colectiva y el convenio colectivo. Por el derecho a la negociación colectiva ambas partes sociales pueden negociar sobre un amplio conjunto de materias con miras a llegar a un acuerdo, el mismo que debe ser obligatoriamente cumplido<sup>(37)</sup>. Este acuerdo, el convenio colectivo, constituye la materialización en el campo de la negociación colectiva de la voluntad autónoma de los sujetos colectivos o sindicales<sup>(38)</sup>, la forma jurídica utilizada por el poder normativo conjunto de empresarios y trabajadores para la regulación de sus relaciones laborales.<sup>(39)</sup>

De esta forma, la autonomía colectiva, entendida como la capacidad de organizaciones sindicales y asociaciones patronales de darse a sí mismas en la esfera de sus intereses<sup>(40)</sup>, la negociación colectiva como procedimiento y el convenio colectivo como producto negocial, constituyen una «constelación autonómica» del Derecho del Trabajo y particularmente del Derecho Colectivo.<sup>(41)</sup>

### **Pluralismo jurídico y autonomía colectiva**

Se ha hecho referencia anteriormente a que el

*Existe una  
diferencia clara  
entre la libertad  
sindical y los  
derechos que de  
ella emanan.*

reconocimiento constitucional a la autonomía colectiva, pese a no tener mención constitucional expresa, se acepta en base a «referencias institucionales que permiten su identificación»<sup>(42)</sup>. Tales elementos serían el pluralismo político y social, el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Estas también denominadas «claves doctrinales»<sup>(43)</sup> constituyen presupuestos para la aceptación de un poder normativo de los protagonistas sociales, es decir: es el fundamento para reconocer en ellos un poder autonómico para la producción jurídica de normas.<sup>(44)</sup>

### **Reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva en las Constituciones peruanas de 1979 y 1993**

La Constitución Peruana de 1979 reconoció el derecho a la libertad sindical en todas sus manifestaciones, tanto respecto a la facultad organizativa, al establecer la libre constitución de organizaciones de representación en el artículo 51, al consagrar la autonomía convencional en el artículo 54 y la potestad autotutelar o de ejercicio del derecho de huelga mediante el artículo 55.

Por su parte, la Constitución de 1993 establece expresamente en su artículo 28 que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga y cautela su ejercicio democrático. Respecto a la autonomía colectiva, en su inciso 2 consagra el deber del Estado de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Además, según este mismo inciso, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Circuncribiéndonos al tema de la autonomía colectiva, al constitucionalizarse el derecho a la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico en dos textos constitucionales consecutivos, se reconoce la existencia de un ordenamiento autónomo para la producción jurídica de las normas constituido por los antagonistas sociales para la regulación de las relaciones laborales<sup>(45)</sup>, pero también, y fundamentalmente, se está garantizando el ejercicio de la potestad normativa otorgada a los protagonistas sociales<sup>(46)</sup>, y el reconocimiento de la autonomía colectiva como el medio fundamental para que los agentes sociales tengan la posibilidad de autotutelarse colectivamente.<sup>(47)</sup>

Este reconocimiento de la libertad sindical, y en especial de la autonomía colectiva, se realiza en

un marco de respeto a su real dimensión, encuadrada por «claves doctrinales o referencias institucionales» de pleno pluralismo político y social y del reconocimiento como derechos humanos a la libertad sindical y cuantos derechos de ella se derivan: la negociación colectiva y la huelga<sup>(48)</sup>. De este modo, el reconocimiento constitucional a la negociación colectiva constituye el «soporte constitucional de la autonomía colectiva, de la facultad de los grupos sociales de darse a sí propio normas en la esfera de sus intereses».<sup>(49)</sup>

Es a partir de todas estas referencias normativas que nosotros consideramos que el reconocimiento de la autonomía colectiva en nuestra recientemente promulgada Constitución tiene dos consecuencias muy importantes respecto a los sujetos sociales y sobre la autonomía colectiva misma.

En el primer caso, la autonomía colectiva ejercida conjuntamente por empleadores y trabajadores presupone reconocer a éstos como «centros de organización de producción jurídica»<sup>(50)</sup>. Es decir: es la propia Constitución la que rige a los trabajadores y las asociaciones empresariales en «potestades o fuentes normativas propias, y a sus productos normativos, los convenios colectivos, en fuente normativas traslativas...»<sup>(51)</sup>. Esto significa que son ambos sujetos los que constituyen un poder normativo, realizado en conjunto, a través de un procedimiento determinado, y tiene como resultado un producto con la categoría de norma jurídica, potestad normativa que no deriva del Estado sino de la Constitución misma al igual que la potestad normativa estatal.<sup>(52)</sup>

Respecto a la autonomía colectiva, el efecto principal de su reconocimiento estriba, en primer lugar, en que todo el sistema de relaciones laborales se asienta en el protagonismo de la autonomía y en la actividad reguladora de los protagonistas sociales<sup>(53)</sup>; en segundo lugar, significa reconocer en ellos un poder concurrente al del Estado para la regulación de las relaciones laborales<sup>(54)</sup>, y en tercer lugar, que su potencialidad excede el plano de las relaciones de trabajo y se inserta en el plano constitucional, al compartir con el Estado no sólo la regulación del ámbito laboral, sino también la gestión del orden productivo y, por extensión, del orden social.<sup>(55)</sup>

Toda intervención estatal que intente establecer limitaciones al ejercicio del derecho a las negociaciones colectivas deberá tener en cuenta

todas estas nociones. De lo contrario, se produciría una seria afectación a la libertad sindical y una vulneración de los principios más elementales de la autonomía colectiva que han sido plasmados en nuestro esquema constitucional.

- 1 MONTOYA MELGAR, Alfredo. «Derecho del Trabajo», Madrid, pp. 62-63
- 2 MONTOYA MELGAR, Alfredo, op. cit., p. 66.
- 3 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. «Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo». Madrid, pp. 17-18.
- 4 VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. «Fundamentos y ámbitos de la Autonomía Colectiva.» En: *Laborem*. Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Vol. 1, No.1, pp. 51-52.
- 5 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. «Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo», Madrid, p. 20.
- 6 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, GARCIA BECEDAS, Gabriel e Ignacio GARCIA-PERROTE ESCARTIN. «Instituciones de Derecho del Trabajo», Madrid, pp. 10-11.
- 7 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, op. cit., p. 15.
- 8 Para Montoya Melgar, existen en el ámbito laboral tres poderes investidos de capacidad de regulación jurídica: el poder normativo del Estado, en su doble vertiente de poder legislativo y reglamentario; el poder normativo de las partes sociales y el poder normativo de las denominadas «colectividades laborales inorgánicas o informales» de las que emana la costumbre. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Op. cit., p. 81.
- 9 GIUGNI, Gino. «Derecho sindical», Madrid, p. 23.
- 10 VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. Op. cit., p. 52.
- 11 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. Op. cit., p. 20.
- 12 GIUGNI, Gino. Op. cit., p. 28.
- 13 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Manuel-Carlos PALOMEQUE LOPEZ. «Introducción a la economía del Trabajo», Madrid, p. 673.
- 14 Ojeda Avilés en RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel. «Puntos claves de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical». En: AA.VV. Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Madrid, pp. 11-12.
- 15 LOVATON PALACIOS, Miguel David. «Protección de la libertad sindical en el Perú», Lima, p. 187.
- 16 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Gabriel GARCIA BECEDAS. «Limitaciones salariales y negociación colectiva: Acerca de la constitucionalidad de la Ley 44/1983» En: *Relaciones Laborales*, Madrid, No.43, p. 245.
- 17 LOVATON PALACIOS, Miguel David, op. cit., pp. 26-27.
- 18 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Gabriel GARCIA BECEDAS, op. cit., pp. 244-245. Similar opinión en «Instituciones de Derecho del Trabajo», p. 210.
- 19 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Manuel Carlos PALOMEQUE LOPEZ. «Introducción a la economía del Trabajo», p. 673.
- 20 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Manuel-Carlos PALOMEQUE LOPEZ, op. cit., p. 673.
- 21 VALDES DAL-RE, Fernando. «La negociación colectiva en la Constitución» En: *Revista de Política Social*, Madrid, No.121, p. 470.
- 22 VALDES DAL-RE, Fernando, op. cit., p. 470
- 23 MARTIN VALVERDE, Antonio. «El ordenamiento laboral español en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional». En: *Revista de Política Social*, Madrid, No.137, p. 147.
- 24 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. «La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT». Ginebra, párrafo 345, p. 72.
- 25 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, op. cit., párrafo 581, p. 113.
- 26 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, op. cit., párrafo 583, p. 113.
- 27 DIEZ-PICAZO, Luis y Antonio GULLON. «Sistema de Derecho Civil». Madrid, Vol. 1, p. 375.
- 28 DIEZ-PICAZO, Luis y Antonio GULLON, op. cit., p. 375.
- 29 SAYAO ROMITA, Arion. «El objeto de los convenios de trabajo.» En: *Derecho Colectivo del Trabajo*. Materiales de Enseñanza. Oscar Ermida Uriarte y otros. Lima, p. 74.
- 30 GIUGNI, Gino. «Derecho Sindical», p. 138.
- 31 GIUGNI, Gino. Op. cit., p. 138.
- 32 GOMES, Orlando. «Contrato colectivo de trabajo». En: *Derecho Colectivo Laboral*, Buenos Aires, p. 301.
- 33 Para Neves esta separación no es absoluta, pues en el Derecho del Trabajo, por su carácter protector, la autonomía privada individual cede ante el derecho estatal (al contrario de lo que ocurre en el Derecho Civil) y ante la autonomía privada colectiva. NEVES MUJICA, Javier. «Autonomía convencional e intervención estatal». En: *Revista Themis*, Segunda época, Lima, No.15, p. 42.
- 34 GIUGNI, Gino. Op. cit. p. 137.
- 35 VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. Op. cit., pp. 52-53.
- 36 NEVES MUJICA, Javier. Op. cit., p. 53.
- 37 NEVES MUJICA, Javier. «El derecho a la negociación colectiva en la Jurisdicción Constitucional Peruana». En: *Temas de Derecho Constitucional*, No.8. Lima, p. 88.
- 38 SARTHOU, Helios. Op. cit., p. 225.
- 39 NEVES MUJICA, Javier. «El contenido negocial. La compleja relación entre la ley y el convenio colectivo.» Lima, p. 57.
- 40 VALDES DAL-RE, Fernando. «Relaciones entre norma estatal y norma colectiva: una aproximación». En: *El Trabajo en la Constitución*, Zaragoza, p. 57.
- 41 SARTHOU, Helios. «Rol del convenio colectivo en la economía nacional». En *Derecho Laboral*, Montevideo. No.146, p. 253.
- 42 BOZA PRO, Guillermo. «Autonomía colectiva e intervención estatal en el modelo constitucional peruano de negociación colectiva». Tesis de Bachiller. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, p. 115.
- 43 MARTIN VALVERDE, Antonio. «El ordenamiento laboral español en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional». *Revista de Política Social*, Madrid, No.37, pp. 159-160.
- 44 BOZA PRO, Guillermo. *Negociación colectiva en la Constitución peruana de 1979*. En AA.VV. *Trabajo y Constitución*. Javier Neves: Director. Lima, p. 216.
- 45 BOZA PRO, Guillermo. «La negociación colectiva...» Op. cit., p. 223.
- 46 HERRERA VASQUEZ, Ricardo. «La interpretación del convenio colectivo». En: *Asesoría Laboral* No.18, p. 19.
- 47 BOZA PRO, Guillermo. «Negociación Colectiva...», p. 232.
- 48 MARTIN VALVERDE, Antonio. Op. cit., pp. 159-160.
- 49 VALDES DAL-RE, Fernando. «La negociación colectiva...» Op. cit., pp. 473-478.
- 50 VALDES DAL-RE, Fernando. «La negociación colectiva...», op. cit., p. 473.
- 51 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. «Ley y autonomía colectiva...», op. cit., p. 119.
- 52 NEVES MUJICA, Javier. «El contenido negocial...» Op. cit., pp. 46-47.
- 53 GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. «Ley y Autonomía...» Op. cit. p. 149.
- 54 BOZA PRO, Guillermo. «Negociación colectiva...» Op. cit., p. 216.
- 55 VALDES DAL-RE, Fernando. «La negociación colectiva...» Op. cit. p. 474.