



Sergio Quiñones Infante^(*)

Breve repaso a la evolución histórica del **Derecho del Trabajo**^(**)

Brief review of the historical evolution of Labour Law

EL DERECHO DEL TRABAJO NO TIENE COMO PROPÓSITO LA ELIMINACIÓN DEL CONFLICTO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO EN FAVOR DE ALGUNA DE LAS PARTES; SINO QUE, POR EL CONTRARIO; RECONOCE DICHO CONFLICTO, LO REGULA Y LO ENCAUZA A TRAVÉS DE MECANISMOS INSTITUCIONALES LEGITIMADOS POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO. DE ESTE MODO, EL DERECHO DEL TRABAJO RESULTA, PUES, FUNCIONAL AL SISTEMA.

Resumen: En el presente artículo, el autor abarca el tema de la evolución histórica del Derecho del Trabajo, analizando los hitos más importantes en los que se desarrolla. En primer lugar, aborda la regulación del trabajo en la época preindustrial; a continuación, el surgimiento del Derecho del Trabajo a consecuencia de factores histórico-sociales; y, finalmente, su evolución a lo largo del siglo XX y XXI, concluyendo que esta evolución ha terminado por ser circular.

Palabras clave: Derecho del Trabajo - Libertad de Trabajo - Revolución Industrial - Estado de Bienestar - Flexibilidad Laboral - Cláusula Social

Abstract: In this article, the author presents the theme of the historical evolution of Labour Law, analyzing the most important milestones in which it develops. Firstly, he addresses the regulation of work in the preindustrial era; then, the emergence of Labour Law as a result of historical and social factors; and finally, its evolution throughout the twentieth and twenty-first century, concluding that this development has come to be circular.

Keywords: Labour Law - Freedom of Labour - Industrial Revolution - Welfare State - Labour Flexibility - Social Clause

(*) Magister en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado Consejero del Estudio Miranda & Amado.

(**) Nota del Editor: El artículo fue recibido el 02 de junio de 2016 y aprobada su publicación el 30 de junio del mismo año.

1. Introducción

Difícilmente podría alguien refutar que el trabajo estructura nuestras vidas; o, al menos, “la vida” como la concebimos el día de hoy. El tiempo dedicado al trabajo productivo ha sido el eje central sobre el que se ha construido (y se sigue construyendo) la mayoría de proyectos de vida, generación tras generación.

Si bien es cierto que toda generalización admite excepciones, consideramos válido afirmar que el ciclo de vida actual y predominante se soporta esencialmente en el trabajo: cada vez más temprano empezamos a estudiar, estudiamos para trabajar, trabajamos productivamente a tiempo completo la mayor parte de nuestros años para, finalmente (y con suficientes aportes de por medio), jubilarnos.

Y aunque podríamos remitirnos hasta las referencias bíblicas del Génesis (“te ganarás el pan con el sudor de tu frente”), lo cierto es que esta íntima y, aparentemente, indesligable vinculación entre el ser humano y su trabajo se habría consolidado definitivamente a raíz del sistema de producción capitalista originado tras la revolución industrial de fines del siglo XVIII y vigente hasta nuestros días.

En efecto, sobre este asunto en particular, la profesora Cristina Carrasco ha señalado que a partir de la teoría del valor-trabajo, iniciada por Adam Smith y continuada por David Ricardo y Carlos Marx, el concepto de trabajo industrial como fuente de valor social obtiene una centralidad crucial, al punto que “(...) desde los orígenes de las sociedades industriales, el empleo ha sido concebido como la actividad central de la vida, determinando los horarios, las jornadas y la vida de las personas”⁽¹⁾.

Así, podemos asumir como premisa que es a partir de la consolidación del modelo de producción vigente, y de sus fundamentos teóricos, que se van definiendo y organizando desde los actos más cotidianos de nuestra vida diaria hasta nuestra posición en una determinada estructura social.

Basta referirnos, por ejemplo, al tradicional binomio trabajo productivo vs. trabajo reproductivo que minusvalora las actividades de cuidado en el hogar propias del espacio familiar, al punto que suelen ser relegadas al momento de cuantificar la producción nacional interna; o a la contraposición tiempo de trabajo vs. tiempo de ocio, a partir de la cual ordenamos nuestras horas (horario de trabajo / horario fuera de oficina) y días (de semana / fines de semana), y no solo cronológicamente, sino que en el significado y valor esencial que cada uno de esos tiempos adquiere, de tal suerte que los “otros” tiempos y actividades necesarias para la vida de los individuos en sociedad (tiempo personal, vida familiar, formación, esparcimiento, etcétera) terminan necesariamente ajustándose a aquellos horarios y jornadas laborales.

En definitiva, pese a la legítima aspiración a que se reconozca socialmente que “no todo el tiempo es dinero, (...) no todos los tiempos son homogéneos ni todo el tiempo de trabajo es remunerado”⁽²⁾; lo cierto es que al día de hoy, el trabajo continúa definiendo nuestros proyectos de vida y colocándonos en determinadas posiciones de la estructura social.

Abundan, pues, las razones para que volvamos a efectuar un repaso por la evolución histórica de esa noción de “trabajo”, buscando indagar en aquellas condiciones socioeconómicas que lo han ido configurando y definiendo con el transcurso del tiempo, desde las épocas de esclavitud y servidumbre hasta la actual política laboral que -en términos del profesor Oscar Ermida, podríamos denominar “postneoliberal”⁽³⁾.

-
- (1) Cristina Carrasco, “Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina,” *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global* 108 (2009), 46-57.
 - (2) Cristina Carrasco, “Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina”, 52.
 - (3) Oscar Ermida, “Políticas laborales después del liberalismo,” en Autores varios, *Temas centrales de Derecho del Trabajo del siglo XXI* (Lima: Ara Editores, 2009), 409.



Sergio Quiñones Infante

Complementariamente, con el presente artículo buscamos también proponer como hipótesis de trabajo que la evolución histórica del Derecho Laboral ha terminado por ser circular: está donde empezó.

Efectivamente, pese a los ciclos de auge o depresión por los que la regulación del conflicto entre capital y trabajo ha transcurrido, hoy en día el consenso internacional en torno a la legitimidad de las normas laborales parece haberse reducido a aquello que los vigentes tratados de libre comercio denominan la “cláusula social”; cláusula que, curiosamente, acota las expectativas e intereses laborales a la protección de aquellos derechos y reivindicaciones que estuvieron en el origen histórico de la cuestión social: la prohibición de la esclavitud, la protección de los niños frente al trabajo, la garantía de la igualdad y la libre asociación de los trabajadores.

Dicho esto, en los apartados siguientes empezaremos recordando cómo el “trabajo” fue objeto de diversas formas de regulación previas a la existencia del Derecho Laboral; luego de lo cual abordaremos los fenómenos históricos que dieron origen a esta disciplina jurídica y las características de su desarrollo inmediato posterior; para, finalmente, concluir con el análisis de las etapas de evolución a largo del siglo XX y estas primeras décadas del siglo XXI.

2. Aproximación histórica a la regulación del trabajo preindustrial

El “trabajo”, entendido como la ejecución de una actividad productiva que resulta consustancial al ser humano y su desarrollo, ha existido y ha sido objeto de “regulación” desde muchos siglos antes de que surgiera el Derecho del Trabajo, con la primera Revolución Industrial.

Efectivamente, con ciertas y menores discrepancias entre algunos autores, la literatura especializada en la materia⁽⁴⁾ coincide en identificar por lo menos tres grandes formas o

mecanismos de regulación de este “trabajo” que podemos denominar preindustrial: (i) la apropiación del trabajo esclavo y la servidumbre sobre la base del derecho de propiedad; (ii) las regulaciones corporativistas propias de los gremios medievales; y, (iii) el arrendamiento civil de servicios para la contratación, excepcional, de ciertas prestaciones libres.

Sobre el fenómeno de la esclavitud, es extenso ya lo que se ha estudiado e investigado académicamente, por lo que a efectos del presente artículo nos limitaremos a recordar que esta consiste en un vínculo de apropiación forzosa de la fuerza de trabajo ajena y que se soporta sobre la creencia de que determinadas personas pueden ser objeto de propiedad por parte de otras, careciendo en consecuencia de cualquier tipo de derecho en tanto son considerados como cosas antes que como personas⁽⁵⁾.

En esa línea, Wilfredo Sanguinetti nos recuerda que “en la antigüedad, la más importante forma de aprovechamiento del trabajo del hombre fue la esclavitud. Esta se basaba en la existencia de una relación de dominio o propiedad sobre el sujeto que desarrollaba el trabajo, que concedía a su titular los absolutos poderes inherentes a este derecho, incluido el de apropiarse de los frutos de su labor”⁽⁶⁾.

Igualmente, Guillermo Boza afirma que en virtud del trabajo esclavo “el sujeto que realizaba la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha

-
- (4) *Cónfer* Guillermo Boza, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 1-24; Manuel Palomeque y Manuel Álvarez, *Derecho del Trabajo*, 4ª ed. (Madrid: Centro de Estudios Ramón Arcés, 1996), 53-4; Wilfredo Sanguinetti, “El Derecho del Trabajo como categoría histórica,” *IUS ET VERITAS* 12 (1996), 143-57.
- (5) Precisamente, en la Convención sobre la esclavitud, adoptada por la Sociedad de Naciones en 1926, se definió la esclavitud como “el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos”.
- (6) Wilfredo Sanguinetti, “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”, 144.

Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo *Brief review of the historical evolution of Labour Law*

forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías⁽⁷⁾.

Complementando las referencias hechas a los profesores Boza y Sanguineti, debemos reconocer que la esclavitud ha alcanzado tales proporciones históricas que no solo llegó a constituir el fundamento fáctico del progreso económico de las antiguas civilizaciones griega y romana; sino que -lamentablemente- su extensión llega hasta nuestros días a través de diversas y variadas modalidades delictivas, como es el caso de la trata de personas, que afecta a millones de mujeres y hombres a nivel global, o las diversas situaciones de trabajo forzoso en actividades como la tala ilegal de la madera y la minería informal, plenamente acreditadas en nuestro país⁽⁸⁾.

Por su parte, con el correr de los siglos y el tránsito de Europa occidental hacia la temprana Edad Media, el régimen de esclavitud devino en parte en el régimen de servidumbre.

En efecto, la servidumbre constituyó una “suerte” de esclavitud atenuada en la medida en que el señor feudal tenía facultades plenas sobre los frutos del trabajo del siervo, y no así, en principio, sobre su vida y persona. En esa línea, indica el profesor Palomeque⁽⁹⁾ que el régimen de servidumbre suponía una relación de dependencia y de prestación de servicios por parte de los campesinos en favor de los señores feudales en cuyos dominios territoriales se encontraban establecidos, a cambio del sostenimiento y la protección que estos señores brindaban al siervo y su familia, articulándose así la apropiación del trabajo ajeno también bajo el régimen del derecho real de dominio.

Ahora bien, volviendo a nuestro esquema inicial, es preciso recordar que las regulaciones corporativistas medievales nacieron en el seno de los gremios, aquellas asociaciones de artesanos y mercaderes (a las que luego se sumaron otros

oficios y profesiones al punto de llegar a lo que hoy conocemos por colegios profesionales) que se organizaron con el objeto primordial de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relativas a su ejercicio.

Estas organizaciones gremiales se caracterizaron principalmente por tener una estructura fuertemente jerarquizada (maestro-oficial-aprendiz); gozar de la potestad para autorregular su propia capacidad productiva y la técnica de producción; y, sobre todo, por ejercer legalmente el monopolio para el desarrollo de determinado oficio o profesión, de modo tal que únicamente quien formara parte del gremio tenía el derecho -además de la técnica y el soporte material- para ejercer la correspondiente profesión u oficio.

Precisamente, como veremos en el apartado siguiente, será contra este monopolio legal para el ejercicio de ciertas actividades productivas que se consagrará el derecho a la libertad de trabajo, como soporte legal para el incipiente desarrollo del sistema de producción capitalista originado tras la revolución industrial de fines del siglo XVIII.

Resta añadir una breve referencia⁽¹⁰⁾, precisamente por su carácter excepcional, a las modalidades contractuales de arrendamientos civiles de servicios que el antiguo derecho romano regulaba. La primera, denominada *locatio conductio operarum*, suponía que el deudor de trabajo ofrecía su actividad al acreedor, asumiendo este último la posibilidad de dirigirla y garantizándole al primero el pago de la retribución económica convenida. En la

(7) Guillermo Boza, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3.

(8) Sobre esta problemática particular en el país, se puede consultar: Sergio Quiñones, “Un renovado esfuerzo para luchar contra el trabajo forzoso desde la política pública,” IUS 360°. <http://www.ius360.com/privado/laboral/un-renovado-esfuerzo-para-luchar-contra-el-trabajo-forzoso-desde-la-politica-publica/>

(9) Manuel Palomeque, *Derecho del Trabajo*, 55.

(10) Javier Neves, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2ª ed. (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012), 29.



Sergio Quiñones Infante

segunda, denominada *locatio conductio operaris*, el deudor le ofrecía al acreedor un resultado determinado, razón por la cual mantenía la conducción de su propia actividad, pero asumía con ello el riesgo económico del trabajo.

En suma, y exceptuando las modalidades contractuales del derecho romano previamente comentadas, tenemos que la regla general en la regulación del trabajo preindustrial fue la ausencia de la libertad de trabajo del individuo, ya sea a través de sus formas más graves como la esclavitud o la servidumbre, o mediante el monopolio que ostentaron los gremios para el ejercicio de determinada actividad económica, profesión u oficio.

3. Surgimiento del Derecho del Trabajo

Las teorías que han abordado la cuestión relativa a la esencia y finalidad de “el Derecho” son diversas y profusas, desde la corriente iusnaturalista clásica hasta las escuelas modernas del positivismo jurídico, y ciertamente no es objeto del presente artículo abordar ni repasar dichos debates éticos y filosóficos propios de la Teoría General del Derecho.

No obstante, sí nos parece relevante proponer como premisa que, con independencia de la posición teórica que asumamos acerca de su finalidad última, el Derecho cumple (y ha cumplido siempre) una función social, que consiste en regular los conflictos de interés propios de la convivencia humana en sociedad, evitando que estos desborden el cauce de la institucionalidad y garantizando la satisfacción de los fines socialmente valorados.

Bajo este enfoque -que podríamos calificar como funcionalista-, repasaremos en el presente apartado aquellas circunstancias y factores histórico-sociales que originaron el conflicto de interés específico que motivó el surgimiento del Derecho del Trabajo.

Las décadas finales del siglo XVIII fueron testigo de lo que el profesor Javier Neves denomina las “colosales transformaciones” que se originaron como consecuencia de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, tanto en el plano de las ideas económicas, jurídicas y, sobre todo, políticas; como en el ámbito de la organización de la producción y del trabajo⁽¹¹⁾.

En el marco de estos trascendentales fenómenos históricos y de la cadena de relaciones causales que termina por conducir al surgimiento del Derecho del Trabajo, la proclamación de la libertad de trabajo tiene -en nuestra opinión- un rol protagónico; y es que a partir de ella se rompe con el monopolio legal que ostentaban los gremios y se “libera”⁽¹²⁾ a la mano de obra necesaria para cubrir la nueva demanda de trabajo que el incipiente modelo capitalista estaba generando, precisamente en el contexto de la Revolución Industrial.

En esa misma línea, el profesor Carlos Blancas, por ejemplo, considera que el reconocimiento de la libertad de trabajo fue uno de los instrumentos ideológicos y jurídicos que posibilitaron el desarrollo del capitalismo, pues resultó decisivo para eliminar el régimen corporativo medieval y, particularmente, el freno que este suponía para la expansión de las fuerzas productivas emergentes de fines del siglo XVIII⁽¹³⁾.

Por su parte, el profesor Rafael Sastre señala que “la libertad de trabajo como premisa y el

(11) Javier Neves, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 9.

(12) Nótese que, en aquel momento histórico, la libertad de trabajo no era concebida como el derecho humano fundamental que es actualmente, sino como un instrumento legal necesario para reducir e, incluso, eliminar el poder de los gremios y permitir que la mano de obra ahora “liberada” y disponible concorra “libremente” al mercado de trabajo originado en el nuevo modelo de producción capitalista. En suma, el capitalismo naciente imponía la superación del régimen gremial y de las limitaciones que este suponía a la libertad del trabajador, a fin de poder contar con el necesario excedente de mano de obra imprescindible para el funcionamiento del sistema.

(13) Carlos Blancas, “El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional,” *IUS ET VERITAS* 25, año XII (diciembre, 2002), 270.

Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo *Brief review of the historical evolution of Labour Law*

contrato como instrumento para la canalización de la utilización masiva del trabajo asalariado, conforman las bases jurídicas iniciales del primer capitalismo⁽¹⁴⁾; ratificando así la opinión de que el nacimiento de la libertad de trabajo resultó crucial para la articulación del capitalismo en su primera etapa.

Complementando el reconocimiento de la libertad de trabajo -como producto jurídico resultante de la revolución burguesa liberal-, un segundo factor determinante para el nacimiento del Derecho del Trabajo lo constituyen las innovaciones tecnológicas y, principalmente, las transformaciones sociales que generó la Revolución Industrial.

En efecto, dos cambios importantes se produjeron como consecuencia de este fenómeno: la transformación en la organización del trabajo, pasándose del taller artesano y manufacturero a las grandes fábricas; y la modificación en la estructura de la población trabajadora: el artesano se hizo fabricante capitalista o trabajador asalariado.

Sobre el particular, autores como Palomeque⁽¹⁵⁾ nos recuerdan la verdadera revolución de los procesos productivos en la industria textil, la minería del carbón y la siderurgia que se produjo con motivo de la invención de la máquina de vapor y su aplicación a las nuevas maquinarias y herramientas, incorporando en su configuración importantes transformaciones cualitativas como la división del trabajo, la especialización de los trabajadores y la masificación de la producción.

Por su parte, Sala Franco⁽¹⁶⁾ pone el acento en lo que él considera el principal efecto de la Revolución Industrial: el cambio en la titularidad de los medios de producción; pasándose de un modelo en el que trabajo y capital estaban unidos en la persona del artesano, a uno en el que ambos factores se encuentran disociados.

Así, la concentración de los medios de producción en manos del capitalista provocará la separación del trabajador de estos, de manera que se verá compelido a ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario, estableciéndose un nuevo tipo de relaciones en los sistemas de producción.

Sobra en este punto ahondar en el conflicto (entendido como la contraposición de intereses entre capital y trabajo) que este nuevo sistema de producción lleva intrínseco y en las devastadoras consecuencias que tuvo sobre la población trabajadora en sus orígenes, remitiéndonos para ello a lo que diversos autores ya han estudiado sobre la “cuestión social”⁽¹⁷⁾, que en última instancia fue la que determinó la necesidad de intervención del Estado, que hasta ese momento se había mantenido al margen y había permitido que el intercambio de fuerza de trabajo por salario se regulara libremente por el mercado en concordancia con las normas liberales imperantes en la época (fines del siglo XVIII y primeras décadas del siglo XIX).

En definitiva, el Derecho del Trabajo surge como resultado de la conjunción de tres factores histórico-sociales que fueron determinantes a fines del siglo XVIII e inicios del siglo XIX: el reconocimiento de la libertad de trabajo + las transformaciones sociales originadas por la Revolución Industrial + la “cuestión social” derivada del nuevo sistema de producción; concretamente, esta disciplina jurídica fue la respuesta del Estado liberal frente al gravísimo conflicto social originado en dicho contexto y tuvo por finalidad canalizar el conflicto intrínseco del capitalismo a través de normas que limitaron el poder empresarial y buscaron reestablecer el equilibrio entre ambas partes de la relación laboral.

Siguiendo esta línea de razonamiento, resta concluir que el Derecho del Trabajo no tiene como propósito la eliminación del conflicto entre capital y trabajo en favor de alguna de las partes; sino que, por el contrario; reconoce dicho conflicto, lo regula y lo encauza a

(14) Rafael Sastre, *El derecho al trabajo* (Madrid: Trotta, 1996), 25.

(15) Palomeque, *Derecho del Trabajo*, 59-60

(16) Tomás Sala Franco, ed., *Derecho del Trabajo* (Valencia: Tirant Lo Blanch, 1992), 28-9.



Sergio Quiñones Infante

través de mecanismos institucionales legitimados por el ordenamiento jurídico. De este modo, el Derecho del Trabajo resulta, pues, funcional al sistema.

4. Etapas de evolución del Derecho del Trabajo

Tradicionalmente, cuando nos referimos a las etapas de evolución del Derecho del Trabajo solemos aludir al desarrollo que esta disciplina jurídica experimentó durante todo el siglo XIX e inicios del siglo XX.

En esa línea, por ejemplo, Guillermo Boza señala que “la doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: la primera llamada de la prohibición; luego una de tolerancia y finalmente una de reconocimiento”⁽¹⁷⁾.

De este modo, como también afirma Alfredo Villavicencio⁽¹⁸⁾, la denominada “etapa de prohibición” se caracterizó por leyes estatales que se dictaron durante la primera parte del siglo XIX y que tuvieron como propósito prohibir e, incluso, reprimir penalmente cualquier tipo de organización representativa de los trabajadores (sindicatos), bajo la lógica de que ello atentaba contra las reglas del libre mercado. Por su parte, la “etapa de tolerancia” supuso un período de tránsito en el que -principalmente en Inglaterra- el movimiento sindical dejó de ser perseguido y penalizado

para considerarse una conducta permitida; esta tolerancia al sindicalismo finalmente se extiende por Europa continental y conduce, hacia fines del siglo XIX, a lo que se denomina la “etapa del reconocimiento”, en la que los ordenamientos legales de diversos Estados reconocen al trabajo y a la organización de los trabajadores como intereses jurídicamente relevantes.

Sin embargo, sin desconocer aquel desarrollo histórico ampliamente estudiado, nuestro interés en el presente apartado es adelantarnos un poco más en el tiempo y centrarnos en analizar y explorar los períodos por los que esta disciplina jurídica ha transitado a lo largo del siglo XX y las primeras décadas del siglo XXI, a fin de corroborar (o, del ser el caso, descartar) nuestra hipótesis inicial: que la historia del Derecho del Trabajo ha terminado siendo circular.

A tal efecto, y dada la extensión asignada al presente artículo, proponemos formular nuestro análisis sobre la base de cuatro (4) principales etapas de evolución, cuya síntesis de características esenciales pasamos a desarrollar en el cuadro que se muestra a continuación:

(17) *Cófer* Guillermo Boza, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 6-9; Javier Neves, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 9-11; Wilfredo Sanguinetti, “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”: 149-53. Sobre este tema, el profesor Sanguinetti alude al “doble origen” del Derecho del Trabajo, refiriéndose, en primer lugar, a un origen “auto-compositivo”, motivado por el propio movimiento de los trabajadores y su acción colectiva reivindicadora; y, en segundo lugar, a un origen “hetero-compositivo”, que es la repuesta del Estado necesaria para garantizar el orden social y la continuidad del sistema (149).

(18) Guillermo Boza, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 9.

(19) Alfredo Villavicencio, *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga* (Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007), 15-7.

Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo

Brief review of the historical evolution of Labour Law

Etapa	Características esenciales
<p>Primera etapa: post Primera Guerra Mundial⁽²⁰⁾</p>	<p><i>Constitucionalización</i> El proceso de constitucionalización de los derechos sociales de la persona -dentro de los que se encuentran fundamentalmente los derivados de las relaciones laborales- se producirá recién dentro del primer cuarto del siglo XX, de la mano con la afirmación histórica de la categoría de Estado Social de Derecho.</p> <p>Así, las principales constituciones empiezan a incorporar a los derechos laborales como parte del catálogo de derechos fundamentales de los ciudadanos.</p> <p>Por primera vez en la historia, la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 contuvo principios generales y normas jurídicas sobre salario, jornada de trabajo, libertad sindical y derecho de huelga⁽²¹⁾.</p> <p>Por su parte, la Constitución alemana de Weimar de 1919 proporcionó el modelo constitucional social para los textos europeos y americanos de la primera postguerra, en el que los derechos laborales al trabajo y a libertad sindical ocuparon un importante rol⁽²²⁾.</p> <p><i>Internacionalización</i> El Tratado de Paz de Versalles de 1919, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, dispuso en su capítulo XIII la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo la premisa de que la paz universal y permanente solo podía basarse en la justicia social⁽²³⁾.</p> <p>Desde su fundación, y sobre la base de su estructura tripartita, la OIT ha erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo, orientadas a la consecución de dicha justicia social.</p> <p>En ese sentido, a partir de la creación de la OIT se internacionalizan las principales normas socio laborales del siglo XX, en materias como jornada de trabajo, protección de la maternidad, legislación sobre el trabajo infantil, entre otros instrumentos internacionales que tienen como propósito promover mejores condiciones laborales a nivel global.</p>
<p>Segunda etapa: post Segunda Guerra Mundial</p>	<p>Reconstrucción de los Estados europeos y auge del modelo de Estado de Bienestar</p> <p>Tras la segunda guerra mundial, los países de Europa occidental buscaron diseñar un nuevo orden social, con instituciones que fortalecieran la democracia liberal a nivel estatal y la protección social en el plano individual. Surgen así nuevos modelos que admitían la subsistencia de la economía capitalista, pero incluyendo a su vez un significativo conjunto de derechos sociales y económicos, incluyendo los derechos laborales individuales y colectivos, y la seguridad social.</p> <p>Esta etapa se caracteriza por la decisiva intervención del Estado en la economía (modelo keynesiano) con el fin de asegurar las conquistas sociales y mantener la paz.</p> <p>Efectivamente, las sociedades europeas industriales de la postguerra se constituyeron tradicionalmente sobre la base del principio de estabilidad; vale decir, sobre la necesidad de eliminar la incertidumbre y el riesgo (de desempleo) a través de fuertes pactos sociales y regulaciones laborales que generaron empleo estable a los ciudadanos. Por su parte, en términos organizativos, este modelo se basó en el sistema de producción "fordista-taylorista": división del trabajo, organización jerárquica, producción en serie y mercado de masas.</p> <p>En suma, como señalan Crespo y Serrano⁽²⁴⁾, la estabilidad y el bienestar social se institucionalizaron mediante el establecimiento del Estado de Bienestar y la norma social del empleo estable. En este marco, el individuo era considerado miembro de una colectividad, en la que el empleo era la base de un sistema contributivo de seguridad social cuyos beneficios incluían, entre otros, la protección contra el desempleo, y esta protección era un derecho intrínseco a la condición de ciudadano.</p> <p>En la misma línea, Fausto Miguélez⁽²⁵⁾ apunta que el modelo de empleo en Europa occidental, luego de la Segunda Guerra Mundial, era el empleo estable, y precisa que, aunque no fue la situación de todos los ciudadanos -sobre todo de las mujeres-, sí fue la norma a la que razonablemente se aspiraba como sociedad.</p>

(20) Sobre la base de Sergio Quiñones, *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú* (Lima: Palestra, 2007), 29-35.

(21) A modo de ejemplo, podemos citar el artículo 123, en virtud al cual: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (...)"

(22) Cabría mencionar como ejemplos el artículo 157 ("el trabajo gozará de la protección especial del Imperio") y el artículo 159 ("la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y de la vida económica deben ser garantizadas a todos los individuos").

(23) Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: "Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; (...)"

(24) Eduardo Crespo y Amparo Serrano, *Are activation models converging in Europe?* (Bruselas: ETUI, 2004).

(25) Fausto Miguélez, "La flexibilidad laboral," *Trabajo*, Vol. XIII (2004).



Sergio Quiñones Infante

<p>Tercera etapa: décadas del setenta y ochenta</p>	<p><i>Crisis económica y flexibilización del Derecho Laboral</i></p> <p>Como señala Albert Recio⁽²⁶⁾ el concepto de flexibilidad laboral asume un rol preponderante a inicios de la década del ochenta, como un elemento clave para explicar y superar la crisis económica imperante en aquel momento y originada en la década anterior. Se introduce así una extendida crítica al modelo laboral productivo del Estado de Bienestar, al punto que las reformas estructurales que se imponen en la década del ochenta buscan reducirlo o eliminarlo.</p> <p>En efecto, la idea central, como explica Miguélez, es considerar a la "rigidez" del modelo de producción "fordista-taylorista" como la causa principal de la crisis de los años setenta y ochenta⁽²⁷⁾.</p> <p>Ahora bien, desde la perspectiva jurídica, la flexibilidad laboral ha sido sinónimo de "desregulación"; vale decir, no de eliminación de la norma laboral, sino de una nueva manera de regular el contrato de trabajo, que se aleja de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.</p> <p>En esa línea, Villavicencio nos recuerda que, en el caso peruano, la reforma laboral de los noventa generó, primero, una desregulación de las relaciones individuales de trabajo, haciendo retroceder al Estado en su función compensadora; para luego regular intensamente las relaciones colectivas, manteniendo el esquema intervencionista y restrictivo histórico⁽²⁸⁾.</p> <p>En ese mismo sentido, Ermida afirma que la flexibilidad laboral, entendida desde la perspectiva neoliberal, "(...) suponía, en lo esencial, la reducción de la protección estatal del trabajador individual 'hasta el límite de lo polacamente posible' y la limitación estatal, hasta el mismo límite, de la acción sindical"⁽²⁹⁾.</p> <p>Cabe en este punto detenernos brevemente a reflexionar sobre la "descolectivización" de la clase trabajadora como uno de los principales efectos de la flexibilidad laboral.</p> <p>Efectivamente, como señala Robert Castel, con la crisis económica que se inició a mediados de la década del setenta surgen dos grandes riesgos para la clase asalariada: el desempleo y la precariedad. Ambos riesgos quiebran las "solidaridades intracategoriales que reposaban en la organización colectiva del trabajo y en la homogeneidad de situaciones compartidas por amplios colectivos de trabajadores"⁽³⁰⁾.</p> <p>En definitiva, en un mercado laboral flexible, mientras más precarias se vuelvan las condiciones del empleo, más obligados se verán los trabajadores a competir entre sí a fin de proteger su empleo e irse "ganando la vida".</p> <p>Se genera así la "descolectivización" de los trabajadores y se pierde la noción de clase y la posibilidad de reivindicación colectiva de sus intereses. Precarización del empleo y "descolectivización" de los trabajadores son, pues, en buena cuenta, los principales y más perjudiciales efectos que se han generado como consecuencia de la flexibilidad laboral.</p>
	<p><i>Políticas "postneoliberales" y centralidad del Trabajo Decente</i></p> <p>Como fue previamente señalado, la flexibilización laboral es un proceso que se extiende entre la década del ochenta y noventa, y supone la desregulación estatal en lo individual (recayendo el poder regulador en el empleador de manera casi unilateral), y la limitación estatal en lo colectivo (coactando la acción de los sindicatos).</p> <p>A partir de dicho contexto histórico, el profesor Ermida⁽³¹⁾ identifica un conjunto de cambios que se perciben en la región latinoamericana durante la primera década de este siglo XXI, y que se caracterizan por lo que él denomina una resistencia a la desregulación neoliberal o, también dicho, una re-regulación "postneoliberal".</p> <p>Parte de dichos cambios lo constituyen diversas reformas a nivel legislativo en favor de la protección de los derechos laborales, la importante jurisprudencia con inclinación progresista de las Cortes Constitucionales, así como la consolidación y extensión del concepto de "trabajo decente" desde su origen en la "Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa", adoptada unánimemente el 10 de junio de 2008.</p>

(26) Albert Recio, "Aspectos económicos de la flexibilidad temporal," *Trabajo*, Vol. XIII (2004).

(27) Albert Recio, "Aspectos económicos de la flexibilidad temporal," *Trabajo*, Vol. XIII (2004).

(28) Alfredo Villavicencio, "El cuestionable continuismo intervencionista o la ausencia de reforma en la regulación general de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical," en Balance de la Reforma Laboral Peruana, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima, 2001).

(29) Oscar Ermida, "Políticas laborales después del liberalismo," 410.

(30) Robert Castel, "¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida?," en *Trabajadores precarios. Los proletarios del siglo XXI*, dir. Rafael Díaz-Salazar (Madrid: HOAC, 2003), 174.

(31) Sobre la base de Oscar Ermida "Políticas laborales después del liberalismo," 410.

Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo
Brief review of the historical evolution of Labour Law

<p>Cuarta etapa: fines del siglo XX y primeras décadas del siglo XXI</p>	<p>En nuestra opinión, el concepto de “trabajo decente” constituye actualmente el eje central en torno al cual giran las prioridades de la agenda laboral internacional de la mayoría de Estados miembros de la OIT, incluido ciertamente el Perú.</p> <p>De este modo, a partir de la Declaración de la OIT sobre la justicia social del año 2008, los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las de trabajadores reconocen que el “trabajo decente” constituye un elemento central de las políticas económicas y sociales, y que debe basarse en cuatro objetivos estratégicos⁽³²⁾:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generación de empleos, creando un entorno institucional y económico sostenible; 2. Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 3. Adoptar y ampliar medidas de protección social -seguridad social y protección de los trabajadores- que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; y, 4. Fortalecer el diálogo social y el tripartismo. <p>Precisamente, como señala la propia OIT, “la categoría trabajo decente obliga a considerar los principales aspectos del trabajo y de las relaciones laborales. Es imposible separar un aspecto, como la generación de empleo o la defensa de los derechos laborales, de los otros aspectos. El conjunto de características que implica esta noción abarca simultáneamente el cumplimiento y aplicación de las normas, la promoción del empleo, la extensión de la protección social y el impulso del diálogo social”⁽³³⁾.</p> <p>Y no es solo en el ámbito de la OIT en el que ha cobrado trascendencia este concepto, sino que a nivel del Sistema Universal de Derechos Humanos, el primer Objetivo de Desarrollo del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas (“erradicación de la pobreza extrema y el hambre”), establece como una de sus metas centrales “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”.</p> <p>Asimismo, como ejemplo regional, tenemos la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente 2006-2015, que colocó al trabajo decente como el centro de una estrategia articulada de políticas regionales orientadas, básicamente, a reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión⁽³⁴⁾.</p> <p>Por su lado, en el caso peruano, podemos citar el Acuerdo Nacional, suscrito en el año 2002, en el que se estableció como la décima cuarta política de Estado el “acceso al empleo pleno, digno y productivo”, la que fuera luego recogida como una de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de empleo fijadas en el Decreto Supremo 027-2007-PCM: “promoción de la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente”.</p> <p>Para finalizar, resulta pertinente referirnos al indudable protagonismo que en el contexto actual mundial han cobrado las denominadas “cláusulas sociales”, ampliamente difundidas e incluidas en los textos de los más diversos acuerdos de libre comercio, incluidos aquellos suscritos en los últimos años por el Estado peruano⁽³⁵⁾.</p> <p>Como norma general, en las referidas “cláusulas sociales”, los Estados parte se comprometen a promover y respetar efectivamente las normas de trabajo reconocidas en los convenios fundamentales de la OIT, particularmente: (i) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y, (iv) la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.</p> <p>Precisamente, y reafirmando la hipótesis que planteamos al inicio del presente artículo, se trata de derechos y reivindicaciones socio laborales que estuvieron en el origen histórico de la cuestión social, tal como ha sido explicado en los apartados precedentes.</p>
---	--

(32) Apartado I.A de la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”.

(33) Organización Internacional del Trabajo, Perú: *Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006 (Lima, 2003)*, http://www.mintra.gob.pe/contenidos/institucional/consejo_nacional_del_trabajo/logros/inf_trab_dec.pdf

(34) Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_081003/lang--es/index.htm

(35) Es el caso, por ejemplo, del Acuerdo Comercial Perú Unión Europea (artículo 269) y del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos (artículo 17.2).



Sergio Quiñones Infante

5. Conclusiones

- El trabajo define nuestros proyectos de vida y nos coloca en determinadas posiciones de la estructura social. De hecho, consideramos que el ciclo de vida actual y predominante se soporta esencialmente en el trabajo productivo.
- El trabajo, entendido como la ejecución de una actividad productiva que resulta consustancial al ser humano y su desarrollo, ha existido y ha sido regulado desde muchos siglos antes de que surgiera el Derecho del Trabajo.
- La regla general en la regulación del trabajo preindustrial (anterior a fines del siglo XVIII) fue la ausencia de la libertad de trabajo del individuo, ya sea a través de sus formas más graves como la esclavitud o la servidumbre, o mediante el monopolio que ejercieron los gremios para la ejecución de una profesión u oficio.
- El Derecho del Trabajo surge como resultado de la conjunción de tres factores histórico-sociales que fueron determinantes a fines del siglo XVIII e inicios del siglo XIX: el reconocimiento de la libertad de trabajo + las transformaciones sociales originadas por la Revolución Industrial + la “cuestión social” derivada del nuevo sistema de producción
- El Derecho del Trabajo reconoce el conflicto intrínseco entre capital y trabajo, lo regula

y lo encauza a través de mecanismos institucionales legitimados por el ordenamiento jurídico; garantizando, así, la funcionalidad del sistema.

- Transcurridas las etapas de prohibición, tolerancia y reconocimiento (siglo XIX), el Derecho del Trabajo ingresa al siglo XX y atraviesa por un proceso de constitucionalización e internacionalización, en el que existe una alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho Laboral y el trabajo se considera determinante para la garantía de paz y justicia social que se persigue luego de la Primera Guerra Mundial.
- Posteriormente, en la etapa que siguió a la Segunda Guerra Mundial, el trabajo es concebido como fuente de bienestar social y pilar para la reconstrucción de los Estados europeos occidentales. En este contexto, el Estado interviene garantizando el empleo y asumiendo un rol activo en la promoción de políticas sociales.
- Este ascenso en la valoración económica y social del trabajo enfrentó una grave caída a raíz de la crisis económica de los setenta y ochenta, originando que la flexibilidad laboral se consolide como la política laboral predominante en la mayoría de países por las próximas dos décadas.
- Superado este período de “depresión” en la valoración social del trabajo, la evidencia actual nos muestra que el consenso internacional en torno a la legitimidad de las normas laborales se encuentra claramente acotado a las denominadas “cláusulas sociales”, que, partiendo de la noción de trabajo decente, nos remiten a aquellas reivindicaciones que estuvieron en el origen histórico de la cuestión social: la prohibición de la esclavitud, la protección de los niños frente al trabajo, la garantía de la igualdad y la libre asociación de los trabajadores. 