

APUNTES PARA UNA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PERUANO

NOTES FOR A HISTORY OF PERUVIAN LABOR LAW

Juan Diego Motta Villegas*
Pontificia Universidad Católica del Perú

In the present article, the author makes a brief recount in which the most significant events regarding what can be named as a "History of peruvian Labor Law" are told along the main periods of our history.

In that way, this topic fathoms through periods such as the Inca Empire, the colony and the Republic appealing to the support of quotes from peruvian historians with the stature of Jorge Basadre and Julio Cotler. At the same time, the author establishes a direct and original correlation between the birth of the peruvian Labor Law and the origins of union liberty and trade union movements in Peru.

KEY WORDS: *Labor law, capitalism; labour unions history; strike.*

En el presente artículo, el autor realiza un breve recuento, en el que se narran los hechos más trascendentes, con respecto a lo que se podría llamar una "Historia del Derecho del Trabajo peruano" en los periodos más resaltantes de nuestra historia.

De tal manera, se profundiza sobre este tema en periodos tales como la época del Imperio Inca, el virreinato y la República, recurriendo al apoyo, mediante citas, de historiadores de la talla de Jorge basadre y Julio Cotler, al mismo tiempo en el que se establece una correlación directa e inédita entre el nacimiento del Derecho del Trabajo peruano y los orígenes de la libertad y los movimientos sindicales en el Perú.

PALABRAS CLAVE: *Derecho del trabajo, capitalismo; sindicatos; historia; huelga.*

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Estudios en la Maestría de Relaciones Laborales de la PUCP. Profesor adjunto de Pragmática de las relaciones colectivas del trabajo en la PUCP. Contacto: jmottav@puccp.pe

Nota del Editor: El presente artículo fue recibido por el Consejo Editorial el 14 de mayo de 2018, y aceptado por el mismo el 20 de julio de 2018.

“El Derecho del Trabajo tiene, por cierto, una prehistoria, pero su historia se confunde con la del capitalismo”.
Alain Supiot, 14

I. SOBRE EL TRABAJO, LA HISTORIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

A. ¿Por qué una historia del Derecho del Trabajo en el Perú?

Desde la noche de los tiempos, la importancia del trabajo en la historia está más allá de cualquier duda. El trabajo está presente a lo largo de toda nuestra existencia, por lo que es válido decir que “el trabajo estructura nuestras vidas” (Quiñones, 2016, p. 259). Sin embargo, el trabajo supone algo más.

Han existido diferentes formas de valorar el trabajo. Desde preceptos dogmáticos a referencias académicas se ha intentado entender, o justificar, la forma como se instaura el trabajo. Así, se ha pontificado su papel como mecanismo fatídico de subsistencia individual, pues ha sido dicho que nos ganaremos el pan con el sudor de la frente (Génesis, 3.19), o que este será causa de la riqueza de las sociedades, en tanto este se organiza bajo un impulso egoísta (Smith, 1958). Como fuere, el trabajo ha sido el elemento de socialización de la humanidad a lo largo de la historia¹, pues también ha sido dicho que el trabajo ha creado al propio ser humano y que en realidad “la historia de la humanidad, es la historia del trabajo”².

Dada pues la importancia del trabajo y su valoración en la historia, no tendría por qué ser diferente el estudio de su regulación normativa a través de la historia. Más aún, cuando la forma concreta como se estructuran las sociedades se reflejan a través de normas, cuya historia merece ser estudiada. En el caso peruano, la sociología y la historia son las que más se han aproximado a la reflexión de la evolución del trabajo (Basadre, 1968; Mariátegui, 2010;

Flores Galindo, 2008; y Sulmont, 2009; entre otros). Sin embargo, desde el derecho hay todavía una deuda. Salvo el trabajo de Santistevan sobre la Huelga, los estudios que abordan el tema son escasos y no están enfocados (Neves, 2009; Villavicencio, 2010; Blancas, 2011) y los pocos que existen son muy puntuales (Ulloa, 2009; Boza, 2014; y Quiñones, 2016). De esta manera, consideramos, que queda suficientemente acreditada la importancia de una historia del Derecho del Trabajo peruano.

B. Derecho del Trabajo: historia y vigencia

No obstante, más allá del sano empeño por la reflexión histórica de una materia poco desarrollada, cabe una nueva pregunta: ¿En qué radicaría la utilidad de su estudio? Absolver esta pregunta se torna cada vez más relevante cuando no son pocas las reflexiones académicas que discuten sobre el futuro del Derecho del Trabajo frente a los cambios en la estructura laboral o incluso cuestionan de plano su conveniencia para la sociedad³. ¿Qué sentido tendría discutir el pasado de algo que no tiene futuro?

Comencemos con la última cuestión. Consideramos que el trabajo y su regulación a través del Derecho del Trabajo son aún instituciones “cargadas de futuro”. Bastaría ver que el nuevo gran empeño de la Organización Internacional del Trabajo [en adelante, OIT] para este periodo gira en torno a la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, que tiene dentro de sus objetivos cumplir con el mandato que esta organización internacional tiene en materia de justicia social en el contexto siglo XXI (OIT, 2017). El rol del trabajo y su regulación para alcanzar la justicia social, precepto constitucional de la OIT, no solo sigue vigente a cien años de su creación, sino que es cada vez más imperioso. Si bien es obvio que a partir de la década de los setentas comienzan a experimentarse profundos cambios en la economía internacional y en la organización del trabajo, los que afectan gravemente el Derecho del Trabajo y sus instituciones clásicas, abriendo el cauce de una nueva etapa

¹ El problema con esta socialización a partir del trabajo, es que se ha planteado como cosificación de lo humano, a partir de una ulterior promesa liberadora. Se pueden observar dos ejemplos históricos: La promesa ingenua, pero no menos efectiva al momento de asegurar la explotación-subordinación como algo natural, pues la cita bíblica completa no solo hace referencia a la maldición del trabajo (perdería utilidad en su propósito), si no que testifica que nos ganaremos el pan con el sudor de la frente, hasta que volvamos al mismo lugar del que provenimos, “porque polvo eres, y al polvo volverás” (el reino de los cielos). Así como el ofrecimiento de redención más elaborado en el capitalismo, en base al ejercicio del trabajo como profesión asceta que permite la acumulación racional en base a la propia capacidad y la iniciativa (Weber, 2009).

² Se trata de una expresión de Federico Engels parafraseada por Javier Neves en su discurso de clausura del año académico 2007 como Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La cita de Engels es la que sigue: “El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre” (Engels, 1980, p. 33).

³ Sobre esto último ver las ponencias de Enrique Ghersi y Guillermo Cabieses en el conversatorio “Derecho laboral ¿conveniente para la sociedad?” realizado por la Asociación Civil Foro Académico el 6 de noviembre del 2012 en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado en: <http://www.youtube.com/watch?v=DWYnUq2oQOg>

de este; no se puede probar de manera suficiente que nos encaminemos hacia el fin del Derecho del Trabajo o la mutación de sus objetivos esenciales (Palomeque, 1984, p. 15). De igual manera, tampoco se puede hablar alegremente de su inconveniencia o inutilidad⁴.

Sobre lo primero afirmamos que plantear adecuadamente un problema es plantear adecuadamente su solución. En ese sentido, si queremos poner en claro el rol del Derecho del Trabajo y su vigencia actual, debemos trascender el estudio de su manifestación jurídica y comprender esta institución “desde el objeto que regula” (es decir las relaciones sociales de producción) y a través “del manejo de las ideas que le dan fundamento (la **ideología** del Derecho del Trabajo, de acuerdo a Palomeque)”, es decir, debemos estudiar el Derecho del Trabajo como “categoría social” (Motta, 2018, p. 281). O, de acuerdo a Sanguinetti, como categoría histórica (Sanguinetti, 1996).

Así, para realizar algo tan útil como entender el presente, vigencia y futuro del Derecho del Trabajo peruano, estudiamos su historia. En esta ocasión, proponemos acotarla desde los antecedentes de la regulación del trabajo industrial, prehistoria del Derecho del Trabajo, y, en términos de Sanguinetti, hasta la aparición de la libertad sindical, o sea hasta las primeras décadas del siglo XX (origen de la historia del Derecho del Trabajo) (Sanguinetti, 1996, p. 143). Para ello, es necesario plantear dos criterios:

a) Una metodología explicativa del Derecho del Trabajo, que trascienda la metodología expositiva y formalista del derecho desde un enfoque interdisciplinario, conforme a los aportes de Monereo y Palomeque (2011)⁵; y

b) Una perspectiva histórica que encuentre el fundamento del Derecho del Trabajo como un hecho social, no ajeno a la realidad. En otras palabras, no desarraigado del objeto que regula; es decir, las relaciones sociales de producción, que no son otra cosa que los hechos económicos, las ideas de los sectores sociales estructurados en torno al trabajo y las voluntades jurídico-políticas.

II. LA PREHISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

*“No pude en el Perú escribir ordenadamente esta relación, porque sólo haberla allá comenzado me hubiera de poner en peligro la vida.
Un maestro de campo de Gonzalo Pizarro amenazaba con matar a cualquiera de ellos que escribiese sobre sus hechos, porque entendía que eran más dignos de la Ley del Olvido que de la memoria”*

Agustín de Zárate, secretario del Real Consejo de Castilla, 1543⁶.

La historia del Perú está íntimamente ligada al elemento trabajo. Sin embargo, este no ha sido valorado con la misma intensidad a lo largo de nuestra historia. En el Perú antiguo hubo una valoración muy positiva del trabajo, sobre todo el prestado colectivamente. De alguna manera aquello ha pervivido pero transformado en una suerte de cultura de la “laboriosidad andina”⁷, muy ligado al mundo de la informalidad actualmente, donde se valora más la promesa de ascenso social en base al trabajo y no la garantía de derechos durante el trabajo. Mientras en la Colonia existió, por el contrario, cierto desprecio a las labores manuales y un doble estándar proveniente de las mismas autoridades

⁴ No pretendemos profundizar respecto a los amplios tópicos que suponen el “futuro del trabajo” y el “futuro del Derecho del Trabajo”, en un texto sobre la historia del Derecho del Trabajo peruano. Sólo queremos dejar constancia de su relación. Basta señalar que la OIT, institución que no siempre está a la vanguardia, ya ha colocado este tópico en su agenda. Por ahora nos limitaremos a mencionar algunos textos sugerentes. Sobre el análisis de la crisis del Derecho del Trabajo, podemos rastrear el debate entre quienes defienden la vigencia de los principios de este derecho frente a las crisis económicas, como el elocuente título de Palomeque: “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica” (Palomeque, 1984), hasta sus tempranos cuestionamientos desde el análisis económico del derecho como los trabajos de Leslie y Shwab; así como textos más actuales como la buena síntesis que se puede observar en Gamonal (2013, p. 17 y 18).

⁵ De acuerdo a Monereo existen dos métodos para el estudio del Derecho del Trabajo: el interno o normativo (dogmática jurídica del derecho) y el externo o social (la realidad del derecho como forma social), en donde la primera describe el derecho vigente, mientras la segunda **lo explica**. Añadiendo que los “saberes neutros”, “desinteresados” y “apolíticos” no existen: “el saber sobre el Derecho no puede ignorar el problema del poder, el saber es poder” (Monereo, 1996, p. 305-307). De otro lado, para Palomeque, el conocimiento del Derecho del Trabajo no es “un conocimiento formal y ahistórico del problema”. Es necesaria una “aproximación científica más provechosa y **explicativa**” la cual sólo es posible “si se tiene en cuenta su fundamento y su razón o por qué objetivos” (Palomeque, 2011, 20). Para mayor información ver Motta, 2018, p. 29-32.

⁶ Citado por Scorza.

⁷ Una ética del esfuerzo en base al trabajo y del apoyo a través de redes comunitarias que funcionan a partir de la reciprocidad andina, de la pertenencia a un mismo grupo o lugar del cual se ha migrado a las grandes ciudades. Al respecto se puede ver el trabajo de Parodi, “Ser obrero es algo relativo: obreros, clasismo y política”.

al momento de cumplir las regulaciones laborales, algo que incluiremos, como veremos más adelante, en lo que denominaremos nuestra “herencia colonial”. Si a ello le sumamos nuestra tortuosa incorporación al sistema-mundo capitalista desde la periferia en el Perú republicano, donde pervivían en un mismo espacio formas de organización del trabajo de “economía de enclave” capitalistas junto con lastres pre-capitalistas, tendremos los rasgos generales que han ido modelando nuestro actual sistema de relaciones laborales, la forma de sus conflictos y su regulación.

A. Trabajo, conflicto y regulación en el Perú antiguo y colonial

En el Perú antiguo el trabajo y la forma cómo este se ordenaba tuvieron un rol central. Autores como María Rostworowski reconocen la importancia de la fuerza del trabajo como el recurso rentable fundamental en la construcción y ordenamiento del Tawantinsuyu (Rostworowski, 2014, p. 253). Esta autora señala que, ante la ausencia de dinero como medio de intercambio, la configuración política-económica del Tawantinsuyu se realizó en base a tres recursos rentables: la posesión de las tierras, la ganadería estatal y la fuerza del trabajo, la cual tuvo en la *mita*⁸ a su mejor exponente. Esta importancia del trabajo se refleja incluso en los mitos y leyendas, como en la recreada por Garcilaso de la Vega sobre Manco Cápac y Mama Ocllo, en donde se reconocía a ellos como los “padres creadores”, “no solo por habernos procreado –como en el caso de la tradición judeocristiana–, sino también por habernos enseñado a trabajar” (Motta, 2018, p. 121); o la leyenda de los hermanos Ayar, donde se reconocía también el papel del trabajo, pues estos deambularon por la tierra sagrada del valle del Cusco hasta que llegaron a una tierra fértil factible para trabajarla y entonces se asentaron. (Rostworowski, 2014, pp. 31-35).

Luego de las invasiones europeas el escenario se trastoca completamente. La forma de trabajo que gozó de mayor relevancia durante la colonia, se caracterizó por ser prestado bajo condiciones de ausencia de libertad; mientras que su regulación, por ser ambigua o contradictoria, rasgos que analizaremos más adelante. Entra en juego lo que Cotler ha denominado como “herencia colonial”, es decir, una serie de lastres feudales, que en términos laborales se expresan en el “carácter de mano de

obra aprisionada”, que hacen realidad “la afirmación que ‘sin deudas no hay trabajador’” (Rostworowski, 2014, p. 23). [El énfasis es nuestro].

Precisamente Cotler explica que la invasión de América por los europeos se realiza en momentos de crisis del sistema feudal europeo, la misma que buscaba ser superada mediante la expansión territorial y la apropiación de nuevos mercados, materias primas y mano de obra barata, trabajo obligatorio y gratuito. Con ello se generó una **nueva división internacional del trabajo** de corte mercantilista, preludio de un germinal capitalismo de escala mundial, tocándole a América una posición periférica, una situación de dependencia, caracterizada por proveer los insumos necesarios para la acumulación originaria de los países europeos capitalistas. Nos referimos a los recursos naturales y a la mano de obra barata (Cotler, 1987, p. 22-23). [El énfasis es nuestro]. No obstante, paradójicamente siendo el esfuerzo de América causante del florecimiento de la civilización europea, aquella no gozó de las mismas transformaciones que se producían en esta, si no que las padeció. No solo no se produjo en nuestras tierras la “acumulación originaria”, sino que se impidió desde el poder central la “liberación de la mano de obra de las ataduras legales pre-capitalistas” (Cotler, 1987, pp. 23), que configuraban al trabajo forzado –servidumbre– como el tipo principal de trabajo en estas tierras.

A tal punto sucedió esto que, a diferencia del origen del Derecho del Trabajo en Europa, cuando en el Perú, muchos años después, comienzan a asentarse las bases del trabajo libre, subordinado y remunerado, sobrevivieron también diversas formas de prestación de trabajo pre-capitalistas, lo que implica un grado de complejidad aún mayor en nuestro sistema de relaciones laborales hasta el día de hoy. Incluso, es correcto decir que, conforme al lugar asignado al Perú en la división internacional del trabajo –a diferencia de lo acaecido en Europa–, al mercantilismo como antesala del capitalismo, por un lado, le interesó, y, por otro, no tuvo más opciones –dada su presencia tan arraigada–, que estas formas de trabajo pre-capitalistas pervivan en nuestra geografía en convivencia pero subordinadas a la economía mercantilista-capitalista. Cuando nos referimos a la pervivencia de formas de trabajo pre-capitalistas en esta época nos estamos refiriendo tanto a las relacionadas con el

⁸ Para la autora la mita no solo se limitaba a un sistema de prestación de servicios colectivo y rotativo, si no que iba “más allá de un sistema organizativo de trabajo[;] conlleva cierto concepto filosófico andino de un eterno retorno”. (Rostworowski, 2014, pp. 253-254). Una visión del mundo basada en la reciprocidad laboral.

trabajo forzoso impuesto desde la colonia, como las variables colectivas de producción de la tierra de raíces originarias.

B. Características de la organización del trabajo y sectores sociales antes de la aparición del capitalismo en el Perú

Para la segunda mitad del siglo XVIII las clásicas características económico-políticas, ideológicas y jurídicas del Perú estaban en crisis. Una serie de revueltas anunciaban un nuevo orden en el que se buscaba considerar al indígena, y a las otras castas explotadas, como ciudadanos con iguales derechos y que, sin las ataduras legales a las que estaban sometidos en diversa intensidad, pudieran concurrir al mercado a ofrecer libremente sus productos (libertad de comercio) y su mano de obra (libertad de trabajo). Sin embargo, estos intentos fracasan con la revolución trunca de Túpac Amaru II en 1780 y se deberá esperar cerca de medio siglo, hasta la independencia, para que se lleven a cabo algunas reformas.

En esta época, si bien existían algunos bolsones de “fábricas” y “obreros”⁹, no había –por lo menos suficientemente– un sustrato ideológico, ni relaciones jurídicas, ni instituciones políticas que hayan podido dar un cauce propio a las incipientes relaciones sociales de producción capitalistas, como en Europa. Aún existía “mano de obra aprisionada” y los mercados de consumo, a nivel nacional eran impuestos a través de las “reparticiones de indios” y a nivel internacional con el monopolio español del comercio. Las superestructuras jurídicas pre-capitalistas, en este caso, ganaban la partida e impedían el desarrollo de las fuerzas económicas capitalistas. Asimismo, ello estaba condicionado en buena medida con el papel asignado a nuestra región en la división internacional del trabajo de aquella época; es decir, como mera colonia proveedora de materia prima y mano de obra no liberada y, por tanto, barata, que marcó luego nuestro

rol como parte del capitalismo periférico y dependiente en la República¹⁰.

En razón a ello la principal forma de trabajo continuó siendo el trabajo servil. Este, desde una perspectiva objetiva, se expresaba de tres maneras:

- a) El intercambio de mano de obra o por un salario (fijado legalmente, por ejemplo la mita) y por ciertas condiciones mínimas de vida o simples condiciones para garantizar que el trabajo se reproduzca (alimentación, vivienda, tierra que producir, por ejemplo el pongaje);
- b) La prestación obligatoria de estas labores por hombres y mujeres jurídicamente libres –no eran esclavos– pero en ausencia de su voluntad, contradicción que era salvada a través del tercer tipo.
- c) Las figuras legales que legitimaban, social y religiosamente, dicha práctica e imponían sanciones ante su incumplimiento. Existía libertad personal –al menos tendencialmente–, pero no libertad de trabajo. Es decir, se trataba de trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y forzoso (considerando incluso la moderna definición de trabajo forzoso del Convenio Internacional del Trabajo N°29).

Mientras, desde el punto de vista subjetivo, la principal mano de obra involucrada en estos trabajos eran nuestros pueblos originarios. Indios libres pero bajo la “protección” de españoles o criollos, pues desde la Corona española se consideraba legítimo que los indios deban ser tratados como hombres libres pero bajo la tutela de un tercero, que los adoctrinara para salvar su alma. Ejemplos fueron el servicio personal en sus diversas modalidades como la mita y el pongaje, o con algunas variables como el arriendo, el enganche, etc.¹¹.

⁹ De acuerdo a Cornblit en el siglo XVII “en el área que ocupa actualmente el Perú existían alrededor de trescientos talleres textiles (...) llamados “obrajes”. Durante el siglo siguiente su importancia decreció. (...) [A]lgunas fábricas daban ocupación a numerosos obreros, que en algunos pocos casos llegaban al millar” (Cornblit, 1976, p. 148). De ser ciertas estas aseveraciones, se debe notar que trescientas “fábricas” textiles, algunas de ellas ocupando a mil “obreros”, no es poca cosa para un país pre-industrial. A pesar de que los términos fábricas y obreros, sin duda no reflejan lo que entendemos ahora por estos, si demostrarían la lenta aparición de nuevas formas de producción capitalistas con sus nuevos escenarios y actores.

¹⁰ A diferencia del poder virreinal español, la embrionaria burguesía criolla buscaba “la participación obligatoria de los campesinos [indios, debemos entender] en el mercado como peones” (Szeminski, 1976, p. 212). Existían contradicciones en la clase dirigente, pues por un lado requerían a los indios insertos en un mercado moderno como incipientes asalariados y sujetos a tributos, pero, por otro, sin reconocerlos como ciudadanos, sin concederles la libertad de comercio, ni de trabajo. El factor racial entre otros –herencia colonial que se prolonga en la República– impedía verlos como iguales.

¹¹ Cabe señalar que también persistió un tipo de trabajo de naturaleza colectiva, estamos hablando de las variadas formas de trabajo propias de las formas de producción andinas y amazónicas prehispánicas de contenido colectivista, así como las de las comunidades campesinas recreadas en la colonia y reformuladas en la República algunas de inspiración feudal, y sus innumerables variables.

Por último, respecto a la regulación jurídica de estos tipos de trabajo, habíamos dicho que esta fue ambigua. Y lo fue tanto, temporalmente, proscribiendo la servidumbre en algunos periodos, mientras en otros permitiéndolo; como, espacialmente, con disposiciones de carácter intervencionista y reglamentarista venidas desde la metrópoli europea, pero de aplicación flexible o de no aplicación (desregulación laboral) en los hechos por los poderes locales. No obstante, lo más resaltante se encuen-

tra en las figuras jurídicas y las instituciones políticas que permitieron constituir y justificar el trabajo forzoso de los pueblos originarios: nos referimos al servicio personal colonial.

Por último, para cerrar la etapa colonial consideramos de interés presentar de forma esquemática la forma cómo se organizaban las relaciones sociales de producción; es decir, la forma como estaba dividido el trabajo, en la siguiente tabla¹².

Tabla 1

Jerarquía social colonial según:

a) Casta	b) Estamento	c) Estrato	d) Cultura
Españoles, chapetones y criollos	Nobles	Ministros: reales o eclesiásticos. Naciente burguesía: terratenientes, mineros, negociantes y otros empresarios.	Españoles
Castas: Mestizos, cholos, mulatos y zambos	Castas	Castas: pequeños empresarios, artesanos, pequeños comerciantes, funcionarios de los rangos más bajos (estatal, eclesial, militar y empresarial) y obreros (naciente proletariado).	Mestizos y ladinos
Indios o naturales	Indios o naturales	Indios: funcionarios, aldeanos, comuneros, yanaconas, criados, siervos, peones y jornaleros (naciente proletariado).	Indios
Negros:	Esclavos	Esclavos de casa o de plantaciones	
Chunchos (habitantes de la Amazonía), al margen de la sociedad virreinal.			

(Elaboración: Adecuación del cuadro elaborado por Szeminski, manteniendo las denominaciones de la época y agregando nuevos datos a partir de Cotler y Cornblit) (Szeminski, 1976; Cotler, 1987; y Cornblit, 1976).

C. Formación de relaciones económicas y jurídicas capitalistas: trabajo y conflicto en el siglo XIX

Derrotado el imperio colonial de España en América y venidas a menos sus instituciones políticas laborales –aunque no del todo en el Perú, su último bastión–, la organización económica de la producción cambia hacia un modelo capitalista dependiente, donde formas pre-capitalistas de la sociedad convivían en función a las formas más modernas. No obstante, la configuración jurídica del trabajo sufrirá una transformación mucho más lenta y sólo en algunos sectores. Ello, sobre todo bajo la influencia de los adelantos tecnoló-

gicos que trae la primera revolución industrial, el nuevo reordenamiento geopolítico mundial, la división internacional del trabajo y el rol que nos toca, así como las nuevas ideas de igualdad y libertad que la Revolución Francesa construye para todo el orbe bajo el influjo de la naciente burguesía.

Durante la primera parte del siglo XIX, posterior a la independencia de 1821, el Perú gira completamente su órbita del colonialismo español al capitalismo inglés¹³. Si bien ello genera cambios a nivel social y político con respecto a lo laboral, estos se producen lentamente, haciéndolos casi imperceptibles. Se reproducen, así, muchas de las antiguas

¹² En esta clasificación operaban cuatro nomenclaturas según: a) su origen étnico o “casta”, b) su condición social o “estamento”, c) el rol que ocupaban en la organización productiva o “estrato” –dado que el término “clase” no refleja con exactitud la situación– y d) su “cultura”. Se destaca de esta aproximación de Szeminski que los habitantes amazónicos (“chunchos”) siempre aparecen como elementos excluidos del sistema de organización social del trabajo, los negros incluidos, pero como esclavos. Los indios siempre en los oficios más bajos –salvo los funcionarios curacas o caciques que podían detentar cierto poder político y económico–, significarán un poco más del 50% de una población de millón y medio de personas. Asimismo, se debe relieves en la columna “c)” la aparición de la naciente burguesía y el naciente proletariado, como terratenientes, mineros, negociantes, empresarios, etc., así como obreros, peones o jornaleros.

¹³ En la década de 1920 del siglo XIX, los ingleses cobran con creces al Perú el apoyo que habían prestado a los criollos durante la guerra de independencia. El valor de las importaciones inglesas a nuestra patria casi se duplica sólo en los primeros meses posteriores a la independencia: de 86 329 libras esterlinas en 1821 a 111 509 en 1822, llegando a 368 469 en 1830 (Bonilla, 1985, pp. 403-410).

características coloniales del trabajo, al igual que también aparecen nuevas relaciones sociales de producción.

Los principales productos demandados por el mercado inglés son algodón, azúcar, lana y cobre (Bonilla, 1985, pp. 403-410). Así, se fortalecen, en función a las necesidades del capitalismo inglés, tres formas de producción que vendrían a ser las más rentables:

- a) las agro-exportaciones en la costa norte y central (algodón y azúcar),
- b) los latifundios de los andes centrales (lana ovina) y la servidumbre de los del sur (lana de alpaca) y,
- c) la economía de enclave extractivista en el centro y sur (minerales).

En el primer caso hubo dos formas de trabajo: el trabajo esclavo llevado a cabo por los descendientes africanos y el campesino jornalero de hacienda que ingresa a una lógica de semi-proletariado. Se trata de peones o braceros agrícolas que recibían un jornal, con lo que adquirirían la condición de asalariados. No obstante, eran mitad asalariados y mitad siervos, pues el jornal lo recibían a través del sistema del enganche, que era un mecanismo de servidumbre. En el segundo, se mantiene la servidumbre del indio andino, sobre todo en el sur: pongos, yanaconas, y todo tipo de trabajadores al “servicio” del señor gamonal, que, con antigua o nueva denominación, básicamente repiten las formas de trabajo pre-capitalistas de la colonia, pero cuya producción es organizada en base a los intereses y criterios de los exportadores capitalistas de la lana de los camélidos. Mientras, los indios del centro tuvieron una relación un tanto más autónoma con los grandes latifundios (Flores, 2008). Por otro lado, en el tercero se plantea el salto del campesinado comunero libre a su proletarianización: el caso de los obreros mineros. No obstante, aunque existieron casos de proletarios en el sentido clásico del término, la mayoría del trabajo minero revestía la ya conocida forma del “enganche” (Flores, 2008).

En conclusión, podemos decir que existía una vasta variedad de relaciones sociales de producción¹⁴ propias de las diversas formas de producción capitalistas y pre-capitalistas en tensa coexistencia, pero en última instancia las que más generaban rentabilidad estaban en función del mercado capitalista internacional¹⁵. Es alrededor de estas formas de trabajo que se generan las condiciones para el naciente capitalismo dependiente peruano y donde aparecerán los conflictos entre capital y trabajo, así como su inicial regulación por el Derecho del Trabajo y la libertad sindical.

Hasta aquí la manera cómo se organizaban los trabajadores para defender sus derechos era básicamente a través de las sociedades de ayuda mutua (mutuales), presentes básicamente, en las zonas urbanas. Se trataba de instituciones que estaban a mitad de camino entre las típicas asociaciones gremiales artesanales y los modernos sindicatos. Políticamente, estas organizaciones estaban “afectadas por un discurso liberal populista” (Motta, 2018, p. 291), el cual fue cediendo paso a la prédica anarquista y luego a la socialista, en la medida que el trabajo artesanal cedía también su lugar al industrial. De acuerdo a Yepes y Bernedo, los bajos salarios y las extremas condiciones laborales llevaron a que los trabajadores dejen de lado la poco eficiente organización mutualista y opten por la organización sindical (Yepes y Bernedo, 1985, p. 13).

Ello se hace evidente a partir de la década de 1890, periodo para algunos investigadores de inauguración del capitalismo en el Perú (Yepes, 1985), pues de la mano con el “crecimiento de la inversión extranjera y la relativa industrialización, el trabajo por cuenta ajena –aunque aún autónomo– cobra mayor significado” (Motta, 2018, p. 291). Un claro ejemplo de este proceso es la formación de la Sociedad de Obreros Panaderos Estrella del Perú el 10 abril de 1887, el primer prototipo de sindicato, organización que reuniría tanto a panaderos por cuenta propia como por cuenta ajena y algunos dependientes asalariados.

Estos cambios se reflejan también a nivel jurídico pues surgen los primeros proyectos legislativos que regulan los conflictos entre empleadores y

¹⁴ Hasta aquí no se incluye en esta síntesis la categoría de “trabajadores informales” tal y como la conocemos hoy en día, pues ello ameritaría no solo una investigación histórica a mayor profundidad de lo que se esperaría en un texto de este tipo, sino, sobre todo plantear una metodología apropiada para definir qué se entendería por trabajadores informales antes de la aparición del capitalismo en Perú. Por ejemplo no podríamos estar hablar de informalidad laboral, pues no existía derecho laboral ni seguridad social. Acaso se trataría de la informalidad respecto a la regulación del Estado en temas tributarios, municipales, etc.

¹⁵ En este periodo la vinculación de nuestro mercado con el exterior “se produjo a través de la exportación de circulante monetario, lanas, algodón, principalmente, y algunos metales” (Bonilla, 1985, p. 402).

trabajadores, entre estos: “En 1896 el proyecto legislativo sobre el Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes para Asuntos del Trabajo y el proyecto de ley que regula la locación de servicios de trabajadores, peones y demás operarios, así como en 1903, el primer proyecto sobre accidentes laborales. Sin embargo, son tachados por la prensa de la época como una “locura socialista” por parte de la oligarquía terrateniente aún muy poderosa” (Motta, 2018, p. 292). Cabe señalar que estos proyectos son impulsados desde algunos sectores progresistas de la burguesía y del movimiento de artesanos relacionados a estos. Sin embargo, estos grupos sociales no son lo suficientemente fuertes ni sus métodos los más efectivos para materializar en normas sus propuestas y reclamos.

III. ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

“El sistema de reglamentar el trabajo en el Perú, ha de iniciarse, pues, con carácter restrictivo, aun-que su extensión sea la regla del porvenir”
Matías Manzanilla, 14

El proceso de producción jurídica en tanto hecho social, no solo se agota en la publicación de la norma. Esa sería una visión que le prestaría únicamente importancia al surgimiento positivo del fenómeno jurídico. Justamente, una metodología explicativa del derecho y un enfoque interdisciplinario, repara que hay un antes y un después: un proceso. Esto es justamente lo que nos interesa comenzar a poner en debate. ¿Por qué y cómo surge una norma (en este caso el Derecho del Trabajo en el Perú)? (validez) ¿Cómo se desarrolla esta en la realidad, su aplicación, su ejercicio? (vigencia).

En ese sentido, si bien la vía como aparece la primera norma del derecho del trabajo en el Perú¹⁶ es a través de la acción legislativa como parte del derecho individual del trabajo –Ley de accidentes laborales de 1911–, veremos que este proceso es mucho más complejo. Así por ejemplo, los primeros proyectos legislativos laborales están referidos a temas de derecho colectivo que buscan regular los conflictos entre empleadores y trabajadores (1896, 1905 y 1912). Asimismo, la promulgación de la ley de accidentes laborales no se hubiese conseguido sin la acción sindical, como se evidenciará luego. Esta participación es clara en las sucesivas normas dictadas por el gobierno sobre la jor-

nada laboral de 8 horas (1913 y 1919) que fueron producto directo e inmediato no solo de la acción sindical (huelgas), sino, a través de procesos previos de negociación entre organizaciones sindicales y empleadores con el gobierno. Esto es más claro en el caso del derecho a las 8 horas conseguido en 1917, el cual fue producto de una negociación colectiva entre una comisión de trabajadores y los hacendados de Huacho en el norte de Lima, como se verá más adelante.

Por este motivo, nos animamos a plantear que la libertad sindical juega un rol importante en los inicios del sistema de relaciones laborales en el Perú. Tanto es así, que la primera aparición positiva de una norma sobre representación, arbitraje y huelgas es la Resolución de 1913, apenas dos años después de la ley de accidentes. Si bien, este proceso no se da con la misma intensidad, y sobre todo constancia, que en los sistemas laborales más sofisticados de Europa. Sin embargo, podemos afirmar que la historia de la acción sindical y de los conflictos laborales colectivos, **acompañan y marcan la pauta** del surgimiento del Derecho del Trabajo. [El énfasis es nuestro]. Así, dentro del marco de los periodos que nos hemos propuesto analizar, y de la mano del desarrollo de la acción sindical, podemos plantear sistemáticamente la siguiente periodificación de la historia del Derecho del Trabajo peruano:

- Primer periodo: Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del Derecho del Trabajo (mediados del siglo XIX hasta 1912). Que involucra a los antecedentes del sindicalismo (1850-1903), a los orígenes del sindicalismo y los antecedentes del Derecho del Trabajo (1904-1910), y al surgimiento del Derecho del Trabajo y los antecedentes de la libertad sindical (1911-1913) (Motta, 2018, p. 130).
- Segundo periodo: Surgimiento de la libertad sindical en el Perú (1913-1931). Que contiene a el surgimiento de la libertad sindical (1913-1919), al desarrollo de la libertad sindical (1919-1929) y a la crisis de la libertad sindical (1930-1932) (Motta, 2018, p. 130).

El primer periodo (antecedentes de la acción sindical y del Derecho del Trabajo) lo hemos ya abordado líneas arriba, por lo que nos concentraremos en las dos primeras décadas del siglo XX.

¹⁶ El Derecho del Trabajo funciona a través de dos vías posibles. De acuerdo a Ermida, estas son la heterónoma de origen estatal y la tutela autónoma de las propias partes de la relación laboral (Ermida, 2007, p. 7).

A. Sindicatos y Derecho del Trabajo: La larga marcha de la ley de accidentes de trabajo (1900-1912)

Estamos a inicios del siglo XX y la escena del momento muestra el proceso de industrialización. El crecimiento de bolsones industriales es aún muy segmentado por regiones y según actividades. Los clásicos trabajadores artesanos se encuentran cediendo su lugar a los modernos asalariados. Las corrientes anarquistas están superando la prédica liberal populista. Y, a nivel del derecho, “la libertad de trabajo, reconocida jurídicamente décadas atrás, comienza a materializarse, sobre todo en las grandes ciudades con el crecimiento de la industria textil y de alimentos. Mientras, esto ocurre, en menor medida, para el caso de los jornaleros de las haciendas costeñas (algodón y azúcar) y los mineros (enclaves andinos); muchos de ellos sometidos al enganche (trabajo asalariado, pero con elementos de trabajo forzoso)” (Motta, 2018, p. 292)¹⁷. De este periodo es la Resolución Suprema de 1903 que aprueba el Reglamento de locación de servicios en industria minera; un intento por regular, desde el derecho civil, el nuevo fenómeno del trabajo asalariado. Esta norma regula formalmente el “enganche” en la minería.

Todo este proceso se ve abruptamente afectado por la crisis económica de 1904, la cual repercute en las condiciones laborales. Esto traerá como respuesta una serie de protestas, siendo la más importante la huelga de los trabajadores portuarios del Muelle y Dársena del Callao del 4 al 23 de mayo de ese año, que terminó en represión y con la muerte del estibador Florencio Aliaga, el primer mártir obrero de nuestra historia, en términos de Basadre (Basadre, 1968, pp. 250-258).

Sin embargo, las crisis en el capitalismo suelen ser cíclicas. La economía se recupera, el movimiento obrero se fortalece y los conflictos no cesan. A las respuestas represivas desde las instancias de poder conservadoras, un joven sector de la burguesía más liberal propone como alternativa una serie de proyectos legislativos que “buscan regular los conflictos laborales mediante libertad sindical, conciliación, arbitrajes, huelgas, diálogo social y normas protectoras del trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores”. Podemos mencionar a la comi-

sión especial impulsada por Matías Manzanilla de 1905 y el Informe Oficial sobre las huelgas del norte peruano presentado en 1912 por Felipe de Osma. En este último informe se recomienda por primera vez el uso de los “contratos colectivos de trabajo” (Motta, 2018, p. 293).

Estos proyectos reflejan un intento de “plan capitalista para el Perú en base a la liberalización de la mano de obra, la asimilación del conflicto y la regulación del trabajo” (Motta, 2018, p. 293). Sin embargo, inicialmente terminarán más cerca del fracaso que de la victoria, pues de todos los proyectos sólo se promulgará la Ley N° 1378 de 1911 sobre responsabilidad por los accidentes de trabajo, considerada como la primera norma laboral. Por lo que, si somos partidarios de conmemorar fechas exactas, esta sería la partida de nacimiento del Derecho del Trabajo peruano. Sin embargo, cabe señalar, que ya en 1909 se producen una serie de leyes que repercuten de manera positiva, aunque tímidamente, en las relaciones laborales. Estas leyes restringirán, sin desaparecerlo por completo, el trabajo gratuito de los indígenas y el “enganche”, así como también prohibirán el trabajo minero obligatorio. (Ver tabla 2)

La Ley N 1378 que regula la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo fue promulgada el 20 de enero de 1911 luego de 6 años de debate. La norma postulaba que quien genera las condiciones para los accidentes laborales (la industria), debe ser responsable de repararlos. La ley se correspondía con la teoría del riesgo profesional, abandonando la tesis de la culpa o el dolo (difíciles de probar para un trabajador) por “las ideas de responsabilidad y daño, por lo que, si existe daño, ha de existir una reparación”¹⁸.

Su autor fue el profesor y abogado Matías Manzanilla, un político liberal que, conforme a Santistevan, sostuvo una dura batalla contra los sectores más conservadores de la oligarquía, e incluso con el lógico escepticismo del movimiento obrero que no participó del debate (Manzanilla, 1939, p. 34). Sin embargo, la idea provino de los mismos trabajadores, como reconoce el propio Manzanilla, que ya incluían dicha reivindicación “en las demandas de las huelgas del Callao de finales del siglo pasado y en el Congreso Obrero de Lima en el año 1901” (Motta, 2018, p. 173).

¹⁷ Debemos recordar que la Constitución de 1856 reconocía el derecho a la libertad de trabajo como un derecho fundamental autónomo. Incluso, anteriormente, las constituciones de 1823, 1826, 1828, 1834, 1839, y luego 1860 y 1867 reconocieron la libertad de trabajo, pero de manera genérica.

¹⁸ La teoría del riesgo profesional sustituyó el elemento subjetivo de la culpa o el dolo, con el criterio objetivo del daño. Así se superaban las anticuadas teorías del cuasidelito y de la culpa contractual, las cuales coincidían “en subordinar las indemnizaciones a la idea de la falta; y como la falta no es la regla sino la excepción, pues entre cien accidentes solo en doce de ellos es culpable el empresario, queda el resto en abandono” (Manzanilla, 1939, p. 11).

Tabla 2
Proyectos, informes y normas con contenido laboral
Finales del siglo XIX e inicios del siglo XX

- 1896: Primer proyecto legislativo sobre el Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes para Asuntos del Trabajo. Proyecto para la creación de jurados mixtos para la conciliación y arbitrajes de los conflictos laborales. Proyecto de ley que regula la locación de servicios de trabajadores, peones y demás operarios. Todos desestimados.
- 1903: Primer proyecto sobre accidentes laborales (desestimado). Resolución Suprema del 04.09.1903: Reglamento de locación de servicios en industria minera.
- 1905: Proyectos legislativos elaborados por Comisión Matías Manzanilla: derecho laboral individual, colectivo (libertad sindical: asociación, conciliación, arbitraje y huelgas), accidentes laborales y diálogo social.
- 1907: Nuevo proyecto de accidentes laborales.
- 1908: Intervención como mediador en conflictos laborales del presidente Pardo en agosto.
- 1909: Ley que prohíbe a las autoridades gubernamentales exigir trabajo gratuito a indígenas. Ley que exige el pago en efectivo por el trabajo en “enganche” y prohíbe el trabajo minero obligatorio. Ley que prohíbe la intervención de autoridades públicas en la contratación de servicios de peones para trabajos públicos o particulares.
- 1911: Ley N° 1378 sobre Accidentes de Trabajo del 20.01.1911: “Art. 1: El empleador es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él”.
- 1912: Informe Oficial sobre las huelgas del norte peruano presentado por el comisionado de la presidencia de la república Felipe de Osma.

Fuente: Archivo Digital de la Legislación del Perú [Congreso], Basadre, 1968; Cotler, 1987 y Manzanilla, 1939).
 Elaboración propia del autor.

El largo camino que recorrió esta norma es el mejor ejemplo para entender los componentes políticos y económicos que subyacen atrás del nacimiento del Derecho del Trabajo peruano. Primero se inicia como una reivindicación social de los trabajadores, que es asimilada luego por un sector de la burguesía que buscaba darle un cauce jurídico al conflicto capital-trabajo y combatir los rezagos feudales en el mercado laboral. En otras palabras “se habían cumplido las condiciones para el reconocimiento de la tesis de la especificidad y autonomía de un derecho que regule las relaciones laborales: el Derecho del Trabajo” (Motta, 2018, p. 174).

La conquista, por partes, de la jornada de 8 horas y el origen del “curioso” derecho a la libertad sindical en el Perú (1913-1919):

Como en el caso anterior, este periodo se inaugura con una nueva crisis, la crisis mundial que marcó la antesala de la Primera Gran Guerra. Como era de esperarse, esta crisis repercutió en las condiciones laborales y dio comienzo a nueva oleada huelguística. El punto de inflexión se produjo en enero de 1913 con una nueva huelga en el Callao que reclamaba, entre otros puntos, una jornada laboral de 8 horas. La medida contó con la solidaridad de la mayoría de organizaciones de trabajadores de Lima que ahora contaban con la influencia ideológica del anarco-sindicalismo, y fue de tal contundencia, que las autoridades preocupadas por los ribetes que alcanzaban las protestas, accedieron parcialmente a los reclamos y promulgaron el 10 de ene-

ro de 1913 una Resolución Suprema que reconocía por primera vez en el Perú el derecho a la jornada laboral de 8 horas, pero solo para los obreros del puerto del Callao.

Esta Resolución que fue vista por la opinión pública como una gran victoria del proletariado organizado, generó como reacción inmediata la promulgación, 14 días después, de una nueva norma: El Decreto Supremo del 24 de enero de 1913, que es la primera manifestación normativa de la libertad sindical en el Perú, la cual regulaba (o más bien constreñía) el derecho a la huelga. En efecto la conquista de las 8 horas en el Callao, no solo significaba el logro (parcial) de una sentida reivindicación popular, si no que reveló el poder de un nuevo actor social en la política peruana: los obreros organizados sindicalmente, despertando el temor de las clases dominantes.

Ese temor pretendió ser conjurado mediante el Decreto Supremo del 24 de enero que, al pretender controlar el derecho a la huelga a través de una serie de requisitos restrictivos, terminó a la postre no solo reconociendo el derecho a la huelga, si no reconociendo implícitamente el derecho a la libertad sindical. Como se puede observar en la siguiente tabla, el mencionado decreto regula por primera vez no solo la huelga, si no el derecho a la representación obrera y el arbitraje obligatorio como medio de solución de conflictos laborales, es decir una suerte de derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, respectivamente¹⁹. Para

¹⁹ Sobre este punto ver: Motta, 2018, pp. 244-255.

Tabla 3
Derechos reconocidos en el decreto supremo del 24 de enero de 1913

- Representación obrera: tres delegados elegidos por los trabajadores al inicio de cada año (art. 1).
- El arbitraje obligatorio como medio de solución de conflictos y como etapa previa (art. 2 y 3).
- Condiciones de la huelga: solo si el empleador no se presentaba al arbitraje (art. 4).
- Requisitos adicionales de la huelga: decisión mayoritaria de la asamblea con asistencia de $\frac{3}{4}$ de los trabajadores, votación secreta y mayoritaria, aviso de huelga con 24 horas de anticipación a la policía y para que no pierda su condición de legal, debía ser renovada la voluntad cada 4 días (arts. 5, 6, 7 y 8).
- El cierre patronal –Lock out–: cuando el empleador tuviese necesidades económicas o controversias con sus trabajadores, tenía que comunicarlo previamente a la policía.
- Sanciones y prohibiciones: prohibidos los campamentos de huelga y las manifestaciones públicas, considerando delinquentes a los que impidan el ejercicio de la industria, el comercio y el trabajo (art. 10).

Elaboración propia del autor.

llegar a esta conclusión es necesario tener en cuenta que al analizar una norma de 1913 “no se debe hacer con los ojos de la actualidad, si no entendiendo el contexto en que fue creada la norma, en aplicación de una suerte de principio de progresividad, en el sentido de que el contenido de los derechos fundamentales y su protección, si bien presentes desde un primer momento, se van ampliado con el paso del tiempo” (Motta, 2018, p. 246). Ver tabla 3.

Así, en el artículo 1 del Decreto Supremo del 24 de enero se manifiestan las principales libertades que componen el derecho a la sindicalización: la de representación, (los delegados representarán a los trabajadores ante un tercero); la de participación o de desarrollo de actividades sindicales (actividades vinculadas a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores); y la de gestión o autonomía externa, (manejo de reclamos colectivos). Mientras que los artículos 2 y 3 de la citada norma implementan el arbitraje obligatorio como mecanismo de resolución de conflictos laborales. Sobre esto último, debemos recordar que para que la figura del arbitraje (más allá de sus modalidades) pueda ser reconocida como una manifestación del derecho a la negociación colectiva, debe ser considerada como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Es decir, un mecanismo de última instancia, al que se acude cuando se han agotado otras posibilidades, “o cuando, dado el peculiar contexto de las relaciones laborales, no existen otras posibilidades” (Motta, 2018, p. 251).

Como fuere, más allá de la interpretación jurídica que podamos hacer de una norma más de 100 años después, lo relevante es que en los hechos, para ese momento su promulgación fue entendida por los empleadores más conservadores (a la sazón los más poderosos) como un mecanismo pernicioso pues permitiría una mayor acción sindical, calificándolo como un “curioso derecho”, o una “candorosa fatuidad innovadora” (Santistevan, pp. 37-38)²⁰. No obstante, debemos reconocer que su valoración no fue homogénea, desde académicos como Basadre, se le caracterizó como una norma de avanzada, pues permitía encauzar el conflicto; mientras que, conforme a los anarquistas, como un dispositivo meramente populista, aunque terminó siendo abrazada con aprehensión por los trabajadores en general (Basadre, 1968, Capítulo CVL).

En conclusión, el decreto del 24 de enero de 1913 comprueba la tesis de la doble valencia del Derecho del Trabajo: es una relativa conquista de los trabajadores, tanto como una concesión de un sector de la burguesía, para mantener el status quo.

Luego de los acontecimientos de 1913, las jornadas huelguísticas no se detuvieron a pesar del intento de restringirlas a partir del Decreto Supremo del 24 de enero de ese año. El movimiento obrero envalentonado por el logro de la jornada de las 8 horas para el Callao y bajo la orientación anarquista, redobló sus esfuerzos para ampliar este derecho, produciéndose “una ola de huelgas en todo el país,

²⁰ De acuerdo a un comentario reproducido en el número 257 de Variedades del 12 de febrero de 1913, dicho decreto admitiría el: “curioso derecho de huelga que no sabíamos que pudiera existir en un país bien organizado y menos en un país cuya organización está en pañales. La huelga no es un derecho, es un arma de los obreros, y decir que hay un derecho de huelga monta tanto como decir que todos los ciudadanos tenemos el derecho de salir a la calle con un revólver, puñal o rifle. (...) no es aceptable que le señor ministro de gobierno, y menos el presidente, puedan tener la candorosa fatuidad de querer innovar en el Perú los conceptos generales sobre la cuestión social, aceptadas en sociedades cultas en donde pensadores, parlamentarios y gobierno se preocupan y estudian con ahínco y acopio de datos las observaciones diarias, el vasto problema de las relaciones armónicas entre el capital y el trabajo” (Santistevan, pp. 37-38).

con el consiguiente desborde de las sociedades de auxilio mutuo y el significativo fortalecimiento del anarquismo” (Cotler, 1987, pp. 172-173). Estos esfuerzos del movimiento sindical se van a ver coronados en 1919 con el reconocimiento de la jornada laboral de las 8 horas a nivel nacional, hecho de gran envergadura para la historia peruana y que cerrará esta etapa.

Durante este periodo, a nivel económico, político e ideológico también se configuran grandes cambios que repercutirán profundamente en el Derecho del Trabajo. Primero se materializa la penetración del capital norteamericano en desmedro del inglés en la economía peruana, lo que se consolidará en el gobierno del oncenio de Leguía a partir de 1919. A nivel ideológico hay una renovación radical en el quehacer político e intelectual no solo de las clases pudientes, si no, y por primera vez, en las clases bajas. Se produce el auge y caída del pensamiento anarquista en las masas trabajadoras, así como “la aparición del socialismo, la reforma universitaria, el fracaso de las tácticas de las huelgas generales y los levantamientos populares por parte del anarco-sindicalismo, la represión al movimiento sindical y los intentos de control político de la libertad sindical” (Motta, 2018, p. 295).

Con respecto al reconocimiento de las 8 horas se debe señalar que en agosto de 1917 se llevó a cabo una huelga de jornaleros en Huacho, por mejoras salariales y el fin del enganche. Conforme a Benza Pflücker dejará como saldo negativo por lo menos 2 muertos. Sin embargo, los hacendados se vieron obligados a negociar y entre otros logros se consiguió la jornada de las 8 horas de trabajo para dicha región (Benza y Pflücker, 2011). Dejándose en la historia un nuevo hito hacia el reconocimiento de este derecho, esta vez conseguido mediante la negociación y la huelga directamente.

Sin embargo, el hecho más importante fue el primer paro nacional de nuestra historia, iniciado el 13 de enero de 1919, a partir de la huelga general textil de Vitarte. De acuerdo a Haya de la Torre (Citado por Lévano) el paro fue total “la ciudad solo era transitada por los automóviles del Comité de Huelga, por limitado número de vehículos del gobierno y por las ambulancias y carros del servicio fúnebre. El gobierno entregó la custodia de la ciudad al ejército”. (Lévano, 1967, p. 24). En efecto la medida fue tan contundente que el 15 de enero de 1919 el presidente José Pardo y Barreda tuvo que reconocer el derecho a la jornada de las ocho horas a nivel nacional mediante decreto supremo (Cotler, 1987, pp. 179-181).

Todo el desarrollo que tuvo que atravesar este derecho, demuestra el carácter de “proceso histó-

rico” del Derecho del Trabajo. El derecho a la jornada de las 8 horas consiguió su primer reconocimiento jurídico en 1913, luego un reconocimiento a partir de una negociación colectiva y finalmente a nivel nacional en 1919, no obstante ya figuraba en los pliegos de reclamos de las jornadas de protesta de inicios del siglo XX.

Para cerrar este periodo en el desarrollo de la historia del Derecho del Trabajo, se debe mencionar la Resolución Suprema del 30 de setiembre de 1919 que crea la Sección de Trabajo dentro del Ministerio de Fomento, claro antecedente del futuro Ministerio de Trabajo y de la intervención administrativa del gobierno en asuntos laborales.

IV. A MANERA DE CONCLUSIÓN: HACIA UNA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PERUANO

La construcción de la historia particular del Derecho del Trabajo peruano no puede limitarse a la acumulación de fechas y normas, ni a la enumeración de anécdotas; debe construirse identificando sus elementos particulares en contraste con los elementos centrales de la historia general del Derecho del Trabajo. Así, de acuerdo a Boza, para entender el Derecho del Trabajo peruano, se debe tener en consideración que las características de la realidad nacional “presentan muchas variantes” respecto a las que dieron origen al Derecho del Trabajo en los países industrializados (Boza, 2014, p. 23).

Al respecto debemos tomar nota de dos elementos de la historia general del Derecho del Trabajo, por un lado, lo que Quiñones llama los “factores histórico-sociales” que permiten la aparición del Derecho del Trabajo, y que el autor sintetiza adecuadamente bajo la siguiente ecuación: “el reconocimiento de la libertad de trabajo + las transformaciones sociales originadas por la Revolución Industrial + la “cuestión social” derivada del nuevo sistema de producción”; y, por otro lado, lo que la doctrina clásicamente ha llamado las etapas de evolución del Derecho del Trabajo: “Prohibición, tolerancia y reconocimiento” (Ojeda, 1980, p. 49).

Sobre estos “factores histórico-sociales” debemos hacer algunas precisiones. La primera, que la libertad de trabajo es una típica conquista de libertades civiles individuales (incluidas en el paquete de las libertades contractuales), alcanzadas por el empuje innovador de la burguesía en su afán de romper con los lastres feudales que entorpecían el comercio y el intercambio de la mano de obra (trabajo servil en el campo y monopolio de trabajo en los gremios de las ciudades), configurando las condiciones para crear un nuevo orden económico y social (el sistema de producción capitalista).

Mientras que el posterior reconocimiento de la libertad sindical (como respuesta jurídica a las transformaciones sociales originadas por la revolución industrial), es una típica conquista de derechos sociales colectivos, lograda a partir del conflicto y la tangencial transacción entre la fuerza renovadora del proletariado (que alcanza una cuota mayor de libertad-poder) y la burguesía (que cede parte de su libertad-poder), en su afán no de crear un nuevo orden, si no mantener el orden económico y social existente frente a la amenaza que el poder de los trabajadores organizados en sindicatos. Es decir, la aparición del derecho a la libertad sindical y del Derecho del Trabajo, desde el punto de vista histórico, si bien fue un elemento indiscutiblemente liberador, no jugó el rol que desempeñó en su momento la aparición de la libertad de trabajo como elemento configurador de un nuevo orden social, sino todo lo contrario. Parafraseando a Alfredo Villavicencio, y dándole un nuevo sentido a su expresión, podríamos decir que la libertad sindical vino a salvar el capitalismo de los capitalistas (Villavicencio, 2003).

En el caso peruano, la conquista de la libertad de trabajo y el rol reformador de la burguesía venía siendo aún muy modesto, cuando empezó a manifestarse la libertad sindical y el Derecho del Trabajo. En ese sentido, mientras en Europa o los EE. UU. estos últimos sirven para “corregir” los abusos del capitalismo, en el Perú la libertad sindical se enfrentó no solo a las injusticias del capitalismo si no a los rezagos feudales (herencia colonial) existentes en nuestro sistema de relaciones laborales. Cruzándose no solo elementos de clase social, sino incluso étnicos, y donde muchas veces el empleador reproducía el trato del gamonal de la hacienda en la fábrica. Asimismo, en los orígenes del movimiento sindical peruano no solo se puede encontrar la clásica influencia ideológica de corrientes como el anarquismo o el socialismo, si no que se podrá observar una variedad de tendencias más o menos relevantes, desde un liberalismo ingenuo de corte popular en los primeros artesanos que se proletarian (Mücke, 2010 y García-Bryce, 2008), hasta cierto milenarismo tawantinsuyano y una lógica comunal presente en los primeros comuneros campesinos que ingresan a las actividades mineras en las zonas alto andinas (Flores, 2008) o una ética del trabajo esforzado y el emprendedurismo andino, presente en los trabajadores de provincias que migran a las fábricas de las ciudades (Parodi, 1986).

La segunda precisión es que el denominado factor de la “cuestión social” es un eufemismo que pue-

de llevar a equívoco. Pues, de acuerdo a Sulmont, la “cuestión obrera” sería el eje de la “cuestión social” y la cuestión obrera no solo expresaría deplorables condiciones laborales, sino “un temor ante la irrupción de los obreros en el escenario social” y “una inquietud respecto a la pérdida de cohesión de la sociedad moderna” (Sulmont, 2009, p. 1). Es decir, se trata de una manifestación decorosa de lo que, en términos de las ciencias sociales –aunque pueda sonar altisonante–, diríamos “lucha de clases”, refiriéndonos en este caso específicamente al conflicto entre capital y trabajo.

Así, el uso de este eufemismo no hace más que relieves el permanente grado de conflictividad en las relaciones laborales y la usual tentación para no expresarlo de manera directa. Lo cual deriva de la generalizada percepción patológica (Villavicencio, 2003, p. 23) y no dialéctica del conflicto capital-trabajo. Al respecto, es pertinente recordar lo señalado por De la Villa y Palomeque: “Reducir lo conflictivo a algo marginal o “patológico” supone desconocer que la conflictividad social se encuentra en la propia esencia de los mecanismos sociales”. Para estos autores “los conflictos no pueden constituir una especie de “tumor” de la vida: ellos son la vida misma” (Palomeque, 1984, p. 23). Por ello coincidimos con Quiñones cuando advierte que el Derecho del Trabajo no busca “la eliminación del conflicto entre capital y trabajo en favor de alguna de las partes” (Quiñones, 2016, p. 263), pues, añadimos nosotros, su naturaleza tuitiva en favor del trabajador responde menos a una motivación ética, que a una motivación material, funcional. ¿En qué radicaría esa función?

La verdadera función del Derecho del Trabajo, así como de la libertad sindical, sería la de equilibrar, componer y regular el conflicto, procurando así “la cohesión social o democracia material en la sociedad, y con todo ello, podríamos agregar, asegurar la vigencia del Estado de Derecho, o como lo recuerdan Palomeque, Bayón Chacón y Pérez Botija: la vigencia del sistema capitalista con la clase obrera y sus derechos integrada a sus engranajes” (Motta, 2018, p. 33). En base a lo cual coincidimos en la conclusión de que el Derecho del Trabajo (con la libertad sindical especialmente incluida) resulta “funcional al sistema” y no una amenaza (Quiñones, 2016, p. 264). Así, un Derecho del Trabajo que califique abierta o vergonzosamente²¹ el conflicto entre empleadores y trabajadores como algo patológico, no está ni siquiera siendo funcional al sistema, está regresando un paso más atrás en la historia.

²¹ Aquí nos referimos al novísimo uso dentro de las relaciones laborales y el Derecho del Trabajo de términos copiados de las escuelas de administración de recursos humanos norteamericanas como “desvinculación”, en lugar de despido o de “colaborador” en lugar de trabajador. El Derecho del Trabajo renunciando a sus fueros.

En el Perú esta suerte de doble estándar jurídico está presente desde el virreinato (herencia colonial), cuando desde la metrópoli europea se dictaminaban normas que pretendían regular el trabajo, y las propias autoridades y los operadores del derecho se encargaban de no cumplirlas.

Por último, respecto a las clásicas etapas de evolución del Derecho del Trabajo, llámense “Prohibición, tolerancia y reconocimiento”, debemos indicar que este esquema, si bien es útil para tener una idea de su evolución, debe ser tomado de manera referencial, pues la realidad no presenta un desarrollo igual u homogéneo. Así, compartimos con Palomeque la idea de “saltos adelante” y “retrocesos”, pues las etapas no “se han sucedido entre sí de modo lineal” (Palomeque, 2011, p.29). De igual manera Ojeda señala que “las tres fases de su consolidación jurídica deben entenderse con ciertas matizaciones: el ciclo completo supone saltos y retrocesos” (Ojeda, 1980 p.50). Esto resulta relevante para el caso peruano, pues mientras en Europa la historia del Derecho del Trabajo parece haber sido más pareja, en nuestro caso esta ha tenido sus propias particularidades.

Así, para Boza, mientras en Europa las organizaciones sindicales han jugado por lo general un rol relevante al configurar “sistemas de relaciones colectivas de trabajo consolidados y con regulaciones autónomas”; en el Perú “tales manifestaciones son excepcionales, siendo el legislador el llamado a suplantar el papel regulador que naturalmente corresponde al sindicato”. Añadiendo que, en nuestro caso y el de los países de la región, los gobiernos “se han caracterizado por un marcado intervencionismo en las relaciones laborales, particularmente en las relaciones colectivas de trabajo”. Lo cual se debería a “una persistente desconfianza de los gobiernos por los sindicatos, que son percibidos como enemigos políticos” (Boza, 2014, p. 24).

Al respecto, si bien a lo largo de la mayoría de la historia nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo no ha estado consolidado, en los orígenes del Derecho del Trabajo la libertad sindical y la acción sindical tuvieron un rol más protagónico. El cual se fue diluyendo y en todo caso se habría mostrado fluctuante en su devenir, quedará para adelante comprobar y explicar este fenómeno.

Asimismo, consideramos necesario precisar, más allá de las lógicas atenuaciones de cada caso, que los sindicatos suelen ser percibidos como enemigos políticos en toda sociedad capitalista, la diferencia entre lo que pasa en países como el nuestro y los más desarrollados se encuentran en otro aspecto. Nos referimos al rol que se ha venido asignando a los países periféricos (en desarrollo o emergentes)

en la división internacional del trabajo. Si durante el origen de nuestro Derecho del Trabajo nos encontrábamos inmersos en un sistema de producción capitalista periférico, con pervivencia de formas de producción pre-capitalistas (herencia colonial). Es lógico que nuestro sistema de organización del trabajo también se haya construido de manera periférica. Por lo que nuestro sistema de relaciones laborales (especialmente las colectivas) será también uno de las periferias. El movimiento sindical peruano, y por ende la libertad sindical, se enfrentaban a más dificultades que las que tenían que sortear sus similares en Europa por ejemplo. Así, aunque no en un inicio, luego, aparentemente, terminaría siendo marginal, en donde lo principal estará a cargo de la labor del legislador quien suplantará para bien o para mal a los sujetos colectivos. Por lo que el cambio de dicha situación dependerá tanto de una nueva voluntad jurídico-política, como de un nuevo ordenamiento económico y de cómo nos situemos frente a la economía mundial.

Todo ello teniendo en cuenta que el trabajo no solo debe servir para obtener nuestros medios de subsistencia o para ser un elemento generador de riqueza. Ni siquiera, debería ser solo un elemento de socialización de la humanidad, si no de humanización de la sociedad. Si para lo primero se necesita que el Derecho del Trabajo cumpla su rol sin complejos, para lo segundo se necesitará un nuevo Derecho del Trabajo. Así pues, el Derecho del Trabajo y la libertad sindical seguirán siendo un instrumento “cargado de futuro”, por lo menos mientras el sistema de producción capitalista siga existiendo. ¶

REFERENCIAS

- Asociación Civil Foro Académico. (2012). Debate: *Derecho laboral ¿conveniente para la sociedad?* Realizado el 6 de noviembre del 2012. Con la participación de: Javier Neves Mujica, Daniel Ulloa Millares, Enrique Ghersi Silva y el Guillermo Cabieses Crovetto. Recuperado en: <http://www.youtube.com/watch?v=DWynUq2oQOg>
- Basadre Grohmann, J. (1968). *Historia de la República del Perú*. Tomo V. Lima: Universitaria.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Benza Pflücker, M. (2011). Irene Salvador Grados: Primera mártir de la lucha social en el Perú huacho en la historia de las luchas político-sociales. En: *Sociología7. Blog colaborativo para*

- una sociología posible*. Recuperado en: <https://sociologia7.wordpress.com/2011/03/10/irene-salvador-grados-primera-martir-de-la-lucha-social-en-el-peru-huacho-en-la-historia-de-las-luchas-politico-sociales-por-manuel-benza-pflucker/>
- Bonilla Mayta, H. (1985). Entre la independencia y la guerra con Chile. En: *Historia del Perú*. Tomo VI. Lima: Juan Mejía Baca J. pp. 395-473.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. En: *THĒMIS-Revista de Derecho* 65, pp. 13-26.
- Cornblit, O. (1976). Levantamientos de masas en Perú y Bolivia durante el siglo XVIII. En: Flores Galindo, A. (ed). *Túpac Amaru II-1780*. Flores, A. (ed.). Lima: Retablo de papel ediciones.
- Cotler Dolberj, J. (1987) *Clases, Estado y Nación en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Engels, F. (1980) El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. *Dialéctica de la Naturaleza*, en *Obras Escogidas de C. Marx y F. Engels*. Tomo III Moscú: Editorial Progreso.
- Ermida, O. (2007). Prólogo a *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*. Lima: Fundación de Cultura Universitaria.
- Flores Galindo, A. (2008). Los mineros de Cerro de Pasco, 1990-1930. (Un intento de caracterización social). En: *Obras Completas*. Tomo I. Lima: SUR Casa de Estudios del Socialismo.
- Gamonal Contreras, S. (2013). Las dos almas del Derecho del Trabajo. En: *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social I*. pp. 13-22. Recuperado en: https://www.academia.edu/12819450/Las_dos_almas_del_derecho_del_trabajo
- García-Bryce Weinstein, Í. (2008). *República con ciudadanos: los artesanos de Lima, 1821-1879*. Traducción de Espinoza. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- La Biblia. (s/f.). *Génesis*. Nueva Versión Internacional. Recuperado en: <https://www.biblegateway.com/passage/?search=G%C3%A9nesis+3%3A19&version=NVI>
- Leslie, D. (1988). "Economic Analyses of Labor Law". *Industrial Relations Research Association Series. Proceedings of the Forty-First Annual Meeting. December 28-30*. New York, U.S.A. pp. 227-235.
- Lévano, C. (1967). *La verdadera historia de la jornada de las ocho horas en el Perú*. Lima: Edición en Mimeógrafo. Recuperado en: https://issuu.com/abrelosojos/docs/la_verdadera_historia_de_la_jornada
- Manzanilla Barrientos, J. M. (1939). *La responsabilidad por los accidentes del trabajo. Discursos parlamentarios*. Lima: Imprenta Gil.
- Mariátegui La Chira, J. C. (2010). *Ideología y política y otros escritos. Mariátegui: Política revolucionaria. Contribución a la crítica socialista*. Tomo V. Caracas: Fundación Editorial El perro y la rana.
- Monereo Pérez, J. (1996). *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Motta Villegas, J. (2018). *Norma, ideología y realidad: El origen de la libertad sindical en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/10025>
- Mücke, U. (2010). *Política y burguesía en el Perú: El Partido Civil antes de la Guerra con Chile*. Institut français d'études andines. Recuperado en: <http://books.openedition.org/ifea/412>
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf
- Ojeda Avilés, A. (1980). *Derecho Sindical*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Palomeque López, M. (2011). *Derecho del Trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo, 1873-1923*. Madrid: Akal.
- Palomeque López, M. (1984). Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica. *Revista de Política Social* 143. Recuperado en: <http://www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs=~aWQ9M-zEyOTcmaWRIPTEwMzcmdXJsPTEwJm5hbW-U9UIBTXzE0M18wMTUucGRmJmZpbGU9UIB-TXzE0M18wMTUucGRmJnRhYmxhPUFyGld-WxvJmNvbmlbnQ9YXBwbGljYXRpb24vcGRm>

- Parodi Solari, J. (1986). *Ser obrero es algo relativo: obreros, clasismo y política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *Ius et Veritas* 52, pp. 258-268.
- Rostworowski Tovar, M. (2014). *Historia del Tawantinsuyu*. Tercera Edición. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Sanguinetti Raymond, W. (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. *Ius et Veritas* 12, pp. 143-156.
- Schwab, S. (1988). The Economics Invasion of Labor Law Scholarship. En: *Industrial Relations Research Association Series. Proceedings of the Forty-First Annual Meeting*. Diciembre 28-30. Nueva York, pp. 236-242.
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Sulmont, D. (2009). La cuestión laboral. Cambios y retos en el Perú. Cambios sociales en el Perú. 1968-2008. En: *Libro homenaje a Denis Sulmont*. Plaza, O. (Coord.). Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas. 2009. Recuperado en: <https://es.scribd.com/document/81416892/Denis-CL-Retos-c>.
- Supiot, A. (2008). *El Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.
- Szemiński, J. (1976). *La insurrección de Túpac Amaru II. Túpac Amaru II-1780*. Flores Galindo, A. (Ed.). Lima: Retablo de papel ediciones.
- Ulloa Millares, D. (2009). El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú. Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro. En: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Grijley, p. 45 y siguientes.
- Villavicencio Ríos, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.
- Villavicencio Ríos, A. (2003). Salvar el capitalismo de los capitalistas. Huelga, cohesión social y democracia. En: *Revista Ideele* 155.
- Weber, M. (2009). *La ética protestante y el espíritu capitalista*. Madrid: Editorial Reus.
- Yepes del Castillo, E. (1985). Los inicios de la expansión mercantil capitalista en el Perú. En: *Historia del Perú*. Tomo VII. Lima: Juan Mejía Baca, pp. 303-403.
- Yépez del Castillo, I. y Bernedo Alvarado, J. (1985). *La sindicalización en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Scorza Torres, M. (s/f). *Literatura: Primer Territorio Libre de América*. Recuperado en: <https://es.scribd.com/document/164769327/Literatura-Primer-Territorio-Libre-de-America-Manuel-Scorza>