

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



NORMA, IDEOLOGÍA Y REALIDAD:

EL ORIGEN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

Tesis para optar el Título de Abogado que presenta el Bachiller:

JUAN DIEGO MOTTA VILLEGAS

Asesor:

ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ

Lima, enero de 2018

RESUMEN

La presente investigación versa sobre los orígenes de la libertad sindical en el Perú. Ello a partir de responder a las preguntas ¿cuándo, dónde, cómo, por qué y para qué surge la libertad sindical? Por lo que, en primer lugar, se construye una teoría crítica para el análisis de la libertad sindical desde un enfoque interdisciplinario, así como una metodología explicativa para comprender este derecho no solo desde el punto de vista jurídico, si no como institución civilizatoria (es decir como derecho, como idea y como hecho histórico-social). En segundo lugar se pondrá a prueba este marco teórico y metodológico, a partir de revisar los rasgos comunes -y específicos- en el origen de la libertad sindical en Europa y América Latina –marco contextual- desde la triple perspectiva jurídica, ideológica e histórica. Finalmente, utilizando el marco teórico-metodológico y el marco contextual general de los orígenes de la libertad sindical, se analizará el origen de esta institución en el Perú, respondiendo las siguientes preguntas: ¿Cómo (contexto), por qué (razones) y para qué (funciones) surge la libertad sindical en el Perú? ¿Cuáles son los rasgos jurídicos, ideológicos y sociales comunes y particulares que presenta en comparación con otras regiones del mundo? ¿Se puede hablar de la libertad sindical como institución civilizatoria en el Perú (como ideología, como derecho y como hecho social)?



A mis padres Juan y Adela, maestros y sindicalistas.

A Oriele por la ternura y la complicidad.

**NORMA, IDEOLOGÍA Y REALIDAD:
EL ORIGEN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ**

“Reducir lo conflictivo a algo marginal o “patológico” supone desconocer que la conflictividad social se encuentra en la propia esencia de los mecanismos sociales, que los conflictos aparecen cotidianamente y forman la trama de la historia del mundo (...)

*Los conflictos no pueden constituir una especie de “tumor” de la vida:
ellos son la vida misma”*

Luis Enrique De la Villa y Carlos Palomeque¹

¹ De la Villa y Palomeque, 1978, p. 23.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: LIBERTAD SINDICAL: TEORÍA, METODOLOGÍA Y REALIDAD	
1 Presupuestos teóricos para el estudio de la libertad sindical como una institución fundamental para la civilización.....	13
2 Una institución compleja y polémica, para regular una relación paradójica y contradictoria.....	15
3 Libertad sindical, aproximación interdisciplinaria y crisol constitucional	18
4 Para comprender la libertad sindical desde la realidad: Reflexiones críticas acerca de los criterios metodológicos en el Derecho del Trabajo.....	24
4.1 Descorrer el velo: la desviación formalista en el derecho del trabajo o el fetichismo jurídico: dualismo e idealismo.....	24
4.2 Metodología explicativa y perspectiva histórica del Derecho del Trabajo.....	29
5 Comprendiendo la libertad sindical, sus orígenes como institución civilizatoria.....	32
5.1 ¿Para qué surge y sirve la libertad sindical?.....	32
5.2 ¿Por qué surge la libertad sindical?.....	36
CAPÍTULO II: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA HISTÓRICA. LA LIBERTAD SINDICAL: COMO DERECHO, COMO CONCEPCIÓN Y COMO “CONCESIÓN CONQUISTADA”	
1 Construcción de la libertad sindical como derecho.....	42
1.1 De los derechos civiles a los derechos sociales, del Estado Liberal de Derecho al Estado Social de Derecho: la libertad sindical desprendimiento de la libertad de asociación.....	42
1.2 Surgimiento y evolución de la libertad sindical desde las normas de jerarquía superior en Europa y América.....	44
1.2.1 La libertad sindical desde las normas constitucionales: Europa y América.....	47

1.2.2	La libertad sindical y su reconocimiento constitucional originario: Europa y América Latina	56
1.2.3	La libertad sindical desde los tratados internacionales de DDHH y la dogmática de la OIT.....	62
1.3	Hacia una definición de la libertad sindical como norma.....	71
1.3.1	Derecho del trabajo y derecho del trabajo colectivo: la libertad sindical y sus instituciones.....	72
1.3.2	Sindicalización	74
1.3.3	Negociación colectiva.....	78
1.3.4	Huelga.....	86
1.3.5	La libertad sindical: un “derecho para tener derechos”	88
2	Los conflictos laborales y la libertad sindical como concepción y como concesión “conquistada”	90
2.1	Los conflictos derivados del trabajo asalariado y la organización del trabajo antes de la <i>Ilustración</i>	96
2.1.1	Trabajo feudal.....	97
2.1.2	Trabajo gremial.....	97
2.2	Los conflictos laborales y la libertad de trabajo como consagración jurídica de la igualdad “en la <i>Revolución Francesa</i> ”	99
2.2.1	Aspectos sociales.....	99
2.2.2	Aspectos Ideológicos.....	101
2.2.3	Aspectos jurídicos	103
2.2.4	La libertad de trabajo como condición para el capitalismo	104
2.3	La <i>Revolución Industrial</i> y la crítica a la igualdad “formal” en la libertad de trabajo: algunos casos europeos y americanos.....	105
2.3.1	Aspectos sociales.....	106
2.3.2	Aspectos ideológicos	112
2.3.3	Aspectos jurídicos	114
3	Libertad sindical, historia, ruptura y continuidad	117

CAPÍTULO III: ORIGEN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

1	Trabajo y conflicto en el Perú moderno: El proceso formativo del derecho del trabajo y la libertad sindical	120
1.1	Un intento de periodificación	123
2	Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del derecho del trabajo: la época heroica (mediados del s.XIX-1912)	131
2.1	Aspectos sociales y económicos:.....	131
2.1.1	La aparición de la acción sindical en América	131
2.1.2	Mutualismo y organización de trabajadores por cuenta propia (ca.1850-ca.1890) 132	
2.1.3	Inversión extranjera y organización de trabajadores por cuenta ajena: Capitalismo y conflictos laborales (ca.1890-1903).....	135
2.1.4	Enclaves imperialistas y hegemonía civilista: De artesanos a asalariados (1904-1912) 142	
2.2	Aspectos ideológicos en el origen del derecho del trabajo y la libertad sindical: Ideas revolucionarias, moderadas, progresistas y conservadoras.....	151
2.2.1	El fin de una época, el inicio de otra: Manuel González Prada, radicalismo y anarquismo, (1888 – inicios del s XX).....	153
2.2.2	Una nueva época: el sindicalismo como organización, el anarquismo como fundamento, ruptura con el mutualismo y el liberalismo popular.....	157
2.2.3	El proyecto capitalista del trabajo y las raíces ideológicas del Derecho del trabajo peruano: liberalismo de izquierda y de derecha versus acción sindical.....	162
2.3	Aspectos jurídicos. Primeros proyectos legislativos sobre libertad sindical y primera norma de derecho laboral.....	165
2.3.1	De la “locura socialista” a la “regla del porvenir”: 1896-1904	165
2.3.2	La comisión especial de Matías Manzanilla y otras normas con contenido laboral 168	
2.3.3	La primera norma de derecho laboral: la Ley sobre Responsabilidad por los Accidentes de Trabajo	172
3	Origen de la libertad sindical en el Perú (1913-1931)	175
3.1	Aspectos sociales y económicos: Industrialización relativa y el patio trasero norteamericano.....	176

3.1.1	Capitalismo versus capitalismo: Las industrias.....	176
3.1.2	El populismo de Billinghurst y el movimiento sindical	179
3.1.3	La ola de huelgas y la lucha por el derecho a la jornada de las 8 horas	183
3.1.4	La conquista de la jornada de las 8 horas, Leguía y la última oportunidad de la burguesía peruana.....	189
3.1.5	El capitalismo, la capital y las regiones.....	197
3.1.6	Represión y retroceso: el fin de Leguía y la dictadura de Sánchez y Cerro ...	202
3.2	Aspectos políticos e ideológicos.....	209
3.2.1	Auge y declive del anarco-sindicalismo: el surgimiento de nuevas corrientes (1913-1919).....	209
3.2.2	El socialismo de Mariátegui, la APRA y el Partido Aprista Peruano de Haya	226
3.3	Aspectos jurídicos.....	233
3.3.1	El origen jurídico de la libertad sindical o —al candorosa fatuidad de querer innovar en el Perú las relaciones entre el capital y el trabajo” (1913-1919).....	235
3.3.2	Reconocimiento, regulación y limitación de la libertad sindical en el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913.	242
3.3.3	—No es un derecho, es un arma de los obreros”: Libertad sindical, asimilación y represión en el oncenio de Leguía (1919-1930).....	258
3.3.4	Reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical y la tesis de la mutación constitucional	267
3.3.5	El fin de un ciclo: Eliminación de la libertad sindical.....	277
CONCLUSIONES.....		281
BIBLIOGRAFÍA.....		299

INTRODUCCIÓN

Cuando el profesor Javier Neves pronunció su discurso por la apertura del año académico 2004 en la facultad de Derecho² llamó mi atención el parafraseo de la clásica cita de Engels: “la historia de la humanidad es la historia del trabajo”. No solo se trataba de la validez de lo que se postulaba, si no de la apertura para, desde una mirada interdisciplinaria y apoyándose en literatura crítica –en este caso filosofía marxista-, argumentar sobre los fundamentos de la enseñanza del Derecho y los principios que deberían guiar su desarrollo profesional. Esa invitación para pensar y actuar el Derecho del Trabajo desde una perspectiva *distinta* –a contracorriente- es lo que había estado esperando y motivó en parte esta investigación. Nuestro tiempo, aunque prolijo en información, sigue en deuda en cuanto a superar ciertos prejuicios.

Justamente para superar prejuicios, la investigación, en la materia que vamos a desarrollar - el Derecho del Trabajo Colectivo-, debe ser interdisciplinaria, contextualizada en los problemas de la sociedad y profundamente reflexiva, no dando nada por sentado. En ese sentido, creemos que la necesidad de una mirada más profunda y crítica de este derecho en el Perú se justifica tanto en las escasas reflexiones teóricas, como en las constantes muestras de irrespeto al mismo en la vida diaria. En específico, podríamos decir que esa falta de respeto a la libertad sindical encuentra su génesis en los valores históricos hegemónicos determinados por el conflicto inherente a este derecho y que iluminan e

² Discurso pronunciado por el profesor Javier Neves Mujica en su calidad de Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. He tenido acceso a este discurso directamente de las copias de los originales cedidos por su autor.

inspiran las normas, las políticas públicas y las acciones cotidianas y concretas en la sociedad³.

Por ello este estudio servirá para que los profesionales del derecho y en general todos los actores que intervienen en las relaciones laborales, no sean meros operadores acríticos; sino que tengan la capacidad de ver más allá del decorado teatral que suele montar el formalismo jurídico. Comprender las relaciones sociales, económicas y políticas representadas a través de aquella ficción jurídica que regula las relaciones laborales colectivas. Descorrer el velo del Derecho Colectivo del Trabajo, para comprender la libertad sindical; y la mejor manera de hacerlo es volviendo a sus orígenes, a su historia.

¿Cómo, por qué y para qué surge la libertad sindical en el Perú? Es la pregunta que nos hicimos al empezar el presente trabajo. Es decir el problema principal del cual partimos fue el *desconocimiento del contexto y las razones del origen de la libertad sindical*, así como la *incomprensión de sus causas y funciones ideológicas, jurídicas y sociales*. Planteándonos como hipótesis que ello tendría como causa la extendida *concepción patológica*⁴ y no dialéctica del conflicto capital-trabajo. Nos interesa estudiar la libertad sindical como institución, no solo como derecho.

Cabe señalar que cuando proyectamos de esta manera la libertad sindical, estamos planteando su estudio como una institución no solo jurídica sino integral, que hunde sus

³ Es decir, creemos que existe una relación entre el nivel actual de irrespeto al ejercicio del derecho a la libertad sindical y el enfoque predominante que se le da a este derecho, el mismo que generalmente tiende a una visión meramente aplicativa y no explicativa de sus orígenes y desarrollo, de su rol respecto a la aparición del Estado Social de Derecho, y por tanto, tiende a ser una visión reduccionista de este derecho.

⁴ Sobre la visión “patológica” del conflicto laboral colectivo, ver: VILLAVICENCIO, 2003, pág. 23.

raíces en un proceso histórico. Es decir, estamos hablando de la libertad sindical como una *institución civilizatoria* que abarca lo ideológico, lo jurídico y lo socio-económico.

Así, se desarrollan tres capítulos. El primero abordará, a partir de una necesaria perspectiva interdisciplinaria, el *marco teórico y metodológico* de la libertad sindical como institución civilizatoria⁵. Desde la comprensión de la naturaleza contradictoria de las relaciones laborales, hasta los orígenes de la libertad sindical, respondiendo a las preguntas por qué y para qué surge. El segundo pondrá a prueba, en la práctica histórica, la teoría construida en el capítulo anterior. Expondrá el *marco contextual* a partir de preguntar cómo surge la libertad sindical en Europa y en América desde finales del s. XVIII hasta inicios del s. XX. Se desarrollará en este acápite un método de análisis correlacional entre los orígenes jurídicos, ideológicos y socio-económicos de la libertad sindical. Es decir, la categoría de libertad sindical como derecho, como concepción y como concesión-conquistada.

Por último, en el tercer capítulo se proyectará para *el caso peruano*, tanto el esquema teórico y metodológico como el marco contextual desarrollado. Es decir, se buscará probar la categoría de la libertad sindical como institución civilizatoria a partir de la investigación de las relaciones laborales colectivas en el Perú, sus conflictos y la manera como se han regulado. Se analizará cómo, por qué y para qué surge la libertad sindical en el Perú, para lo cual se realizará su periodificación, a partir de las normas jurídicas, instituciones ideológicas y contexto social y económico desde 1850 hasta 1930 aproximadamente.

⁵ La libertad sindical como institución civilizatoria será entendida desde un enfoque interdisciplinario (jurídico, ideológico y socio-económico), como la pieza clave del proceso histórico, que al regular los conflictos en las relaciones colectivas de trabajo permite el afianzamiento del sistema capitalista de producción y cimienta el Estado Social de Derecho.

CAPÍTULO I

LIBERTAD SINDICAL: TEORÍA, METODOLOGÍA Y REALIDAD

“Muchas son las dificultades del jurista al explicar el Derecho del Trabajo.

*A nuestra deformación científica, resultado de la especialización,
se añade el planteamiento unilateral al que suele incurrir el docente,
el formalismo academicista que inspira la transmisión de conocimientos(...)*

La consideración ahistórica del Derecho del Trabajo constituye un esfuerzo baldío (...)

*Un Derecho del Trabajo que se haga al margen de la realidad socioeconómica, y prescindiendo
de sus condicionamientos políticos, es un Derecho del Trabajo falaz”*

Luis Enrique De la Villa Gil y Carlos Palomeque⁶

⁶ De la Villa y Palomeque, 1978, p. 7, 10 y 11.

La libertad sindical como categoría social o institución civilizatoria, implica algo más que sus manifestaciones organizativas (sindicación), normativas (negociación colectiva) y de tutela (huelga), supone la aproximación a la cuestión de la libertad -colectivamente considerada- en las relaciones sociales de producción del sistema capitalista. Encontrarle sentido a la libertad sindical –y al Derecho del Trabajo- desde el lugar que le asignan las relaciones de producción, no pretende desconocer su naturaleza jurídica, ni sujetar su comportamiento mecánicamente a las estructuras económicas. Muy por el contrario se trata de comprender esta institución desde una visión más amplia y profunda, desde sus manifestaciones más concretas, desde su razón de ser social y su rol en el Estado.

En este primer capítulo analizaremos lo que consideramos son presupuestos teóricos y metodológicos necesarios para el estudio, comprensión y revaloración de la libertad sindical como institución fundamental para el Estado y la sociedad, es decir como institución civilizatoria: su tratamiento académico y metodológico, nuestra concepción de trabajo, de Derecho del Trabajo y de libertad sindical como categoría social, sus funciones en el Estado, la sociedad y el ordenamiento jurídico.

1 Presupuestos teóricos para el estudio de la libertad sindical como una institución fundamental para la civilización

El estudio de la libertad sindical es el análisis de las libertades que concede y garantiza el Estado a los sujetos -o que estos toman de aquel- que intervienen en el mundo del trabajo, a fin de permitir el desarrollo de las relaciones de producción (relaciones sociales de producción: trabajador-empleador), originadas en el capitalismo industrial y que se encuentran colectivamente consideradas (asociaciones de trabajadores - empleador o empleadores).

En ese sentido, desde una perspectiva *meta jurídica*, la libertad sindical sería a) un derecho complejo y polémico, dado que se construye sobre una relación social en permanente contradicción, y b) una institución que solo puede ser comprendida de manera interdisciplinaria.

Reconocer la contradicción subyacente en la libertad sindical lejos de ser un aspecto negativo supone ver sin anteojeras la base material sobre la cual se recrea este derecho, así como comprender sus potencialidades como factor de desarrollo social. Tener plena consciencia de esta naturaleza contradictoria nos lleva, al momento de acercarnos a la comprensión de la libertad sindical, a descartar los estrechos márgenes de una visión unidisciplinaria, formalista y aislacionista, que lleva aparejado -por contradictorio que parezca- una tendencia hacia la hiperespecialización, olvidando la tarea del estudio integral, multidisciplinario y sin prejuicios de la libertad sindical y del fenómeno del trabajo como una totalidad; y, a través de ello, el análisis de las instituciones jurídicas y políticas, de los hechos y las ideas que la suponen. En ello reside el enfoque que deseamos presentar.

2 *Una institución compleja y polémica, para regular una relación paradójica y contradictoria*

*“[El orden jurídico es el] margen de legalidad donde se desenvuelven
los intereses contradictorios de las clases sociales”*
Luis Pásara⁷

El estudio jurídico de la libertad sindical supone un ejercicio altamente *complejo y polémico* del cual no se puede ser indiferente o ilusoriamente neutral, pues como reconoce en reiteradas oportunidades Villavicencio (2010) el propio derecho reúne estas características⁸. Estas particularidades por demás presentes en todas las instituciones del Derecho del Trabajo, se intensifican respecto a la libertad sindical, pues esta refleja la manifestación de fuerzas sociales con intereses opuestos⁹, en un contexto de antagonismo latente o francamente abierto¹⁰ como son

⁷ Pásara, 1978, p. 23

⁸ Alfredo Villavicencio, en referencia a los aspectos de titularidad del derecho a señalado que —la libertad sindical es un derecho complejo” (VILLAVICENCIO, 2010, p. 56.) Volviendo a insistir sobre esta característica del derecho al hablar sobre las garantías constitucionales previstas en nuestro ordenamiento (Ídem., p. 62) y, finalmente, al disertar sobre los problemas de una definición de esta: —Buscar una definición satisfactoria de la libertad sindical es una tarea ardua y difícil, dado que se trata de un derecho complejo” (Ídem., p. 87). Los subrayados son nuestros.

⁹ Respecto a la conflictividad inherente entre capital y trabajo Alfredo Villavicencio nos habla de un —conflicto industrial inmanente” (Ídem., p.23), —conflicto de intereses subyacente” (Ídem.), —conflicto permanente de intereses” (Ídem., p.25), sentenciando que: —En la actualidad es una insensatez negar la existencia del conflicto en las relaciones laborales” (VILLAVICENCIO, 2007, p.6). Del mismo autor: —la contraposición de intereses y la desigual distribución de poder entre el capital y el trabajo, implícita en el sistema capitalista” (VILLAVICENCIO, 2010, p. 21). También se puede observar el trabajo de Javier Neves quien sobre la relación laboral explica que esta —es, de un lado, conflictiva (...), de otro lado, es estructuralmente desigual” (NEVES, 2009, p.12). Asimismo, Antonio Baylos en *Sindicalismo y Derecho Sindical* señala que —hay que encuadrar este fenómeno en unas relaciones sociales no armónicas, sino en conflicto permanente, derivado de la pertenencia a clases sociales diferenciadas”. En ese mismo texto el autor cita al Tribunal Constitucional de España -STC 134/1994-: —No puede olvidarse que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores y que la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, si no de autodefensa” (BAYLOS, 2009, p. 11). También se puede observar las peculiares causas a los —conflictos colectivos” que encuentra Francisco Boza Fernández en su muy personal disertación sobre Derecho Colectivo: —el hombre es un ser egoísta, inconforme y liero”. El subrayado es nuestro (BOZA, 1997, p. 35).

¹⁰ —las relaciones laborales se caracterizan por el permanente conflicto subyacente que existe entre las partes que la integran, en buena cuenta, debido a los intereses contrapuestos que existen entre el empleador y los trabajadores”. (énfasis añadido) Fundamento 20 del Laudo Arbitral que pone fin a la Negociación Colectiva 2013-2014, entre el SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA – SAT DE LIMA y SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SAT – SINTRASAT, Expediente 67037-2013-MTPE/1/20.21. TRIBUNAL ARBITRAL

la negociación colectiva, la huelga o incluso la misma sindicalización. Esta carga compleja y polémica impregna también el desarrollo teórico y práctico que de la libertad sindical hacen los diferentes actores -profesionales, estudiantes, profesores, además de trabajadores, empleadores y funcionarios del Estado-, resultando esta gratificante o frustrante, según se tenga o no un correcto manejo de la institución en sí misma, así como por la manera en que se asuma -coherente o incoherentemente, consciente o inconscientemente- una posición respecto a las fuerzas sociales que la suponen.

Esta relación contradictoria entre trabajador-empleador o entre capital-trabajo subyace en la propia concepción económica de ambas fuerzas. Pues, si bien es muy divulgada (de sentido común) aquella afirmación de que el origen de la riqueza deviene de la simbiosis entre capital y trabajo; lo es también que dicha aseveración no es más que la expresión más vulgar del sentido común, pues resulta también bastante obvio que en *la realidad* dicha relación no se da precisamente en un ambiente de colaboración¹¹.

De otro lado, aquella conflictividad inherente en las relaciones laborales se advierte en la evolución histórica del discurso doctrinario que explica las *funciones sociales* de la libertad sindical, a saber: la travesía por las etapas de prohibición y tolerancia, hasta la de reconocimiento. Es decir, en el discurso ideológico se llega a aceptar la necesidad *de pacificar o componer* -por ende reconocer- la conflictividad intrínseca en las relaciones laborales, *de equilibrar tendencialmente* -aceptando su propia contingencia- los poderes que subyacen en los

compuesto por Javier Neves Mujica – Presidente, Jaime Zavala Costa y Adolfo Ciudad Reynaud. Proporcionado por el presidente del Tribunal Arbitral.

¹¹ Justamente el afán de algunos empleadores por nombrar a los trabajadores con el eufemismo de “colaboradores”, o el despido con el de “desvinculación”, demostraría más bien aquella intensión por negar esta realidad contradictoria.

extremos de estas relaciones y, como consecuencia de todo ello, de *garantizar la vigencia del Estado (función social de la Libertad Sindical)*, frente a la presión que suponía la llamada “*crisis social*”¹². Queda así evidenciada, a través de todo este desarrollo conceptual, la importancia de la Libertad Sindical como categoría histórica en la edificación de nuestra civilización.

De este modo entendemos que la única manera de apartarnos de la *superficialidad* con que se suele abordar la libertad sindical, y el abandono de sus funciones sociales que ello supone¹³, implica acercarnos a una comprensión cabal de este fenómeno histórico, complejo y polémico a través de un estudio *interdisciplinario*. Pues el mundo del trabajo supone una “*problemática que es inseparable de las realidades económicas, políticas y sociales*”, y por tanto exige al jurista “*ver más allá de las normas*” (Javillier, 1982, p. 7). Este *ver más allá de las normas* que plantea el jurista francés, Jean-Claude Javillier no solo es un esfuerzo y un reto para el operador del derecho que quiere ser honesto en el estudio de la libertad sindical, es también un reclamo, toda

¹² Eufemismo que no hace más que relieves el grado de conflictividad subyacente en las relaciones laborales.

¹³ Consideramos que existe un repliegue paulatino de las funciones sociales de la Libertad Sindical, ello ha sido manifestado por la crítica al retroceso de las estructuras de las relaciones laborales frente al libre mercado. Al respecto se puede ver en orden cronológico y de ascendente contundencia algunas observaciones críticas desde el seno de la OIT. En primer lugar el 2004 la publicación del Informe Final de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: *Por una Globalización Justa: Crear oportunidades para todos* (Ver: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>). Posteriormente la aprobación el 2008 de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Asimismo el debate generado a raíz de esta declaración en el documento: *La crisis financiera y económica: Una respuesta basada en el trabajo decente* (Ver: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>), y finalmente, de manera más radical, algunos de los trabajos reunidos en el estudio del 2011 dirigido desde la Dirección de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT: *Existe una alternativa: Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante* (Ver: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>). Con respecto a las críticas desde la economía se pueden observar desde una perspectiva nacional los artículos de Schuldt en *Cuando despertemos en el 2062. Visiones del Perú en 50 años*, así como Vega-Centeno y Jiménez en *Empleo y Protección Social*. Asimismo, desde el prisma de la política y la ética el libro de Hans Küng. Ver respectivamente: SCHULDT, Jürgen. 2012. “*Futurología de la economía peruana*” En: SEMINARIO, Bruno, Cynthia A. SANBORN y Nikolai ALVA. (Ed). *Cuando despertemos en el 2062. Visiones del Perú en 50 años*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima. pp. 73-116; GARAVITO, Cecilia e Ismael MUÑOZ. 2012. *Empleo y Protección Social*. Lima. PUCP y KÜNG, Hans. 2000. *Una ética mundial para la economía y la política*. México. Fondo de Cultura Económica.

vez que, en palabras de Carbonnier, citado por el mismo Javillier (1982), “que los juristas ven en los libros de derecho es un decorado teatral” (p. 7). La apuesta es por superar esos viejos ornamentos y tener una visión completa del cuadro de las relaciones laborales. Para ello es importante la aproximación interdisciplinaria.

3 Libertad sindical, aproximación interdisciplinaria y crisol constitucional

“Es indispensable una aproximación histórica, económica, así como sociológica, para informar de la “parte” jurídica en las relaciones profesionales.

Ninguna comparación podría ser meramente normativa; es preciso ir más lejos y no ignorar nunca los datos de conjunto y los del sistema jurídico.”

Jean-Claude Javillier¹⁴

Para el estudio de la libertad sindical serán necesarios no solo los estudios jurídicos, sino también los históricos, sociológicos, económicos, o incluso aquellos que comparten con la especulación filosófica, es decir un análisis interdisciplinario. Sobre las características interdisciplinarias del Derecho del Trabajo, válidas también para la libertad sindical, el profesor Monereo señala que –es de destacar la predominante horizontalidad de nuestra disciplina en el conjunto del ordenamiento jurídico. Debe ser subrayada aquí la tendencia hacia la creciente complejidad del sistema jurídico-laboral configurado como un –poli-sistema” donde el centro del universo

¹⁴ Javillier, 1982, p. 9.

normativo es la Constitución convertida en garante de la unidad del ordenamiento jurídico general” (Monereo, 1996 b, contratapa)¹⁵.

Dicha horizontalidad poli-sistémica solo puede ser abordada, de manera desconcentrada, es decir *interdisciplinariamente*, para luego ser concentrada nuevamente a través del *crisol constitucional*, que como síntesis de otros esfuerzos interpretativos nos permita contar con una institución jurídica capaz de ser aplicada en la realidad de manera coherente. Ese crisol constitucional no es otra cosa que el resultado jurídico de los distintos puntos de vista políticos, económicos y culturales que se confrontan en una sociedad, sumario no ideal de consensos, si no manifestación real de la correlación de fuerzas existente en un momento histórico determinado. Es decir, la *libertad sindical*, como un conjunto de conceptos previos que todo operador del derecho ha heredado, necesita ser contrastada a partir de un examen profundo y total del fenómeno de las relaciones laborales en los hechos, *aproximación interdisciplinaria*; para atravesar por el tamiz del análisis sintético jurídico, *crisol constitucional*. Resultando más o menos la siguiente ecuación: Libertad sindical: tesis; aproximación interdisciplinaria: antítesis; y crisol constitucional: síntesis.

A pesar de lo dicho, es decir de la naturaleza compleja e interdisciplinaria de nuestra institución y de la relevancia de los textos constitucionales para su comprensión; observamos que la aproximación práctica al Derecho del Trabajo y la libertad sindical suele abusar en exceso del

¹⁵ En ese mismo sentido el profesor Javillier: –Es indispensable una aproximación histórica, económica, así como sociológica, para quien, con rigor, desea informar de la —*prte*” jurídica en las relaciones profesionales. Ninguna comparación podría ser meramente normativa; es preciso ir más lejos y no ignorar nunca los datos de conjunto y los del sistema jurídico.” (JAVILLIER, 1982, p.9).

sentido meramente legal y formal¹⁶. Lo que lleva a preguntarnos ¿cómo es el estudio de la libertad sindical y cómo debería ser?

Sin ningún ánimo de pretender contestar de manera absoluta a estas preguntas, plantearé algunas gruesas líneas al respecto. Desde lo jurídico, no ha sido poco lo que se ha escrito sobre la libertad sindical –principalmente desde Europa- a pesar de ser una joven institución –poco más de un siglo es corto tiempo en términos históricos¹⁷-. No obstante, consideramos que ha sido insuficiente, puesto que en los esfuerzos por dotar a los estudiantes de Derecho, o a cualquier interesado, de una visión completa de la libertad sindical tenemos que: a) Por un lado, o bien predomina el tratamiento jurídico funcional-formal o *superficial* que en palabras de Javillier nos permite “ver más allá de las normas”¹⁸ y que tiende a la *especialización* por materias en desmedro de la comprensión de la totalidad de la institución; o, de otro lado, b) se contempla a la libertad sindical si bien agregando enfoques de otras disciplinas además de la jurídica, pero sin llegar a completar el circuito cerrado que supone una visión *interdisciplinaria*, en la que el aporte científico de cada enfoque no solo se debería reducir a la colocación de alguna referencia

¹⁶ Incluso cuando se supera esto último, y se aborda esta institución desde las normas de más alta jerarquía como la constitución o los tratados internacionales, se lo hace o bien como si se tratara de una norma con mayor jerarquía que las otras, o bien como como un decálogo político, un deber ser de buenas intenciones. Sin comprender que la Constitución es tanto la norma vinculante de mayor estatus; como la expresión sintética de los principios políticos que le dan origen y coherencia a todo el orden jurídico, ideológico y económico de una sociedad.

¹⁷ Al respecto coincidimos con la afirmación de Alfredo Villavicencio sobre la relevancia histórica de la Libertad Sindical: “Su juventud entre los derechos constitucionales nos indica que estamos frente a una libertad menos clásica y rica en tradición jurídica que aquellas provenientes de la primera constitucionalización; sin embargo, hay que resaltar que la libertad sindical «poco a poco ha logrado acomodarse sin complejos de inferioridad ni de aislamiento» (Ghezzi y Romagnoli)” (VILLAVICENCIO, 2010, p.21).

¹⁸ V. gr. TORRES Y TORRES LARA, Carlos. 1996. *La "institucionalidad" laboral en la Constitución de 1993*. Lima: VanGraf. Asimismo, en los manuales peruanos de relaciones colectivas de los últimos años, si bien se constata que estos son de corte más normativo que doctrinal, las ediciones de la década de los 90 hasta inicios de la década del 2000 no se preocupan por desarrollar en lo más mínimo un marco conceptual de la Libertad Sindical, sus fundamentos y funciones. No es sino hasta las ediciones del 2007 (Augusto Carrillo) y luego la del 2009 (Mariela Belleza) que aparece cierto interés por ir más allá de la norma positiva y la visión legalista. CASTILLO, Jorge y Mariela BELLEZA. 2009. *Manual de relaciones colectivas de trabajo: doctrina, estudio concordado, regímenes especiales, normativa y jurisprudencia nacional e internacional*. Lima: Eds. Caballero Bustamante; CABALLERO BUSTAMANTE. 2007. *Manual de relaciones colectivas de trabajo para el sector privado*. Lima: Eds. Caballero Bustamante.

histórica o de constatación de datos estadísticos socio-económicos¹⁹. Asimismo, c) los pocos estudios sobre Libertad Sindical, que suponen un profundo y amplio esfuerzo *interdisciplinario* es decir, interrelacionados y complementados respecto al estudio de una misma realidad, o no son actuales²⁰ o se circunscriben a solo un tema específico²¹. Por lo que d) son pocas las obras de actualidad que consiguen una visión mayor del fenómeno del trabajo, y de las instituciones relacionadas a la libertad sindical, desde la perspectiva del Derecho, como por ejemplo el *Derecho Sindical* del profesor Antonio Ojeda (reeditado constantemente) que utiliza muy bien las perspectivas históricas, sociológicas, de relaciones industriales y jurídicas, o el *Derecho del Trabajo e Ideología...* del profesor Manuel Carlos Palomeque con un contundente análisis socio-económico de los fundamentos del Derecho del Trabajo²². Así como, desde una mirada más subjetiva (antropológica) la obra del profesor francés Alain Supiot, *Crítica del Derecho del Trabajo*, que indaga sobre las relaciones ser humano-trabajo, sociedad-trabajo²³.

¹⁹ Existen varios ejemplos de esta visión multidisciplinaria, que sin llegar a ser interdisciplinaria, y sin ser comparables entre sí por su diversa calidad y actualidad, recogen de manera aislada algunos aportes de otras disciplinas para tratar sobre asuntos de libertad sindical. Así, por mencionar algunos tenemos desde la muy personal obra de Teodosio Palomino, el anticuado trabajo de Julio César Galviz, hasta el esfuerzo recopilador de Toyama, Ugaz y Vinatea. PALOMINO, Teodosio. 2004. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima. Juris Laboral. GALVIS, Julio César y Mauricio GÓMEZ ORTIZ. 1978. *Algunos aspectos socio-jurídicos del trabajo*. Bogota. Pontificia Universidad Javeriana. TOYAMA, Jorge, Mauro Ugaz y Luis Vinatea 2009. *Los Convenios colectivos en el Perú: ¿cómo están negociando hoy las empresas y sindicatos?* Lima. Gaceta Jurídica.

²⁰ V. gr. la obra monumental de De la Villa y Palomeque en cuyos dos tomos se intenta abordar la totalidad de lo que suponen las relaciones laborales desde lo socio-económico, lo histórico y lo jurídico: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Manuel-Carlos PALOMEQUE LÓPEZ. Ob. Cit. A nivel nacional podemos mencionar la obra de Santistevan sobre la Huelga que no solo se limita a una perspectiva jurídica-histórica de esta institución, si no que plantea reflexiones sociológicas y hasta filosóficas de la teoría general del derecho y del derecho de huelga como manifestación de la libertad sindical: SANTISTEVAN, Jorge. 1980. *La huelga en el Perú*. Lima, CEDYS.

²¹ V. gr. Oscar Ermida respecto a las bases conceptuales esenciales de la libertad sindical, expone puntos de conexión entre Libertad Sindical y democracia desde una perspectiva no solo jurídica, sino también de ciencia política. ERMIDA Uriarte, Oscar. 1985. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Uruguay. Fondo de Cultura Universitaria. p. 24 y siguientes.

²² OJEDA, Antonio. 2003. *Derecho Sindical*. Madrid: Ed. Tecnos y PALOMEQUE López, Manuel-Carlos. 2011. *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo, 1873-1923*. Madrid: Akal.

²³ SUPIOT, Alain. 1996. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sobre la obra de Supiot, José Luis Gil y Gil ha dicho que “es una obra singular, que pretende desvelarnos los resortes últimos del derecho del trabajo”. (SUPIOT, 1996, p. 14).

A nivel nacional lo que se aprecia en términos generales en nuestra formación académica, es que mientras la literatura renovadora del Derecho del Trabajo que viajó de Italia (Giugni, Romagnoli), Inglaterra (Kahn-Freund) y Francia (Javillier) al Perú, a través de España (De La Villa, Ojeda, Palomeque, etc.), se preocupó decididamente por llegar a una comprensión total de los fenómenos del mundo del trabajo a través del prisma jurídico, reuniendo una vasta cultura y un conocimiento científico *interdisciplinario*; hoy en día esta ha sido dejada de lado por manuales más pragmáticos y específicos²⁴. Actualmente en el Perú son muy pocas las obras que se preocupan por una visión más abarcadora y explicativa del Derecho del Trabajo y específicamente de la libertad sindical. En la última década el texto que a nivel nacional reúne esas características es *La Libertad Sindical en el Perú* del profesor Alfredo Villavicencio (2010)²⁵.

Sin embargo, más allá de las excepciones, por lo general existe un abandono del enfoque *interdisciplinario* en el estudio de la libertad sindical, siendo reemplazado por lo que Monereo, respecto al Derecho del Trabajo en su conjunto, denomina como *hiper-especialización*. En efecto, antes de la década de los 90 del siglo pasado era más frecuente encontrar ciclópeos tratados sobre el Derecho del Trabajo y la libertad sindical, que no podían dejar de empezar sus estudios con una visión histórica, sociológica, económica, y hasta filosófica de lo que era a su entender un fenómeno fundamental para la comprensión del mundo (y en la mayoría de casos también para su transformación): *el trabajo*, en tanto se trataba del hecho básico que estaba

²⁴ Se cumple aquí al pie de la letra lo que para España dice José Luis Gil y Gil: “En la mayoría de los casos, la vitalidad de la doctrina laboralista se agota en el análisis puntual de las incesantes novedades legislativas y jurisprudenciales” (SUPIOT, 1996, p. 15).

²⁵ En materia del derecho laboral en general no podemos dejar de mencionar el clásico texto del maestro Javier Neves *Introducción al Derecho del Trabajo* (2009) y el texto del profesor Carlos Blancas *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales* (2011 a).

relacionado con *todo* y sobre el cual se ordenaba esta *totalidad*, y por tanto un fenómeno *uniforme y estructurado*.

Esta renuncia en el plano jurídico va de la mano con el abandono de la *centralidad del trabajo* como categoría teórica, y en los hechos el abandono de la organización social del trabajo como fenómeno unitario y estructurado: la *hiper-descentralización productiva*, la *nueva organización del trabajo* en épocas de globalización o la *nueva división internacional del trabajo* posterior al mundo bipolar²⁶.

Pero ello no es todo, el estadio actual del ordenamiento del trabajo y las relaciones colectivas disperso y fragmentado, ha vuelto a poner de manifiesto la fragilidad de la “*ilusión*” -en nada optimistas palabras de Monereo - del modelo del Estado Social de Derecho orientado hacia la implantación de un Derecho del Trabajo uniforme: “*La fragmentación de la clase trabajadora en grupos y categorías heterogéneos y la voluntad político-legislativa de abundar en esa “desestructuración” social y jurídica han roto el espejismo de la unidad, la cual, si alguna vez existió, lo fue siempre en la diversidad irreductible a esquemas simples de comprensión.*” (1996 a)²⁷

²⁶ De acuerdo a Jürgen Schuldt la “*Nueva División Internacional de Trabajo*” se gestó desde los años ochenta del siglo XX, como consecuencia del derrumbamiento del socialismo realmente existente y el retorno de la ortodoxia (Thatcher, Reagan, el Consenso Washington), así como la duplicación de la fuerza laboral mundial (de 1 500 a 3 000 millones) con la incorporación al mercado de la clase trabajadora de la ex URSS, China y posteriormente India (SCHULD, 2012, p. 74 y 75).

²⁷ Con la llegada de la globalización y el fin del mundo bipolar y su transición a uno multipolar, las aspiraciones a una obra total, han dejado espacio a la ya advertida en su momento preocupante especialización, enriquecedora de conocimientos y vaciadora del saber profundo y estructurado capaz de darnos una comprensión mayor de la realidad. “*La predominante horizontalidad de nuestra disciplina en el conjunto del ordenamiento jurídico*”, cede a “*la tendencia hacia la creciente complejidad del sistema jurídico-laboral configurado como un poli-sistema*”, sumamente especializado para la aplicación del Derecho del Trabajo en cada una de sus múltiples parcelas, pero desconexo entre sí. Nuestro “*ordenamiento del trabajo “disperso” y fragmentado*”, apenas logra salvar su congruencia a través de la fuerza centrípeta que tiene como el centro del universo normativo a “*la Constitución convertida en garante de la unidad del ordenamiento jurídico general*” (Monereo, 1996 a).

Pero esta nueva actuación tendiente a la *hiper-especialización* de nuestra disciplina jurídica no es casual, obedece a un nuevo discurso que pretende interpretar la realidad, cuestionando la idea del *trabajo* como aquel fenómeno ordenador y creador, el hecho fundamental, básico, uniforme y estructurado, que antes se defendía. Asimismo, la crítica respecto a la “fusión” del modelo del Estado Social supone el cuestionamiento del Estado de Bienestar y la democracia misma tal y como hoy la conocemos²⁸.

Se ratifica entonces que el tratamiento de la Libertad Sindical viene tendiendo en los últimos años hacia una visión pragmática, superficial y unidimensional, por lo que es menester abordar la materia desde una *perspectiva multidisciplinaria* y una *metodología explicativa*.

4 Para comprender la libertad sindical desde la realidad: Reflexiones críticas acerca de los criterios metodológicos en el Derecho del Trabajo

4.1 Descorrer el velo: la desviación formalista en el derecho del trabajo o el fetichismo jurídico: dualismo e idealismo

“El derecho es la totalidad de reglas de conducta, que expresa la voluntad de la clase dominante y son establecidas por vía legislativa. La aplicación de estas leyes está garantizada por el poder coactivo del estado con el fin de asegurar, consolidar y

²⁸ Por lo demás estamos ante una curiosa fórmula que abona en la idea de la legislación laboral pendular (o tal vez esquizofrénica): en un extremo, la configuración de una ciencia jurídica que se apoyaba decididamente en una visión multidisciplinaria y amplia: el *Derecho del Trabajo*, para entender una realidad uniforme, central, estructurada y única: el *trabajo*; mientras, en el otro extremo un actual Derecho del Trabajo específico y puntual, ajeno y renuente a aceptar otros enfoques críticos en sus feudos, para entender una realidad donde el trabajo ha perdido aparentemente su centralidad, o por lo menos ha dejado de ser un fenómeno uniforme y estructurado.

desarrollar las relaciones y estados sociales ventajosos para la clase dominante”.

Andréi Vyshinski²⁹

Ya en 1980 De la Villa y Palomeque se preocupaban en señalar que una de las dificultades del jurista para estudiar el Derecho del Trabajo se encuentra en el “formalismo academicista” al momento de producir y transmitir conocimientos (p. 7). Creemos que esta situación no ha cambiado, por el contrario se ha profundizado –y de allí que dediquemos considerable tiempo en encontrar la teoría y el método adecuado para el estudio de la libertad sindical-. Treinta años después, esta vez en Manuel Atienza, encontramos consideraciones muy similares a las de De la Villa y Palomeque, aunque esta vez respecto al estudio y la práctica del Derecho en términos más generales: “El formalismo no es la única dolencia que aqueja al Derecho o, mejor, a quienes tienen la función de interpretarlo y aplicarlo. Pero es quizás la más perniciosa” (p. 1). Definiendo el citado autor al formalismo en el Derecho como “una manera de entender el Derecho”, “un comportamiento ritualista, una forma de desviación” en la que las normas jurídicas son lo único relevante y no “las razones en las que ellas se fundamentan” (p. 1).

Pero consideramos que el formalismo no solo es una *desviación jurídica*, el problema es más profundo y radica en lo que denominamos la visión dualista-idealista del derecho. En ese sentido, nos interesa comprender *cómo entendemos lo jurídico*, lo que va de la mano con sus funciones sociales, su rol práctico-histórico, lo cual solo se podrá analizar desde la práctica misma a través de un derecho específico, y es por ello que estamos analizando la libertad sindical. En todo caso la desviación formalista es la forma como se expresa el problema de fondo del derecho.

²⁹ Citado por Conde, 1968, p. 119.

Para el profesor Monereo (1996 a) una visión científica del Derecho del Trabajo, y por ende de la libertad sindical, supone la división entre una *perspectiva interna* o normativa y un *punto de vista externo* o social. En el primero de los casos estamos frente a la denominada dogmática jurídica del Derecho del Trabajo, cuya preocupación principal será “la construcción, desarrollo y buen funcionamiento de un sistema de Derecho positivo”, de la técnica jurídica de un derecho en específico que a lo más será capaz de “describir el Derecho vigente, pero no de *explicarlo*” (322 y 328)³⁰. Mientras en el segundo caso, nos encontramos frente al desarrollo crítico del primero, en tanto esta dogmática jurídica ha devenido en un “*fetichismo normativista*”, es decir en el abandono de la norma jurídica a su “contenido de realidad”, desconociendo “la realidad del Derecho como *forma social*” (Monereo, 1996 a, 329 y 330).

Este extravío del fetichismo jurídico normativista es tributario de la “concepción idealista de la teoría jurídica”, que plantea una “visión dualista” de los fenómenos jurídicos o la teoría de “los dos mundos”: “el mundo de la realidad” y “el mundo de las ideas o validez”. Que en términos de teoría del derecho se expresa como jusnaturalismo o como positivismo jurídico³¹. Es decir, la teoría del *derecho natural* que parte de la premisa de una “tajante separación entre el observador y lo observado” para garantizar el cumplimiento del “orden natural” (jusnaturalismo), y la *teoría*

³⁰ MONEREO, José Luis, 1996 a. Ob. cit. pp. 322-328.

³¹ Así, en el caso del jusnaturalismo estamos frente a lo que Marcial Rubio explica como la aprehensión de la naturaleza o la forma de ser del derecho, que nos permite hallar los fundamentos de las categorías jurídicas a partir de valores superiores (RUBIO, 1985. pp. 326-331), en los cuales, añadimos, se incurre en el error de plantearlos como previos a la experiencia social histórica a través de la cual aparece el derecho como realidad social. Mientras, en el caso del positivismo jurídico, para Kelsen, la escisión entre mundo real y jurídico, se justificaría en razón de que el principio de causalidad es solo aplicable a lo social, no a lo jurídico donde rige el principio de imputación (KELSEN, 1982, pp. 16-25). El problema de Kelsen es que solo se limita a describir las diferencias que lógicamente existen entre estas dos manifestaciones de la realidad, mas no explica adecuadamente el necesario vínculo entre estas, no comprende que lo jurídico es expresión “ciertamente no mecánica- de lo social, dándole un valor absoluto a lo primero.

pura del derecho en donde en nombre de la pureza de la teoría se divide el mundo jurídico del real, a fin de que –el orden sólo exista en la medida en que es creído y, por lo tanto, creado por los propios actores que así lo perciben” (positivismo jurídico)³².

En ambas concepciones consideramos se comete un error metodológico, pues ya sea que se otorgue predominancia al hecho natural o a la creación que de éste hagan los sujetos, no se aborda adecuadamente la relación del sujeto y la realidad, o bien separándolos -subordinándose el hombre a una abstracción de la naturaleza-, o bien superponiéndolos -subordinándose la realidad a una abstracción del hombre-, en cualquiera de ellos cayendo en dualismo y *enajenando al hombre de su medio*, cuando ambos son parte de un mismo hecho social, de una realidad indisoluble³³.

En ese sentido, respecto al marco metodológico más adecuado para desarrollar las categorías jurídicas básicas que se utilizarán a lo largo de este documento (derecho, trabajo, libertad sindical, etc.), debo indicar que sería insuficiente pensar en la fundamentación jurídica de la Libertad Sindical a partir de una etérea y externa *dignidad del hombre* –como pretendería una fundamentación de este derecho basado exclusivamente en el Derecho Natural-³⁴. Debo advertir no obstante, que comparto respecto a esta visión del *ser del derecho*, con aquel extremo que no

³² Para mayor abundamiento se puede revisar el texto del profesor Monereo respecto a la apreciación metodológica del fenómeno jurídico en Durkheim, en el que señalará como en la teoría jurídica y de las ciencias sociales se ha pasado del extremo objetivista de –entender que el actor percibe el mundo social como una realidad externa y objetiva con la que tiene que contar para cualquier proyecto”, donde –la tajante separación entre el observador y lo observado garantizaba el modelo de la ciencia natural”, a aquel enfoque opuesto en donde –el orden sólo existe en la medida en que es creído y, por lo tanto, creado por los propios actores que así lo perciben”, por tanto el hecho natural externo queda completamente relegado (MONEREO, 2008, pp. 299-373). Consultado el 05 de marzo de 2013: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE9/articulos/10Durkheim.htm>

³³ O dicho de otro modo se produce aquí una –separación entre el Derecho (deber ser) y la sociedad (ser)”, cuando ambos están necesaria e indefectiblemente implicados funcionalmente en la realidad (MONEREO, 1996 a, p. 332).

³⁴ La argumentación jusnaturalista por excelencia supone que los derechos humanos encuentran fundamentación en la dignidad humana, y a partir de ello siguiendo una secuencia lógica, los derechos económicos, sociales, culturales y la Libertad Sindical también.

busca el fundamento de la Libertad Sindical en su propia estructura jurídica, en su lógica interna; si no en una motivación aparentemente exterior al derecho, o más bien una razón *-natural* para los jusnaturalistas- relacionada a la *función social* –en mi opinión- de éste en el mundo exterior donde interactúa, y en ese sentido en una fundamentación de valoración, de voluntad o de *política*.

De otro lado, respecto a la visión positivista no considero posible (*real*) la “separación de la ciencia jurídica y de la política”, menos aún que ello se haga en aras de la objetividad, al contrario, resulta siendo muy subjetiva y sesgada tal apreciación (*formal*)³⁵. El positivismo jurídico que consigue su pretensión máxima con Kelsen desarraiga también –metodológicamente hablando- a la libertad sindical de su contexto social e histórico, apelando a una supuesta objetividad científica y a una “teoría del derecho que quiere salvaguardar su ‘pureza’”, consiguiendo que esta termine siendo también ajena y abstracta³⁶.

Nuestra noción del Derecho en general, del Derecho del Trabajo en específico y de la Libertad Sindical, apela a una *razón de ser*, la misma que no se puede hallar en la propia estructura interna del derecho (la mera técnica jurídica). Al contrario, esta deberá buscarse en una fundamentación *de origen superior*, la cual no reside en una valoración externa (natural, ajena, apriorística) a la realidad histórica del fenómeno jurídico. Si no a una valoración (voluntad política) que se

³⁵ Tal y como se alude en la “Teoría Pura del Derecho”, qué cosa más política que una norma haya sido creada en el seno de un poder regido por los representantes políticos de la sociedad, es decir por el sector más poderoso de esta. Por lo que tal separación planteada por el positivismo kelseniano nos conduce a un falso objetivismo en nombre de la libertad de la ciencia y la técnica. Si algo ha demostrado la irrupción del Derecho del Trabajo y de la libertad sindical es justamente su rol no objetivo en el sentido de no neutral como expresión de la ciencia jurídica.

³⁶ El positivismo jurídico clásico de Kelsen convierte al derecho y a sus categorías como dominios de lo ininteligible –y de lo soso-, rodeando a estas de un vaho inextricable donde los hombres de leyes se convierten en los sumos pontífices de lo absurdo, ya sea como grandes jurisconsultos o, como dijera Kelsen bajo una falsa modestia, “simples técnicos de las cuestiones sociales” (KELSEN, 1982. p.12).

encuentra en la propia existencia histórica del derecho como hecho social, en la *función social* que se le asigna. Es decir, descubrir un método que nos permita encontrar la fundamentación de cada derecho a partir de recorrer el velo jurídico que los cubre.

4.2 Metodología explicativa y perspectiva histórica del Derecho del Trabajo

“En un Estado moderno, el Derecho no sólo tiene que corresponder a la situación económica general, ser expresión suya, sino que tiene que ser, además, una expresión coherente en sí misma, que no se dé de puñetazos a sí misma con contradicciones internas. Para conseguir esto, la fidelidad en el reflejo de las condiciones económicas tiene que sufrir cada vez más quebranto. Y esto tanto más raramente acontece que un Código sea la expresión ruda, sincera, descarada, de la supremacía de una clase: tal cosa iría de por sí contra el «concepto del Derecho»”.

Federico Engels³⁷

Respecto al problema del método en el Derecho del Trabajo, conforme a José Luis Monereo en su trabajo *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo...*, tenemos que: 1) La metodología jurídica sienta las bases para la comprensión científica del Derecho y del Derecho del Trabajo – podríamos añadir que siguiendo ese camino se podría desprender también una metodología para la Libertad Sindical-. 2) Si bien la ciencia está sujeta a la experiencia, no existiría ciencia sin otros conocimientos externos a la experiencia, como la teoría, los saberes o los conocimientos previos³⁸. 3) No existen *“saberes neutros”, “desinteresados”, ni “apolíticos”* –habría que deducir que tampoco una ciencia neutra, como el Derecho del Trabajo, menos una manifestación de esta como la Libertad Sindical-. El conocimiento está íntimamente ligado a premisas ontológicas y

³⁷ Engels, 1980 c.—Cita a Konrad Schmidt” del 27 de octubre de 1890.

³⁸ En todo caso podríamos decir que si bien la ciencia es experiencia acumulada y sistematizada, la actividad de acumular, sistematizar, etc. y el cómo hacerlo, implica un conocimiento previo.

axiológicas, “el saber sobre el Derecho no puede ignorar el problema del poder, el saber es poder” (Monereo, 1996 a, pp. 305-307).

De igual modo, Palomeque afirma que el conocimiento del Derecho del Trabajo no se reduce a su objeto: “regulación jurídica del intercambio de trabajo dependiente por salario” (Palomeque, 2011, p. 19), es decir que “no puede venir dada, tan solo por la mera presentación de su objeto o contenido normativo”, porque no se trata de “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” (el subrayado es nuestro) (Palomeque, 2011, p. 20). Es decir, de acuerdo a Palomeque para conocer el derecho de manera real y no meramente formal, primero se debería comprender su *fundamento ideológico* (su *por qué*), segundo emprender una *aproximación científica provechosa* (o *explicativa*) para superar el conocimiento ahistórico. En otras palabras contar con un método científico que *explique* la realidad del derecho que yace oculta tras el velo jurídico. Pero ¿en qué radicaría esa aproximación científica provechosa o en qué consiste la denominada metodología explicativa?

De esta forma, tanto el fundamento ontológico “el ¿por qué?-, como el objeto del derecho o contenido normativo “el ¿qué?-, así como los valores e intereses que pretende realizar el Derecho del Trabajo “el ¿para qué? o “función y finalidad social” de acuerdo al aporte de Monereo (1996 a)-, “solo se pueden apreciar a través de una consideración histórico-social” del derecho (p.16). De lo que se puede concluir, primero, que en ese examen histórico y social del derecho subyace su método explicativo, y segundo, que el fundamento del derecho solo puede ser apreciado luego del estudio social de este. Es decir, la metodología explicativa del derecho

consistiría en un análisis metajurídico, a partir del estudio de la realidad histórico-social. Entendemos que lo histórico-social solo puede ser entendido como las relaciones económicas que se expresan jurídicamente en un derecho determinado. Solo a partir de ello podremos descubrir el fundamento del derecho. Cabe señalar que la metodología planteada por Monereo tendría los mismos procedimientos pero en un orden inverso (examen histórico-social – búsqueda de fundamento) al aparentemente planteado por Palomeque (búsqueda de fundamento – examen histórico-social).

Bajo ese razonamiento no compartimos completamente el parecer de Norberto Bobbio cuando de manera esquemática señala que el problema del fundamento de un derecho se presenta de forma diferente según se trate de buscar “el fundamento de un derecho que se tiene” o “de un derecho que se debería tener”. Afirmando que para el primer caso “buscaré en el ordenamiento jurídico positivo”, mientras que en el segundo caso “buscaré buenas razones para sostener su legitimidad y para convencer a la mayor cantidad de personas posible” (Bobbio, 1991, p.53-54). Este razonamiento supone una división artificial, pues como ya se ha visto todo derecho sin distinción, tiene una historia, un fundamento, sus razones históricas.

En ese sentido sostenemos que los derechos manifiestan una triada jurídica, filosófica y social – por social nos referimos a los elementos principalmente económicos-, por lo que cuando se trate de buscar el fundamento de un derecho –como la Libertad Sindical- ambas búsquedas planteadas por Bobbio serán necesarias: la de la disposición positiva (el ¿qué?), y la de su fundamentación ideológica (el ¿por qué?), así como, habría que agregar, la de su función social (el ¿para qué?).

Para entender entonces de manera integral la libertad sindical debemos buscar en a) su continente jurídico, disposición positiva o el ¿qué?, b) su razón de ser, su fundamento histórico-ideológico o el ¿por qué? y c) de la búsqueda de su “función y su finalidad social”. Para el primer caso necesitaremos una metodología jurídica-descriptiva, para el segundo lo que denominaremos perspectiva del derecho como producto histórico, entendiendo como “histórico” el proceso y desarrollo de las ideas que subyacen en un derecho, el cual, como ya ha sido dicho, solo se puede realizar metodológicamente a través del examen “histórico-social”. Mientras en el tercer caso nos apoyaremos en una *metodología explicativa del derecho del trabajo*. Estos son los lineamientos metodológicos y la perspectiva que contemplaremos al momento de desarrollar el presente trabajo. Finalmente, a continuación analizaremos el *para qué* y el *por qué* del derecho a la libertad sindical, mientras el *qué* jurídico será abordado en el capítulo II de este trabajo, cuando definamos el derecho a la libertad sindical.

5 *Comprendiendo la libertad sindical, sus orígenes como institución civilizatoria*

5.1 *¿Para qué surge y sirve la libertad sindical?*

Empecemos por lo más concreto: ¿Para qué sirve la libertad sindical? ¿Cuál es la función que cumple en la sociedad? Concordamos con Palomeque que la “función social del Derecho del Trabajo” es la de garantizar la vigencia del “capitalismo industrial”, mediante la “integración del conflicto social” surgido entre “los nuevos antagonistas colectivos del sistema económico capitalista”, y ello a su vez a través de la “juridificación” de este sistema lo que se materializa en el Estado de Derecho (Palomeque, 2011, pp. 34 y 35).

La institución por excelencia del Derecho del Trabajo que asume esta función social es la Libertad Sindical. En palabras de Bayón Chacón y Pérez Botija, citado por Monereo (1996 a), el Derecho del Trabajo -y principalmente la libertad sindical como su categoría más relevante y vanguardista- será en lo laboral la respuesta política del capitalismo liberal corregido en algunos de sus postulados para que, integrando a la clase obrera en la dinámica del sistema establecido, pueda subsistir el capitalismo y su base, la empresa privada” (p. 15)³⁹.

En efecto, la libertad sindical tiene la función de a) *equilibrar* los poderes desiguales entre el trabajador individual y el empleador, buscando b) *componer* o *pacificar* el conflicto intrínseco, a través de c) la *regulación* normativa de las condiciones de trabajo, procurando d) la *cohesión social* o *democracia material* en la sociedad⁴⁰, y con todo ello, podríamos agregar, e) *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. Es decir evitar que la clase obrera subvierta el orden establecido.

Así, se pueden encontrar dos explicaciones no excluyentes respecto al rol social de la libertad sindical. Por un lado una interpretación más ideal en la que la libertad sindical buscaría asegurar la democracia y por ende el Estado de Derecho. Al respecto, para Francis Blanchard, tal y como lo recuerda Ermida Uriarte (1985), la libertad sindical y los sindicatos serán necesarios “para que el individuo pueda aspirar a vivir conforme a su condición humana”, convirtiendo al derecho de

³⁹ Cfr. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: “Manual de Derecho del Trabajo”, revisado y puesto al día por F. Valdés Dal-Ré, t. I, Madrid, 1978-9, pag. 26. Citado por José Luis Monereo, 1996 a. Ob. Cit. p.15.

⁴⁰Ver a VILLAVICENCIO, 2007, pp. 6-8. Así como, VILLAVICENCIO, 2010, p.24.

la libertad sindical en un “elemento indispensable para la democracia real” (p. 26)⁴¹. Como se aprecia, todo ello guarda estrecha relación con el valor intrínseco de la dignidad humana propio de las corrientes ius naturalistas.

Así, para Ermida Uriarte (1985) habría una triple función democratizadora de la libertad sindical:

- a) Elemento perfeccionador de la democracia formal al hacerla más pluralista.
- b) Factor constitutivo de la democracia real.
- c) Instrumento democratizador de algunos institutos propios del derecho del trabajo (p. 27).

Una segunda interpretación -insistimos no excluyente- del rol social de la libertad sindical, apuntaría a asegurar la vigencia del sistema capitalista evitando que la clase obrera subvierta el orden establecido, a partir del descrédito del sistema democrático y el surgimiento de corrientes revolucionarias como el socialismo y el anarquismo.

De acuerdo a Villavicencio: “El Estado mantuvo una posición impermeable a tales reclamos, por lo que se dio pie al surgimiento de las ideologías del XIX: el marxismo y anarquismo”. Estas plantearían “que si el Estado no puede hacerse eco de los intereses de los trabajadores sujetos a condiciones de trabajo infrahumanas, debe sustituirse esta organización política por una más incluyente” (Villavicencio, 2007, p. 14).

⁴¹ Respecto a la relación democracia-Libertad Sindical, Bueno Magano, citado por Ermida Uriarte (1985) señala que la democracia “a se agota en el reconocimiento del pluralismo político y en su forma común de expresión -los partidos políticos- [sino que] supone también la actuación de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios” (p. 27).

Como veremos en el capítulo siguiente con más detalle, la llamada *cuestión social*, es decir las intensas y masivas protestas de trabajadores que estaban al margen de los beneficios del sistema capitalista, amenazaba la estabilidad de este. La influencia ideológica de diversas corrientes del pensamiento radical en el accionar político del movimiento obrero, no solo planteaba mejores condiciones de vida, sino el cambio revolucionario del sistema. Esa amenaza se articulaba en torno a un programa político forjado por los trabajadores que planteaba además de mejoras económicas, un cambio social, político y económico radical. Es decir se manifestaba en el aspecto inmediato o cuantitativo más concreto –mejores condiciones de trabajo-, así como en un horizonte de mayor aliento, de salto cualitativo, en un cambio revolucionario.

La libertad sindical surge entonces para pacificar el conflicto que había llegado en diversas ocasiones a amenazar peligrosamente el orden establecido. La comuna de París de 1871 es un claro ejemplo de ello, aunque el evento histórico que cambió la faz del orbe y mayor impacto tuvo fue la Revolución Rusa de 1917. Respecto a estos cambios Villavicencio (2007) señala: “lo que se materializa en 1917 en el imperio ruso. Muy sucintamente, la revolución rusa hace ver al capitalismo que la amenaza de su sustitución era cierta; entonces éste decide dar un golpe de timón cambiando el modelo liberal por el denominado como Estado Social de Derecho (hay que salvar al capitalismo limitando a los capitalistas)” (p. 14). Justamente, en menos de dos años, en el capítulo XIII del Tratado de Versalles de 1919 que estipula las condiciones políticas del nuevo orden nacido post Primera Guerra Mundial, y que a la postre sería el texto constitucional de la OIT, se plasma expresamente por primera vez para todo el mundo, o con esa pretensión, la denominación: libertad sindical.

Con ello se buscaba asimilar a los trabajadores dentro del sistema a partir de darles la oportunidad de que se organizaran en asociaciones reconocidas legalmente (sindicatos), presenten sus pliegos de reclamos y se sienten a negociar con los empresarios pero solo en el marco de las mejoras de las condiciones de trabajo (negociación colectiva) y utilicen medios de tutela y de lucha regulados por el Estado (huelga). Con ello se buscaba que abandonen las organizaciones conspirativas (partidos revolucionarios), las reivindicaciones con contenidos estructurales (programas revolucionarios) y los medios de lucha más radicales (insurgencias), con la finalidad de controlar la amenaza. Podemos decir que, en última instancia, en todo ello reside la función social de la libertad sindical.

5.2 ¿Por qué surge la libertad sindical?

Si se plantea adecuadamente un problema, se está planteando su solución. Si sabemos *para qué* sirve, implícitamente sabemos *por qué* es que aparece la Libertad Sindical. Si es correcto el planteamiento de que la función de la libertad sindical se reduce, en última instancia, a asegurar la vigencia del Estado de Derecho y del sistema capitalista, incorporando al trabajador y sus reclamos en este. Entonces podemos decir que ya hemos encontrado el fundamento de este derecho. El fundamento de la libertad sindical está en la búsqueda de la paz, de la armonía, en fin... la tranquilidad. Pero no necesariamente de la justicia social, pues se está pensando primordialmente en la paz, la armonía y la tranquilidad de un sector social minoritario, no de la sociedad.

En efecto, dado que el novel sistema capitalista se encontraba amenazado por los conflictos sociales derivados de la relación capital-trabajo, se necesitaba mantener un orden. Un sector de la burguesía -el sector más liberal y moderno- estaba dispuesto a conceder ciertas parcelas de su poder en términos de la disputa de las condiciones de trabajo, pero a cambio de no ceder en las condiciones estructurales. De otro modo, entendería estar capitulando a su rol de clase social dirigente. Esta concesión se manifiesta mediante la aparición de una institución jurídica, pero no solo jurídica, también política, económica, cultural, que pasaría a denominarse libertad sindical.

No obstante, esta explicación podría resultar aún superficial y ser acusada de cierto determinismo maniqueo. Es por ello necesario señalar que desde nuestro punto de vista todo derecho presenta una doble valencia. No se trata de la expresión pura y dura de la imposición de una clase social sobre otra, ello sería manifiestamente burdo. Existe siempre una atenuación que expresa la correlación de fuerzas económicas que opera políticamente en cada disputa entre los contrincantes sociales y que se condensa en los parlamentos con la creación de una norma. La libertad sindical será tanto una concesión de la burguesía como una conquista de los trabajadores. Allí radica su fundamento ideológico.

Por ello la libertad sindical resulta una institución fundamental tanto en el nacimiento, desarrollo y sostenibilidad de la sociedad capitalista industrial y de su Estado de Derecho. No solo es una institución jurídica, se trata de una institución histórica o civilizatoria. Su surgimiento no solo supone transformaciones jurídicas -la aparición de los derechos sociales y el Derecho del Trabajo-, comprende también transformaciones económicas y consiguientes cambios sociales y culturales -hablamos del surgimiento del Estado Social de Derecho- que se han ido sucediendo a

lo largo de la historia. Pero *dónde, cuándo y cómo* aparece la libertad sindical y *cuál* es el escenario que lo permite. En los siguientes capítulos trataremos de responder cómo es que se forma la libertad sindical como categoría civilizatoria en tanto *derecho, idea y hecho* en el mundo y en el Perú.

Baste por ahora saber que sin libertad sindical no hay sociedad capitalista ni Estado Social de Derecho. En ello radica su función y fundamento, y en ello reside su condición de institución civilizatoria.



CAPÍTULO II

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA HISTÓRICA. LA LIBERTAD SINDICAL: COMO DERECHO, COMO CONCEPCIÓN Y COMO “CONCESIÓN CONQUISTADA”

“Los Representantes del Pueblo Francés, constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del Hombre son las únicas causas de las calamidades públicas, han resuelto exponer en una Declaración solemne los derechos naturales, inalienables y sagrados del Hombre”
*Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*⁴²

“¿De qué sirve este progreso tan decantado por vosotros –decían los aristócratas y la teocracia romana- (...), vuestra decantada Revolución [Francesa] se reduce, pues, a que la propiedad pase de unas a otras manos; pero no a que sus ventajas se extiendan a todos los ciudadanos; reduciéndose a un despojo; a quítate tú para ponerme yo; a que el explotador se llame industrial, banquero o comerciante, en lugar de noble o prelado”
*Fernando Garrido Tortosa*⁴³

⁴² Extracto de las actas de la asamblea nacional de los 20, 21, 22, 23, 24, 26 de agosto y primero de octubre de 1789.

⁴³ Garrido, 1971, p. 11

Una vez que hemos desarrollado las herramientas teóricas y metodológicas que nos permitirán comprender adecuadamente el mundo del trabajo, del derecho del trabajo y en especial de la institución de la libertad sindical, es necesario aterrizar dichos conceptos en el fenómeno mismo, en la aparición de la libertad sindical en el mundo.

Para ello, y por fines meramente explicativos es necesario diferenciar lo que en la realidad se presenta como un fenómeno unitario: i) la libertad sindical como *norma* o como conjunto de disposiciones positivadas -horizonte jurídico-, ii) como *idea* -horizonte ideológico- y iii) como *devenir de hechos* -horizonte histórico-; todo ello, en tanto se trata de una categoría de alcance universal -no es un fenómeno aislado en un solo país- y diríamos -civilizatoria-. Es decir, entender la evolución de la libertad sindical como *noción integral* identificable en base al estudio del rol que cumple en la sociedad y en la formación y desarrollo del Estado de Derecho a través de la historia.

Asimismo, para responder *dónde, cuándo y cómo* aparece la libertad sindical en la historia universal, es necesario no perder de vista dos premisas:

Que a) la aparición de la libertad sindical, por el contexto social y económico en el que surge, supone no una casualidad o un mero despliegue natural o inexorable de las potencialidades de una libertad propia de los derechos de primera generación. Si bien se

encuentra invariablemente relacionada a la evolución de la libertad de asociación, se trata de una superación (ruptura-continuidad) respecto a esta⁴⁴.

Por lo que, b) la aparición de la libertad sindical, será, b i) tanto una *respuesta* consciente - aunque no absolutamente en sus últimas consecuencias- de la burguesía europea industrial (lugar histórico donde surge). En situación en la que ésta se encontraba inevitablemente unida y enfrentada al proletariado en el centro mismo de la contradicción más importante de la sociedad, la relación capital-trabajo, y se veía obligada a *conceder* cierta cuota de poder. Así como, b ii) la *propuesta* crítica y creativa del propio movimiento obrero que reclama un nuevo orden social y *conquista* condiciones laborales más justas. Así ambos sectores sociales construyen, en tensa negociación de consensos y conquistas, un nuevo ordenamiento jurídico que será producto de la concesión de la burguesía y la conquista de la clase trabajadora⁴⁵.

Nos avocaremos en primer término al contexto y las implicancias del surgimiento de la Libertad Sindical en sus aspectos jurídicos (la Libertad Sindical como *derecho* en el marco del devenir del Estado Social de Derecho) y luego en sus aspectos ideológicos (la Libertad Sindical como *concepción*) y sociales (como *concesión-conquistada* en términos históricos).

⁴⁴ Respecto a la tesis de relación género-especie entre la libertad de asociación y la Libertad Sindical ver: BAYLOS, 2009, p. 13. Y sobre la tesis de la autonomía de Libertad Sindical respecto del derecho genérico de asociación, ver: VILLAVIENCIO, 2010, p.49.

⁴⁵ Al respecto ver: PALOMEQUE, 2011, pp. 115-152.

1 Construcción de la Libertad Sindical como derecho

1.1 De los derechos civiles a los derechos sociales, del Estado Liberal de Derecho al Estado Social de Derecho: la Libertad Sindical desprendimiento de la Libertad de Asociación

Sobre la situación y las implicancias que supone la aparición de la Libertad Sindical, debemos indicar que esta se produce como parte del surgimiento de los denominados derechos de segunda generación en el marco de la revolución industrial (derechos sociales en general y derecho del trabajo en particular), y por tanto como superación de las libertades civiles y políticas individuales derivadas de la revolución francesa (derechos de primera generación). Así, mientras la libertad de asociación surge para regular relaciones individuales surgidas en un escenario de germinal capitalismo, signado por la fe en la igualdad absoluta de todos los miembros de una sociedad; la Libertad Sindical aparece en un nuevo contexto en el que la constatación de las desigualdades es evidente. Por lo que, bajo la premisa de que las libertades individuales -como la de asociación- resultan insuficientes para amparar y ordenar las nuevas relaciones sociales de producción, surge esta nueva libertad en el seno de la producción capitalista industrial como parte del paquete de los derechos sociales: la Libertad Sindical.

No obstante, la Libertad Sindical no solo supone la aparición de la segunda generación de derechos fundamentales, sino que marca en sí misma un antes y un después en la evolución de la noción de Estado. Se produce el tránsito de las relaciones individuo-Estado Liberal de Derecho, hacia las relaciones individuo-sujetos colectivos-Estado Social de Derecho, con el

reconocimiento jurídico de los sujetos intermedios colectivamente considerados (sindicatos de obreros y empresas como personas jurídicas)⁴⁶. Estos van logrando facultades propias (autonomía colectiva) de la mano de profundos cambios jurídicos y políticos. Mientras que, respecto a las transformaciones sociales, se consolidan y masifican nuevas relaciones sociales de producción a partir de la forma de organización del trabajo en el capitalismo industrial, produciendo diversos cambios económicos, ideológicos y culturales.

Así como el Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil⁴⁷, la Libertad Sindical es un desprendimiento del derecho a la “genérica libertad de asociación” de la que “constituye una especie muy significativa” (Baylos, 2009, p. 13). Siguiendo dicha lógica resultaría válido señalar que la Libertad Sindical como derecho viene a ser especie del género Libertad de Asociación, por lo que supone el derecho a *asociarse* para la defensa de los derechos de los trabajadores.

No obstante, la Libertad Sindical, en su génesis y desarrollo, está más emparentada a contextos económicos-sociales, que al de las libertades cívicas, por tratarse más que de una representación de intereses individuales, de una expresión de intereses colectivos -que se corresponde al conjunto de los derechos económicos sociales. Es decir que la Libertad Sindical es el derecho de vanguardia en el surgimiento de los derechos económicos, sociales y culturales y que su propio desarrollo supone el paso o evolución de las libertades civiles a derechos sociales. Ello se constata en lo siguiente: el salto de los sujetos individuales a los colectivos (sindicación), la absoluta novedad que supone que un sujeto

⁴⁶ Sobre dicho tránsito: “Los denominados estados sociales de derecho, que aparecerán históricamente como superación del estado de derecho liberal.” (MERINO y CONTRERAS, 2013, p. 20).

⁴⁷ Como observa: NEVES, 2009, p. 9. También se puede ver: SANGUINETI, 1996.

distinto al Estado tenga capacidad de dictar normas (negociación y convenios colectivos), así como la aceptación de la posibilidad de dañar a otro como mecanismo de autotutela (huelga).

Así, concordamos con Antonio Baylos cuando señala que siendo la Libertad Sindical una especie del género libertad de asociación, aquella ~~implica~~ implica el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y como tal especie se ha emancipado del tronco común para constituir una libertad pública dotada de contornos bien precisos y diferenciados del género del que procede” (Baylos, 2009, p. 13).

1.2 Surgimiento y evolución de la Libertad Sindical desde las normas de jerarquía superior en Europa y América

De acuerdo a Verdier, citado por Ojeda (1980), históricamente se ha presentado la evolución del Derecho del Trabajo y la Libertad Sindical, ~~edificado~~ edificado por la doctrina francesa”, con el siguiente esquema secuencial: ~~Prohibición, tolerancia y reconocimiento”~~ Prohibición, tolerancia y reconocimiento” (p. 49) (ver tabla 1). No obstante considero que este esquema, si bien didáctico para tener una idea general del devenir de la Libertad Sindical, no es exacto pues ésta en la realidad no ha seguido un desarrollo lineal, han existido ~~saltos adelante y retrocesos en la historia”~~ saltos adelante y retrocesos en la historia”⁴⁸. En ocasiones habiéndose eliminado la prohibición -o incluso reconocido el derecho- surgían normas que lo volvían a prohibir; o estando reconocido jurídicamente éste no se

⁴⁸ De acuerdo a Palomeque estas tres etapas no ~~se~~ han sucedido entre sí de modo lineal, poniendo de manifiesto en ocasiones saltos adelante y retrocesos en la historia” (PALOMEQUE, 2011, p.29). En el mismo sentido crítico Ojeda señala: ~~Las tres fases de su consolidación jurídica deben entenderse con ciertas matizaciones: el ciclo completo supone saltos y retrocesos”~~ Las tres fases de su consolidación jurídica deben entenderse con ciertas matizaciones: el ciclo completo supone saltos y retrocesos” (OJEDA, 1980, p. 50).

respetaba y se actuaba como si estuviese prohibido; o no estando reconocido el derecho se producían manifestaciones de éste en los hechos⁴⁹.

Tabla 1

ETAPAS DE EVOLUCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL		
PROHIBICIÓN	TOLERANCIA	RECONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • 1791, Francia: Ley Le Chapelier. (Antes el Edicto de Turgot de 1776 había abolido las corporaciones, jurados y maestrías, proclamando el principio de la libertad de trabajo). • 1799 y 1800, Inglaterra: Combination of Workmen Acts. • 1845, Rusia: Reglamento de la Industria General. • 1864, Italia: Ley de Asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1824, Gran Bretaña: Combination Laws Repeal. • Normas similares en 1864 (Francia), 1869 (Confederación de Alemania del Norte), 1872 (Holanda) 1890-91 (Italia). • 1842, EE.UU.: Sentencia del Tribunal Supremo de Masachussets, caso Commonwealth vs. Hunt. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1871, Inglaterra: Trade Union Act. • 1884, Francia: Ley Waldeck-Rousseau • 1914, Norteamérica: Clayton Act. • 1916, Alemania: Decreto del Kaiser del 22 de Junio. • 1934, EE.UU.: Norris Laguardia Act. • 1935, EE.UU.: Wagner Act. • 1937, EE.UU.: Sentencia Tribunal Supremo, caso Senn.

Fuente: Ojeda (1980), Palomeque (2011) y Blancas (2011). Elaboración propia.

La norma clásica en la etapa de prohibición es la Ley Le Chapelier de 1791. Esta, de acuerdo a Ojeda, en su afán de garantizar las libertades de industria y de trabajo conquistadas con la Revolución Francesa, y en base al principio de la igualdad ante la Ley, reconoce solo a los ciudadanos como individuos y al Estado como soberano, por lo que proscribía a los sujetos intermedios que pretendían “oartar estas libertades”, sean estos trabajadores o empresarios:

⁴⁹ Además en el mejor de los casos representaba el esquema evolutivo de los países centrales, no necesariamente de los países periféricos donde la informalidad, por ejemplo, es muy alta.

Artículo 1: Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa la desaparición de todas las corporaciones de ciudadanos de un mismo estado y profesión, queda prohibido establecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto o forma que sea.

En 1824 en Gran Bretaña se derogan las leyes prohibitivas de coaliciones de 1799-1800, mediante la aprobación de la Combination Laws Repeal, que plantea ~~la~~ consideración no delictiva del sindicalismo, aunque se creen otros tipos delictivos dirigidos específicamente contra determinadas acciones sindicales” (Ojeda, 1980, p. 51), inaugurándose la denominada etapa de tolerancia.

Finalmente, en 1871 se promulga la Ley de Sindicatos británica (Trade Union Act, 1781) y en 1884 la Ley Waldeck-Rousseau que permiten la libre sindicación sin autorización previa y con los requisitos de contar con 7 y 20 miembros mínimos respectivamente. Cabe señalar que la norma británica reconoce tempranamente el derecho de negociación colectiva al plantear en su Sección 4: el respeto de los acuerdos colectivos ~~relativo~~ a las condiciones en que los miembros de tal sindicato deben o no deben vender sus mercancías, realizar sus negocios, emplearse o ser empleados”. Aunque estas no serán ~~jurídicamente~~ vinculantes, sino que obligan como ‘acuerdo entre caballeros’” (Ojeda, 1980, p. 52).

No obstante, desde el horizonte jurídico, consideramos que otra forma de entender la Libertad Sindical y su desarrollo histórico, es a partir de su llegada al elenco de derechos fundamentales de más alta jerarquía. Estamos hablando de la Libertad Sindical como

derecho fundamental, reconocido por las constituciones nacionales de distintos países (Cuadro 2), así como por tratados internacionales (Cuadro 3).

Desde este punto de vista cobra relevancia identificar la evolución del reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical, desde la genérica libertad de asociación o desde la garantía de recurrir a tribunales arbitrales de solución de conflictos laborales, a la luz de la tesis de la “mutación constitucional”. A partir de esta óptica encontraremos un reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical inicial, incluso anterior a las constituciones de Querétaro y Weimar.

Finalmente debemos concordar con Villavicencio (2010) que en el desarrollo histórico de estos enfoques encontraremos “el meollo de la libertad sindical, su contenido esencial y su significación como instrumento de reparto del poder social” (p. 45), es decir entenderemos la Libertad Sindical como categoría civilizatoria.

1.2.1 La Libertad Sindical desde las normas constitucionales: Europa y América

El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical ha tenido un largo desarrollo desde las clásicas constituciones de Querétaro (México, 1917) y de Weimar (Alemania, 1919), hasta su incorporación primero en las constituciones de América Latina y luego de Europa. No obstante, han existido casos de un reconocimiento constitucional que denominaremos originarios –analizados en un punto específico en base a la teoría de mutación constitucional-, como la Constitución belga de 1831 (vigente a la fecha) o las constituciones producto de las revoluciones europeas de 1848 -todas de corta duración

como la Constitución alemana de Frankfurt de 1849-, las cuales al reconocer el derecho genérico de la libertad de asociación, reconocían el de Libertad Sindical. De igual modo podemos mencionar la de Uruguay de 1918 que plantea una cláusula abierta de derechos en la sección de derechos y garantías fundamentales.



Tabla 2

EVOLUCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS CONSTITUCIONES	
EUROPA	AMÉRICA
<p>Reconocimiento constitucional originario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de Bélgica de 1831, Art. 27: —<i>ls belgas tienen derecho a asociarse; este derecho no puede ser sometido a cualquier medida preventiva</i>”. (Vigente a la fecha) • Constitución alemana de Frankfurt, 1849: Artículo VIII. 162: —<i>ls alemanes tienen el derecho a formar asociaciones</i>” y XII. 59: sobre reconocimiento de la libertad de asociación y de reunión libre. • Constitución española de 1876. 	<p>Reconocimiento constitucional originario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la Republica Oriental de Uruguay de 1918: —<i>Artículo 173. La enumeración de derechos y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno</i>”. • Constitución para la República del Perú de 1920: —<i>Art. 37°.- La Nación reconoce la libertad se asociarse y la de contratar. Su naturaleza y condiciones están regidas por la ley. Art. 48°.- Los conflictos entre el Capital y el Trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio. Art. 49°.- La ley establecerá la forma cómo deben organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el Capital y el Trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos</i>”.
<p>Reconocimiento constitucional clásico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución del Reich Alemán o de Weimar, 1919: —<i>En todas las profesiones 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. Todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad son nulos</i>”. (artículo 159) 	<p>Reconocimiento constitucional clásico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de Querétaro, 1917: —<i>XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros. (...) XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje</i>” (artículo 123)

<p>Reconocimiento constitucional en Europa:</p> <p>A nivel europeo podemos citar las constituciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República Española de 1931 (artículo 39): —bs españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. • Constitución de Francia, 1946. • Constitución de Italia, 1947. • Ley Fundamental de Bonn, 1949. • Constitución de Portugal, 1976 y • Constitución de España, 1978. 	<p>Reconocimiento constitucional en América:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República del Ecuador, 1929: —L libertad de asociación y agremiación” derecho a formar sindicatos, a la huelga y en casos de conflictos recurrir a la conciliación y al arbitraje (art. 151, inciso 24). La Constitución de 1869 (art. 109) reconocía la libertad genérica de asociación. • Constitución de los Estados Unidos de Venezuela, 1947: —Se garantizan los derechos de asociación y de sindicalización” (art. 42), —7º Estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores”, —8º Contrato colectivo de trabajo”, —9º Conciliación para resolver los conflictos” y —10º Derecho de huelga” (art. 63) • Constitución Política de Bolivia, 1947: —Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el contrato colectivo de trabajo. Asimismo se reconoce el Fuero Sindical y el derecho de huelga” (art. 128). • Constitución Argentina de 1949 (Vigencia 1949-1956, 1er gobierno de Perón): —Declárense los siguientes derechos especiales: Derecho a la defensa de los intereses profesionales. El derecho de agremiarse libremente” (art. 37.10). Constitución Argentina de 1853 (Reforma de 1957): —Organización sindical libre y democrática (...) Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga”. (art. 14 Bis, 1). • Constitución de Uruguay de 1967: —L ley promoverá la organización de sindicatos”. —L huelga es un derecho gremial” (art. 57.1 y 3). • Constitución de Paraguay de 1967: —Se garantiza la libre agremiación de los trabajadores (...) para la defensa de sus fines
---	---

	<p>gremiales” (art. 109). La ley favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos del trabajo” (Referencia indirecta a la Negociación Colectiva, art. 105). Queda garantizado el derecho de huelga” (art. 110).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de Chile de 1925 (reforma de 1971, gobierno de Allende): El derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho de huelga, todo ello en conformidad a la ley”. La Constitución de 1833 (reforma de 1871) reconocía la libertad genérica de asociación. • Constitución Política de Perú, 1979: —Artículo 51. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde”. Los artículos 54, 55 y 56 reconocen los derechos de negociación colectiva, huelga y participación en la empresa. • Constitución Política de Colombia, 1991: —Los trabajadores o empleadores tienen derecho a constituir sindicatos” (art. 39.1), Se garantiza el derecho de negociación colectiva” (art. 55.1), Se garantiza el derecho de huelga” (art. 56). La Constitución de 1886 (reforma de 1936) reconocía la libertad genérica de asociación.
--	--

Fuente: Eastman (1991), Juarranz (1984), Ojeda (1980) y Palomeque (2011). Elaboración propia.

Respecto al reconocimiento constitucional clásico, se ha dicho que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -o de Querétaro-, como expresión de la Revolución Mexicana de 1910, es un documento fundamental para el denominado *constitucionalismo social*⁵⁰. En efecto, promulgada por el Congreso Constituyente el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro, en ella se reconocen a nivel constitucional derechos del trabajo y de manera expresa por primera vez en el mundo el de Libertad Sindical, en sus aspectos de sindicación, huelga y de manera indirecta el de negociación colectiva a través de un mecanismo de solución de conflictos:

“Artículo 123: DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: (...) XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros. (...) XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.” Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁵¹

⁵⁰ Chipoco, siguiendo a Mariátegui, ha señalado que *“la Constitución Mexicana es hija de su revolución”,* así como *“fundadora del constitucionalismo social”* (CHIPOCO, 1980, pp.1 y 2).

⁵¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado el 9 de diciembre de 2014: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf Cabe señalar que

El rol visionario de la Constitución de Querétaro ha sido remarcado por Mario de la Cueva, citado por Chipoco (1980) cuando señala que los constituyentes mexicanos "lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la constitución de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo" (CHIPOCO, 1980, pp. 8 y 9).

La importancia de la Constitución de Querétaro no solo se reduce a su innovación jurídica, si no que se evidencia en su *origen* y su *legado* social y político. Primero, en relación a su origen, pues como hija de la Revolución Mexicana de 1910 expresa jurídicamente la correlación de fuerzas políticas, sociales y económicas del ascendente movimiento obrero, los nuevos poderes fácticos triunfantes del militarismo nacionalista de Venustiano Carranza y el poder del capital transnacional (la idea del Derecho del Trabajo y la Libertad Sindical como conquista y concesión).

Segundo, respecto a su legado, pues se inaugura un nuevo modelo de Estado –el Estado Social de Derecho o en críticas palabras de Chipoco el –Estado paternalista”- el cual da cauce jurídico a las demandas sociales para asegurar la vigencia del sistema económico imperante. Chipoco concluye lo sucedido en México de la siguiente manera:

también se reconoce el derecho a la jornada de las 8 horas de trabajo, derecho ya registrado anteriormente en un documento de menor jerarquía jurídica como la Declaración de Aguascalientes del 8 de agosto de 1914, no obstante cabe resaltar que incluso este antiguo documento es de fecha posterior al reconocimiento inicial de la jornada de ocho horas en el Callao.

El triunfante régimen de Carranza organiza a través de la Constitución de 1917 un nuevo modelo de sociedad, expresión formal del pacto social que impone, luego de la Revolución, la presencia del movimiento obrero. Así la posibilidad de que los trabajadores se conviertan en "factor explosivo", queda mediatizada mediante un efectivo instrumento de control social, que a pesar de reconocer el conflicto laboral propone la vía institucional - tribunales de conciliación y arbitraje, derechos reconocidos-, como el método de mantener regulado el enfrentamiento y "conseguir el equilibrio de diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital", como señala el propio artículo 123. (Chipoco, 1980, p. 10).

Por su parte la Constitución de Weimar de 1919, así como en el caso mexicano, es aprobada en medio de un proceso revolucionario y como corolario institucionalizado de él” (Chipoco, 1980, p. 10). En este proceso revolucionario de post guerra, el rol que jugó el movimiento obrero fue preponderante. Hubo muchas protestas y huelgas como para hacer comprender al nuevo gobierno emergido de la revolución, que perdería importantes partidarios entre los trabajadores, si no hacía algunas concesiones a sus demandas” (Chipoco, 1980, p. 13). En ese sentido la Constitución de Weimar es también reflejo de las tensiones de las demandas obreras y las concesiones desde el poder.

Esta carta si bien no recoge textualmente el término Libertad Sindical, reconoce la libertad de asociación en todas las profesiones para la mejora de las condiciones de trabajo, es decir se está registrando un germinal derecho a la Libertad Sindical. El artículo 159 señala que “*En todas las profesiones 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. Todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad son nulos”. (Constitución del Reich Alemán de 1919 o de Weimar)⁵².

Ello es más evidente cuando existe otro artículo –el 124- que regula sobre la genérica libertad general de reunión y asociación, a diferencia del artículo 159 que está dirigido específicamente al mundo laboral.

Un elemento de gran novedad de esta carta magna es la obtención de los trabajadores del derecho de participación en la dirección de la producción, tanto en las fábricas, como a nivel territorial, a través de los Consejos de Trabajadores y los Consejos Económicos. Así para Chipoco, ~~nota~~ importante es el señalamiento necesario de que allí si surge como demanda del propio movimiento obrero la participación, así como la gestación de Consejos de trabajadores” (Chipoco, 1980, p. 16). Conforme al artículo 165 los trabajadores serán llamados a ~~colaborar~~, al lado de los patronos y con igualdad de derechos, en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, así como en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas”, tanto a nivel de empresa como a nivel nacional. Los consejos nacionales tenían iniciativa legislativa y debían ser consultados obligatoriamente antes de la emisión de una norma.

Consideramos necesario mencionar respecto a la evolución del reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical otros casos importantes: El de la Constitución de Ecuador de 1929 que en temprana fecha registró el derecho a la libertad de asociación y

⁵² Constitución del Reich Alemán de 1919 (o de Weimar). Consultado: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Constitucion%20de%20Weimar%20\(1919\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Constitucion%20de%20Weimar%20(1919).pdf)

agremiación, a formar sindicatos, a la huelga y en casos de conflictos a recurrir a la conciliación y al arbitraje⁵³. Así como la Constitución de la República Española de 1931 que define a España como una “República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia” y reconoció la Libertad Sindical en su artículo 39: “Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado”⁵⁴.

1.2.2 *La Libertad Sindical y su reconocimiento constitucional originario: Europa y América Latina*

Desde una perspectiva novedosa podríamos plantear incluso una fecha anterior al reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical. Ello si se entiende que el reconocimiento constitucional de *la libertad de asociación*, o del derecho/deber de recurrir a *la conciliación* o *arbitraje* para solucionar los conflictos laborales, son una suerte de *reconocimiento constitucional originario* de la Libertad Sindical.

Para ello es necesario señalar: 1) que entendemos que la Libertad Sindical es una especie del género libertad de asociación, tal y como lo señala Baylos (ver punto 2.1 de este Capítulo); 2) que nos adscribimos a la tesis de la “mutación constitucional”, en el sentido

⁵³ Constitución de Ecuador de 1929: “*Título XIII. De las garantías fundamentales, art 151, inciso 24. La libertad de asociación y agremiación: El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje. La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros.*”

http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf consultado: 14.05.14

⁵⁴ Constitución de la República Española de 1931. Consultado: 06.07.15: <http://www1.icsi.berkeley.edu/~chema/republica/constitucion.html>

planteado por Jellinek (1991): ~~por~~ mutación de la Constitución entiendo la modificación que deja indemne su texto sin cambiarlo formalmente que se produce por hechos que no tienen que ir acompañados por la intención, o conciencia, de tal mutación” (JELLINEK, 1991, p 7).

En ese sentido, cabe preguntarnos si históricamente el reconocimiento de la libertad de asociación en algunos ordenamientos ¿podría entenderse como reconocimiento indirecto de la Libertad Sindical en su aspecto de sindicación?

Consideramos que sí, en la medida que al existir una relación género-especie, se debe entender que la Libertad Sindical es una suerte de evolución en la búsqueda del progreso y la especificidad de la libertad de asociación. Esta evolución –bien podríamos decir mutación- se produce solo en la medida en que los hechos que son regulados por la Libertad Sindical –las relaciones laborales bajo la acción sindical- se manifiestan en la realidad en tal magnitud que inciden sobre las disposiciones jurídicas, haciéndolas vigentes solo si las transforman. Al respecto Afonso Da Silva señala que ~~la~~ mutación constitucional, sin ofender la Constitución, transforma el sentido, el significado y el alcance de sus normas, sin alterar el enunciado formal, sin cambiar la letra del texto. (...) lo que implica reconocer que el cambio no formal de la constitución se produce, según Hesse, a través de hechos de la "realidad" que actúan "de afuera" hacia la Constitución” (Afonso Da Silva, 1999).

Es decir, se podrá entender a nivel constitucional el derecho a la libertad de asociación como Libertad Sindical en la medida que se hayan producido en la realidad una serie de

acontecimientos que validen de tal forma la actividad sindical que generen conciencia de su vigencia. Estos acontecimientos se evidencian en el terreno social e ideológico.

A nivel del desarrollo en el campo de las ideas debemos señalar como hitos la publicación del Manifiesto del Partido Comunista de 1848 por Marx y Engels, así como toda la literatura socialista y anarquista de la época. Respecto a los hechos sociales debemos tomar en cuenta que en Europa el ascenso del movimiento obrero se fija desde mediados del siglo XIX. Aunque se pueden rastrear sus orígenes en la Revolución de 1830, en la creación de las Great Trade Unión en Inglaterra de 1834 e incluso antes, en el contexto en que se producen las normas británicas propias de la etapa de la tolerancia de 1824.

No obstante, a nivel general los acontecimientos claves los podemos encontrar en el rol del movimiento obrero en las Revoluciones de 1848, la Primera Asociación Internacional de Trabajadores de 1864 y la Comuna de París de 1871. Sobre este contexto histórico y a cómo funciona la generación de conciencia respecto a la vigencia del sindicalismo, Ojeda indica: *“Las repercusiones contra el sindicalismo no impiden, ni en Gran Bretaña ni en los demás países, su extensión y coordinación, así como la práctica de la huelga y del acuerdo entre los afiliados para demandar las mismas tarifas a los empresarios. Las condenas por el delito de conspiración o de coalición encontraron un ambiente cada vez más enrarecido, al tiempo que la opinión pública comprendía las razones de la solidaridad obrera”* (Ojeda, 1980, p. 51). La libertad sindical, más allá de su presencia textual en las normas, era ya un sentido común en la sociedad. Ojo que al decir esto no estoy afirmando que toda la sociedad aceptaba gustosa el ejercicio práctico de estas potestades (sindicalizarse, negociar

colectivamente y realizar huelgas), simplemente reconocían su existencia, incluso cuando pretendían desaparecerla era porque eran conscientes de esta.

Mientras que en nuestra región el inicio del movimiento obrero se produce a finales del siglo XIX e inicios del XX. Los casos más resaltantes son: en EE.UU. la lucha por la jornada de las ocho horas del 1° de mayo de 1886; en Uruguay la primera huelga de empleados y zapateros en enero y diciembre de 1876, así como en 1885 la formación de la Federación de los Trabajadores del Uruguay; en Argentina la primera presentación de un pliego de demandas al Congreso el 1° de mayo de 1890, etc. En el resto de la región hay fechas muy dispares respecto al surgimiento del movimiento obrero, que van alrededor de inicios del siglo XX (Gutiérrez, 2010, pp. 13-129).

Así, se podría formular la hipótesis, que tanto los hechos de la "realidad" como el nivel de conciencia de la opinión pública, actúan "de afuera" hacia dentro de la Constitución, mutando la libertad de asociación en Libertad Sindical. Es decir, más allá de la falta de reconocimiento jurídico expreso de la Libertad Sindical, era una realidad que el hecho social que pretendía regular este derecho, existía y era reconocido por el sentido común público. Como ya hemos dicho, a nuestro entender la hipótesis queda demostrada a través de los propios intentos que existían por prohibir la Libertad Sindical, se prohíbe lo que existe.

En el caso europeo se puede hablar de un reconocimiento social de la Libertad Sindical desde mediados del siglo XIX –una buena fecha podría ser 1848, año de la “primera revolución” donde el rol del movimiento obrero es fundamental y de la publicación del

Manifiesto Comunista que le da un rol protagónico al proletariado-, en tanto que en el caso del continente americano podríamos hablar de un periodo largo entre fines del siglo XIX (países que miran al Atlántico) e inicios del XX (países de la vertiente del Pacífico).

Bajo esta lógica podemos aproximar los siguientes supuestos, siempre desde una lógica abierta y no cerrada:

1. El reconocimiento constitucional de la libertad de asociación como Libertad Sindical antes de 1848 difícilmente sería válido para los países más desarrollados de Europa. No opera la mutación constitucional pues no existe en los hechos ni hay conciencia de la acción sindical.
2. El reconocimiento constitucional de la libertad de asociación como Libertad Sindical después de 1848 podría ser válido para los países más desarrollados de Europa central. Operaría la mutación constitucional pues existe en los hechos y hay conciencia de la acción sindical.

Así, tenemos el caso de la Constitución de Bélgica de 1831, artículo 27: “Los belgas tienen derecho a asociarse; este derecho no puede ser sometido a cualquier medida preventiva”. (Vigente a la fecha)⁵⁵. También el caso de la Constitución Alemana de Frankfurt de 1849, la cual reconoce en sus artículos XXII. 59 y VIII. 162 la libertad de asociación, indicando este último que “los alemanes tienen el derecho a formar

⁵⁵ Cabe señalar, de acuerdo a Blancas, que bajo la Constitución belga de 1831 y la Constitución española de 1876, los sindicatos “pudieron desarrollarse en condiciones de legalidad al amparo de las normas que reconocieron de forma general el derecho de asociación”. Ver: BLANCAS, 2011, p. 27.

asociaciones”⁵⁶. En el primer ejemplo sería válido decir que a partir de 1948 aquel artículo bien podría significar un reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical, es decir a partir de esa fecha se produce la mutación constitucional; mientras en el segundo podríamos decir que desde su vigencia se aplica la mutación.

3. El reconocimiento constitucional de la libertad de asociación como Libertad Sindical después de 1917 (constitución de Querétaro) podría ser válido para los países más desarrollados de América. Opera la mutación constitucional pues la legitimidad de la Libertad Sindical ha sido reconocida en los hechos, a nivel de la conciencia de la opinión pública e incluso en textos constitucionales.

Por supuesto habría que hacer el análisis casuístico para cada constitución, en relación a sus particularidades sociales e históricas.

Bajo la lógica de la mutación constitucional, en América Latina podemos hablar de reconocimiento de la Libertad Sindical en el caso de la Constitución de la Republica Oriental de Uruguay de 1918, que en el capítulo de derechos y garantías establece en su artículo 173 una cláusula abierta: “La enumeración de derechos y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”⁵⁷. Desde nuestro punto de vista esta cláusula

⁵⁶Cabe señalar que la Constitución de Frankfurt duró menos de un año hasta el triunfo de la reacción, igual suerte corrieron las constituciones revolucionarias de Florencia, Roma y Nápoles de 1848, las cuales tenían similares disposiciones en la materia en cuestión, por lo que se le podría aplicar también el supuesto de la mutación constitucional. Lo mismo se podría decir de la Constitución española de 1876. Sobre el contexto político de estas constituciones ver: JUANRRANZ, 1984, pp. 60 y 61.

⁵⁷ Constitución de la Republica Oriental de Uruguay de 1918. Plebiscitada el 25 de Noviembre de 1917. Consultada: 12.07.15:

abierta posibilita la inclusión de la libertad de asociación y en tanto la Libertad Sindical ya venía siendo practicada en los hechos, e incluso reconocida constitucionalmente en América Latina (Querétaro 1917), también podría suponer un reconocimiento de esta última.

En esa misma lógica, si se reconoce la libertad de asociación como derecho de sindicación, entonces también se podría reconocer el derecho a la negociación colectiva. Es decir, el mismo ejercicio de la “mutación constitucional” debe aplicarse respecto a la garantía de resolución de conflictos laborales a partir de la obligación de recurrir a la conciliación o arbitraje reconocido por muchas constituciones, en tanto supone el reconocimiento de la Libertad Sindical como expresión de la negociación colectiva. Por lo que el esquema anterior se podría aplicar también, por ejemplo, para la Constitución Política de la República del Ecuador de 1929, que en su artículo 151, inciso 24 reconoce el derecho “en casos de conflictos a recurrir a la conciliación y al arbitraje”⁵⁸. Por último, el caso del reconocimiento del derecho a la huelga en las constituciones suele ser distinto, pues cuando este ha sido reconocido, ha sido expresamente. Pero por lo general muy posteriormente.

1.2.3 La Libertad Sindical desde los tratados internacionales de DDHH y la dogmática de la OIT

Respecto al devenir de las normas internacionales que reconocen la Libertad Sindical, siguiendo lo señalado por Villavicencio, encontramos tres momentos claves: 1) El

<http://www.parlamento.gub.uy/Constituciones/Const918.htm>

⁵⁸ Constitución de Ecuador de 1929. Consultado: 14.05.14: http://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1928.pdf

reconocimiento genérico o inespecífico (libertad de asociación). 2) El reconocimiento específico en Tratados Internacionales, Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y sus recomendaciones (libertad de sindicación, negociación colectiva y huelga). 3) El reconocimiento como “patrimonio jurídico universal” y el “Derecho Cogente laboral” de las Declaraciones y otros documentos de la dogmática OIT. Otros documentos relevantes son la Memoria del Director de la OIT de 1999 sobre la concepción de Trabajo Decente, la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009), entre otros.



Tabla 3

EVOLUCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES
<p>Reconocimiento genérico o inespecífico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratado de Versalles, Parte XIII (posteriormente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo), 1919: <ul style="list-style-type: none"> –Visto que (...) es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a (...) la afirmación del principio de la libertad sindical”. Artículo 427: –deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse (...): el derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores”.
<p>Reconocimiento específico en Tratados Internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de DDHH (artículo 23.4), 1948: –Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.
<p>Convenios Internacionales del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948: <ul style="list-style-type: none"> –bs trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (art. 2). Ratificado el 02/03/60. • N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949: <ul style="list-style-type: none"> –Deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo” (art. 4). Ratificado el 13/03/64. • N° 135 sobre los representantes de los trabajadores de 1971*. • N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978. Ratificado 27/10/80 • N° 154 sobre la negociación colectiva de 1981*. • Recomendación 91 sobre sobre los contratos colectivos (1951) • Recomendación 92 sobre sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios (1951) • Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores (1971)

- Recomendación 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978)
- Recomendación 163 sobre la negociación colectiva (1981)

*No ratificados por el Perú (válidos en nuestro ordenamiento solo como recomendaciones).

Otros:

- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXII), 1948:
–Derecho de asociación: Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”.
- PIDCP (artículo 22), 1966.
- PIDESC (artículo 8), 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16), 1969.
- Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), 1988.

Reconocimiento como “patrimonio jurídico universal” y “Ius cogens laboral”

- Declaración de Derechos y Principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998:
«Todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tiene un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de esos, es decir:
a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.».

Fuente: Canessa (2008), Villavicencio (2010) y Blancas (2011). Elaboración propia.

Respecto a la primera etapa, la norma por excelencia es el Tratado de Versalles. Éste tratado internacional que pone fin a la Primera Guerra Mundial, fue firmado el 28 de junio de 1919 entre los países victoriosos del conflicto y Alemania. En él se reconoce el derecho de asociación de trabajadores y empleadores, además de otros derechos laborales⁵⁹. Cabe señalar que esta norma es la manifestación jurídica del nuevo orden que se intenta establecer en un escenario político y social de abierta confrontación, por lo que en el texto se hace una invocación sobre la justicia social y la búsqueda de la paz (...) y en su capítulo 13 se incorpora la primera cláusula social donde la justicia social es el fin que se persigue” (Rosales, 2008, p. 123). Ello era la conclusión lógica de una verdad que no se podía ocultar: “La paz mundial no podía garantizarse en tanto prevalecieran en el mundo condiciones desiguales e injustas de trabajo, que condenaban a vastos sectores de la población a vivir de la miseria y la explotación” (Blancas, 2011, p. 40). Justamente el capítulo 13 del Tratado de Versalles se convertirá a la postre en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁹ El tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales de los trabajadores, en su artículo 427: *“Primero. El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio. Segundo. El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores. Tercero. El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país. Cuarto. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía. Quinto. La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible. Sexto. La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico. Séptimo. Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor. Octavo. El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo. Noveno. Cada estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados.”* Consultado el 03.11.14: <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

Cabe señalar que es en la parte considerativa de este texto en donde se menciona por primera vez a nivel internacional el término Libertad Sindical: “Visto que (...) es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a (...) la afirmación del principio de la libertad sindical”. Posteriormente, al desarrollar específicamente este derecho en su artículo 427, solo se hace mención al “derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores”, y sobre su aplicación se indica que “hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse”⁶⁰.

Como podemos observar el reconocimiento internacional a la Libertad Sindical es aún genérico, en el sentido de que se trataba de una declaración y luego constitución de innegables alcances políticos pero carente de aplicación práctica para las realidades nacionales. Ello se evidencia en las constituciones nacionales de la época que al incorporar la Libertad Sindical no hacen referencia a este capítulo del Tratado de Versalles, así como en la obligación que tienen los ordenamientos nacionales de reconocer este derecho por el mero hecho de estar comprendidos por esta norma, recién a partir de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998⁶¹.

Esto cambiará recién en 1948 con la aprobación de Tratados Internacionales que se incorporarán a los ordenamientos nacionales de cada país. Nos referimos tanto a la

⁶⁰ Tratado de Paz de Versalles de 1919: <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

⁶¹ Recordemos que el peso jurídico de obligatoriedad que gozan actualmente las constituciones no siempre ha sido tal, pues se esperaba siempre el desarrollo de una norma específica para reconocer su eficacia.

Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptado el 10 de diciembre) que reconoce el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”, así como al Convenio Internacional del Trabajo N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (adoptado el 9 julio 1948, y puesto en vigor el 4 de julio de 1950) y demás normas OIT.

En efecto, la segunda etapa corresponde a las normas emanadas por la OIT. Así tenemos el Convenio Internacional del Trabajo N° 87 de la OIT que reconoce la Libertad Sindical, y en específico la capacidad de auto organizarse o sindicación. Su artículo 2 recoge las libertades de constitución y de afiliación (positiva y negativa) sindical. Esta misma disposición señala el ámbito subjetivo de este derecho: *“trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción”*. Respecto al ámbito objetivo se hace referencia a las organizaciones que *“se estimen convenientes”*, lo que debería entenderse por la configuración de una estructura sindical libre”.

Asimismo, el Convenio Internacional de Trabajo N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949 y puesto en vigor el 18 julio 1951. Este tratado internacional no solo reconoce la negociación colectiva como manifestación de la Libertad Sindical, si no que establece el deber de fomento de aquel derecho por parte de los Estados. Como ha señalado Alfredo Villavicencio (2007) estas referencias al deber de fomento no son neutras, son una obligación de los Estados, en tanto se asume que la negociación colectiva es el instrumento más apropiado para canalizar los conflictos inherentes a la relación laboral y darles una solución idónea y de consenso” (pp. 6-8).

No obstante, en el marco del deber del Estado de fomentar la solución de los conflictos laborales, la Recomendación N° 92 de la OIT establece la posibilidad de recurrir de manera excepcional, a medios alternativos de solución de conflictos cuando las tratativas directas no sean productivas: conciliación, mediación, y arbitraje⁶². Bajo ese supuesto se puede afirmar que la conciliación o el arbitraje son también expresiones de la negociación colectiva y la Libertad Sindical. Por lo que el reconocimiento de estos mecanismos alternativos supone también el reconocimiento de la Libertad Sindical.

Por último, respecto a la tercera etapa, debemos indicar que existen instrumentos de la OIT que gozan de una especial consideración, por ejemplo la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* de 1998, que hace referencia a un estándar mínimo de cuatro derechos (entre ellos la Libertad Sindical), los mismos que se encuentran reconocidos por 8 convenios todos ratificados por el Perú.

La peculiaridad de esta declaración es que fija una suerte de estándar laboral internacional mínimo, para todos los estados, hayan ratificado o no los instrumentos internacionales que desarrollan estos derechos, entre los que se encuentran la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

De esta manera países que no hayan ratificado los Convenios 87 y 98 -a los que la Declaración hace referencia-, se encuentran, pese a ello, obligados a cumplirlos por el solo

⁶² Cabe señalar que esta recomendación señala cuatro posibles situaciones para la imposición del arbitraje en la negociación colectiva: la negociación colectiva en servicios públicos esenciales, la correspondiente a determinados funcionarios con poder de dirección, la negociación colectiva sin posibilidad de resolución sin iniciativa de las autoridades, y crisis económica aguda.

hecho de formar parte de la OIT y haberse comprometido a los deberes que emanan de su Constitución (Tratado de Versalles, Capítulo XIII). En ese sentido se habla “que la libertad sindical ha pasado a tener la consideración de patrimonio jurídico de la humanidad que todo Estado debe estar obligado a respetar y promover.” (Villavicencio, 2010, p. 74)⁶³.

De igual forma se ha venido discutiendo a nivel internacional respecto a la existencia de un “ius cogens laboral”⁶⁴. Es decir, un grupo selecto entre los derechos laborales más importantes que por su especial relevancia son reconocidos por toda la comunidad internacional. La pregunta es ¿cuáles son esas normas y si la Libertad Sindical se encuentra dentro de esa selección?

Sobre el particular, el profesor Miguel Canessa ha señalado que siendo el concepto de “ius cogens” uno de origen jurisprudencial, existe ya un listado de normas imperativas desarrollado por la jurisprudencia comparada y que en “este listado destacan para el ámbito laboral dos derechos humanos: la prohibición de la esclavitud y la prohibición de la discriminación” (Canessa, 2008, p.228)⁶⁵. Por lo que “la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre”, así como “la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral”

⁶³ Así por ejemplo, Brasil que no ha ratificado el Convenio 87 o México que ha hecho lo propio respecto al Convenio 98, por el solo hecho de formar parte de la OIT se encuentran obligados a respetar la libertad sindical y a adecuar su legislación conforme a estos convenios.

⁶⁴ Al respecto Canessa ha señalado que “las normas de ius cogens del Derecho Internacional general son las normas imperativas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto” (CANESSA, 2008, p.228).

⁶⁵ Asimismo, “El listado de normas imperativas está constituido por la prohibición del genocidio, el principio de inviolabilidad de los diplomáticos y de sus locales, la prohibición de los actos de agresión, o el uso o amenaza de la fuerza, la prohibición de la esclavitud, el principio de igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación, la privación abusiva de la libertad, la prohibición de la tortura, el derecho a la autodeterminación de los pueblos y los principios del Derecho Internacional Humanitario” (CANESSA, 2008, p.228).

constituyen el ius cogens laboral –en la etapa actual del Derecho Internacional” (Canessa, 2008, p.230).

1.3 Hacia una definición de la Libertad Sindical como norma

En nuestra búsqueda del concepto de la libertad sindical lo que hemos hecho hasta aquí ha sido buscar sus fundamentos y funciones, así como recapitular su evolución como derecho positivo. Como un viaje a la semilla hemos intentado responder el por qué y el para qué de la libertad sindical, antes de presentar una definición exacta de esta institución como comúnmente se realiza. Acabado este primer recorrido, toca ahora esbozar una definición de la libertad sindical en sí, que nos acompañe en un segundo recorrido que haremos para encontrar su origen histórico: socio-económico e ideológico.

En la actualidad en nuestro país el derecho a la libertad sindical está definido en el artículo 28 de la Constitución de 1993, aunque de manera muy escueta, de la siguiente manera:

–El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones”.

Dado que el objetivo de este trabajo no es profundizar en el contenido esencial de este derecho, y dado también que sobre esta definición se ha escrito bastante, solo trataremos de sistematizar lo más resaltante que la doctrina y la jurisprudencia ha dicho hasta ahora, así como precisar algunos puntos que consideramos controversiales, lo que nos permitirá tener en claro la evolución del concepto.

1.3.1 Derecho del trabajo y derecho del trabajo colectivo: la libertad sindical y sus instituciones

Comúnmente se suele presentar expositivamente el derecho del trabajo según los sujetos titulares de este derecho. Así tenemos el derecho laboral individual y el derecho laboral colectivo. Es decir, por un lado, el derecho del trabajo que regula la relación laboral entre el empleador y el trabajador individualmente considerado; así como, por otro, el derecho del trabajo que versa sobre la relación entre el empleador o grupo de estos y los trabajadores organizados colectivamente. Esta organización colectiva de los sujetos de la relación laboral se expresa jurídicamente en su *autonomía colectiva* y se representa históricamente a través de la aparición de una institución el *sindicato*. Ambas manifestaciones, la jurídica y la histórica se sintetizan en la aparición de un nuevo derecho, que a su vez es una nueva institución social y jurídica, que reconfiguró la relación capital-trabajo y con ello la historia del trabajo y, por qué no, del mundo: la libertad sindical.

De acuerdo a Villavicencio la autonomía colectiva debe ser entendida como el elenco de facultades que disponen las organizaciones de trabajadores y empresarios, para regular

conjuntamente sus intereses (Villavicencio, 2004, p. 49). Por su parte, Javier Neves resumiendo una apreciación extendida en la doctrina ha señalado como una de las características fundamentales de la libertad sindical su carácter interdependiente, ~~de~~ modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, si no se conocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento” (Neves, 2016, p. 7). En ese mismo sentido nuestro Tribunal Constitucional (Exp. N° 03204-2009-PA/TC) ya había señalado: ~~6.~~ Habiéndose comprobado que EsSalud indebidamente se negaba a reconocer la personería jurídica del demandante como sindicato, resulta evidente que tampoco se le permitió el ejercicio de sus derechos de negociación colectiva y de huelga”.

Villavicencio precisa que justamente estos tres elementos, son los componentes de la autonomía colectiva, y los clasifica como: institucional, normativo y de auto-tutela. Donde el primero comprende la auto-organización de grupo y la auto-regulación de su esfera de actuación interna (sindicación o sindicalización). Mientras el auto-normativo supone la potestad que tienen los sujetos colectivos de emitir normas internas que regulen su relación, comúnmente mediante un convenio colectivo (negociación colectiva). Por último, la auto-tutela implica la facultad de utilizar mecanismos de presión para la defensa de sus intereses (huelga) (Villavicencio, 2004, p. 49).

Entonces, la libertad sindical está compuesta por la sindicación o sindicalización, la negociación colectiva y la huelga; o dicho de otra manera, por las manifestaciones de la autonomía colectiva, que son a saber, respectivamente: la auto-organización, la autonomía

normativa y la auto-tutela. Estas, de acuerdo a Villavicencio (1996), vendrían a ser, en orden, los presupuestos operativos, las expresiones normativas y las garantías de efectividad necesarias para el funcionamiento integral e interdependiente de la autonomía colectiva. Ambas tienen que funcionar adecuadamente para que pueda existir la libertad sindical en la realidad, no puede estar ninguna de ellas ausente⁶⁶.

Un elemento adicional que no debemos de perder de vista respecto al ejercicio del derecho de la libertad sindical es el rol del Estado para garantizar ciertos presupuestos básicos. Como lo recuerda Neves, la OIT ha señalado –que es indispensable el efectivo reconocimiento de las libertades públicas del Estado, para que pueda ejercerse plenamente la libertad sindical” (Neves, 2016, p. 7). Es decir, sin un Estado que garantice las libertades civiles y políticas básicas no podrá ejercerse plenamente el derecho a la libertad sindical. Analicemos brevemente cada una de estas tres instituciones de la libertad sindical mencionadas.

1.3.2 Sindicalización⁶⁷

El profesor Villavicencio, siguiendo un sentido general en la doctrina, define la sindicalización como un –derecho complejo, que se predica tanto de sujetos individuales como colectivos, que incluye derechos de hacer (positivos) y de no hacer (negativos), frente a diversos sujetos y que además está preñado de un **componente evolutivo que incorpora,**

⁶⁶ Al respecto ver: Villavicencio, 1996, Pp.16-26.

⁶⁷ Advertimos que muchos autores suelen usar el término libertad sindical como sinónimo del derecho a la sindicación o sindicalización. Nosotros hemos utilizado en este trabajo el término libertad sindical como el derecho compuesto por la sindicación o sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, no como sinónimo del primero de los tres elementos. Cuando en este punto se haga lo contrario se hará explícito.

condiciona y matiza permanentemente importantes facultades a su contenido”

(Villavicencio, 2010, p. 87) (El subrayado es nuestro).

De esta afirmación empezaremos recalcando lo último -que bien se puede aplicar no solo a la sindicalización si no al concepto de la libertad sindical como un todo-, es decir que la concepción jurídica de este derecho ha ido evolucionando, no siempre de manera regular y constante, pero si manteniendo una línea progresiva. Se podría hablar de un desarrollo en una suerte de espiral, donde aparentemente se vuelve a transitar sobre sus pasos, pero siempre una grada más arriba. Es decir, la libertad sindical, y en específico la sindicalización, son productos históricos, sujetos al desarrollo de las fuerzas sociales que componen la contradicción fundamental que le da origen, nos referimos a la contradicción entre capital y trabajo. Así, conforme se desenvuelven estas fuerzas sociales, el devenir de la libertad sindical avanza a grandes pasos o se estanca, es decir retrocede –al menos en apariencia-, de acuerdo al momento histórico que se vive.

En segundo lugar, la afirmación de Villavicencio nos permite esbozar una definición didáctica de la libertad sindical a partir de los sujetos titulares de este derecho (individual y colectivo) y de la manera como se manifiesta su objeto (positivo o negativo). En ese mismo sentido el profesor Neves explica también el contenido esencial de la sindicación a partir de la titularidad de este derecho, así como a partir del contenido del mismo: de organización o de actividad. Entonces a partir de estos elementos: titularidad del derecho, individual o colectiva; objeto de este, de organización o actividad; y su expresión, positiva o negativa; ambos autores sistematizan (con ligeras variables en la presentación) las manifestaciones de este derecho en las libertades de a) constitución, b) afiliación (negativa y positiva), c)

desarrollo de actividades sindicales (participación en el caso de Neves), d) de reglamentación, e) de representación (incluidas en la libertad de autonomía interna en Neves), f) de federación, g) de disolución y i) de gestión (incluida en la libertad de autonomía externa en Neves) (Neves, 2016, pp. 9-32 y Villavicencio, 2010, pp. 87-152). Por último conviene precisar que esta sistematización no es antojadiza si no que se desprende de los instrumentos normativos internacionales de más alta jerarquía, tales como los convenios internacionales de trabajo de la OIT N° 87 y N° 98 entre otros.

Así, respecto a la titularidad de este derecho (individual o colectivo) y la manera como se manifiesta (positiva o negativa), nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia referida a la constitucionalidad de la Ley No. 28715, la Ley Marco del Empleo Público (Exp. No. 0008-2005-AI/TC), ha señalado sobre los alcances de la sindicación:

-27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural.

La libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos:

- Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical (...)

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.

- Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.”

Por último, en relación a su contenido (de organización o de actividad) nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. No. 1469-2002-AA/TC, ha señalado que este debe ser entendido de manera amplia:

→. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical”. (Subrayado nuestro).

1.3.3 *Negociación colectiva*

Conflicto laboral e intervención estatal han sido y son compañeros históricos. De la naturaleza del conflicto laboral y de la intervención estatal en este tipo de conflictos –es decir sobre los fundamentos y el devenir del derecho del trabajo- ya nos hemos encargado en el capítulo I. No obstante debemos hacer algunas precisiones.

Sobre lo primero es ampliamente conocido que en el derecho del trabajo existen dos clases de conflictos: 1) los jurídicos o de derecho y 2) los económicos o de intereses. De acuerdo al profesor Carlos Blancas (2011 b) en los conflictos jurídicos la controversia radica en el incumplimiento o interpretación de una norma; mientras en los conflictos económicos, la discusión no radica en una norma pues esta no existe, si no en los intereses contrapuestos de ambas partes (p. 1). En estos últimos, típicos del derecho del trabajo, la solución –consistirá en que estas [partes] lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice”, añadiendo el citado autor, que “lo que está en juego es la aspiración de los trabajadores, representados por los Sindicatos, de mejorar sus ingresos y condiciones de empleo para lo cual los ordenamientos jurídicos reconocen el derecho a la negociación colectiva” (Blancas 2011 b, 1). Ello, nos recuerda Blancas (2011 b), debido a que la negociación colectiva expresa la oposición de intereses entre empleadores y trabajadores, por lo que “la solución del conflicto debe encontrarse en la misma negociación, mediante el acuerdo de las partes” (p. 1). En este caso estaremos frente a una solución por trato directo. Es decir, que de acuerdo a la lógica del derecho del trabajo el cauce o “mecanismo de solución natural” (Blancas, 2011 b, p. 2) por donde debe discurrir el conflicto de intereses

colectivo debe ser la negociación directa de las partes, bajo el amparo del ordenamiento jurídico: en otras palabras el derecho a la negociación colectiva.

Respecto a la intervención estatal en los conflictos laborales debemos añadir que esta se ha manifestado a lo largo de la historia de dos maneras: 1) negativamente y 2) positivamente⁶⁸.

En la primera no se reconocía la capacidad de acción colectiva de los sujetos para representar sus intereses y normar sus relaciones, por lo que esta era prohibida; por el contrario en la segunda se reconocía su autonomía colectiva. En este último caso uno de los mecanismos típicos utilizados por el Estado para intentar encauzar el conflicto ha sido la negociación directa de las partes bajo la protección del derecho del trabajo: es decir el derecho a la negociación colectiva.

En ese sentido ensayamos nuestra definición del derecho a la negociación colectiva, poniendo el énfasis desde la óptica de sus fundamentos, y señalamos que: la negociación colectiva será la intervención positiva del estado a través del derecho, sobre un conflicto económico entre los sujetos (colectivos) de la relación laboral. Cuyo objetivo interventor será encauzar el conflicto a través de una solución siempre parcial y tangencial, esta solución será de manera *natural* cuando el mecanismo utilizado sea el trato directo entre las partes. El resultado de este trato directo estará plasmado en un convenio colectivo.

⁶⁸ Incluso los casos en que el Estado se abstenía de intervenir -prohibiendo o reconociendo como un derecho la acción colectiva de los sujetos para regular sus relaciones laborales- tolerando esta acción colectiva, pueden ser considerados como una manifestación negativa del Estado. Ello porque la igualdad entre empleador y trabajador es una igualdad formal y no material, por lo que la no intervención en las relaciones laborales significa tomar partido por una de las partes: la tolerancia de la acción sindical sin reconocer el derecho, se trataría de una intervención por omisión.

No obstante, si estudiamos el devenir histórico del derecho del trabajo y los conflictos sociales, nos percataremos que la intervención positiva del Estado no siempre ha seguido o sigue el proceso descrito. El especial reconocimiento y protección del que goza el trato directo como *solución natural del conflicto* no lo hace exclusivo ni excluyente en la negociación colectiva, pues no ha sido -ni es- la única alternativa de intervención estatal que se ha utilizado a lo largo de la historia. La negociación colectiva puede manifestarse pues mediante el trato directo o a través de un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que como lo recuerda Neves (2016) puede manifestarse a través de la conciliación, la mediación o el arbitraje (p. 33). O incluso puede derivar en una huelga y/o simplemente quedar abierto. Entonces, se debe precisar que históricamente existen dos posibilidades para la negociación colectiva como manifestación de la intervención estatal sobre las relaciones laborales: 1) el mecanismo natural del trato directo de las partes o 2) el excepcional a través de la injerencia de un tercero a través del uso de algún mecanismo alternativo de solución de conflictos.

Todo esto sin embargo puede sonar contradictorio, por lo que sería válido preguntarse ¿cómo los mecanismos de solución de conflictos provenientes del Estado pueden ser considerados como expresión de la autonomía colectiva? Si bien siempre se ha entendido que la negociación colectiva es la manera como se enuncia la autonomía colectiva, y esta ha supuesto históricamente el triunfo de la libertad de los sujetos laborales sobre la imposición del Estado; no debemos perder de vista que el punto determinante que supone el advenimiento del derecho a la libertad sindical y la autonomía colectiva fue el marcado por el Estado al reconocer este derecho. Lo que en otras palabras equivale a decir que tanto el trato directo de las partes, como la injerencia de un tercero a través de los mecanismos

alternativos de solución de conflictos, suponen la intervención del Estado sobre el libre ejercicio de los sujetos de la relación laboral, es decir sobre su autonomía.

Así por ejemplo, la intervención del Estado permite que el trato directo sea considerado como derecho a la negociación colectiva, es decir hace realidad la capacidad autonormativa de la libertad sindical: que las cláusulas de un convenio colectivo sean normas para todos los trabajadores del ámbito del convenio. Así también en el caso de los mecanismos alternativos que permiten la intervención de un tercero, será un acto de Estado el que le dote a aquellos de la categoría jurídica. Es decir no es necesariamente contradictoria la intervención del Estado con la autonomía colectiva. La contradicción no es el tipo de relación que se ha construido entre ambas. La autonomía colectiva existe tal y como la conocemos hoy porque desde el poder concentrado del Estado se le ha permitido su existencia (tolerancia) y desarrollo (reconocimiento), de lo contrario seguiría siendo prohibida (existiría seguramente, pero de una forma absolutamente distinta a la que le conocemos). La relación entre autonomía colectiva e intervención estatal no ha sido de contradicción, si no de acompañamiento, de reconducción de aquella hacia esta.

Sin embargo, desde la doctrina no se ha pensado así. Blancas (2011 b), al desarrollar las oportunidades en que son viables los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, advierte que de no ser posible el trato directo, se debe acudir a “otros procedimientos” siempre y cuando “sean **respetuosos del principio de autonomía colectiva**, esto es del derecho de las partes sociales a regular sus propias relaciones sin la intervención del Estado” (p. 2) (el subrayado es nuestro). En otras palabras, para Blancas la intervención de un tercero a través de los medios alternativos de solución de conflictos, solo podrá ser

considerada como expresión del derecho a la negociación colectiva si no va en contra de la autonomía colectiva.

Consideramos que si se sigue insistiendo en una relación de contradicción entre intervención estatal vs. autonomía colectiva, el asunto se plantea mal pues no es así como se manifiesta en la realidad. Si algo nos demuestra la historia de la libertad sindical (como ya hemos señalado y analizaremos en detalle más adelante) es que esta no ha sido el imperio de la libertad de las partes de hacer lo que les plazca. Todo lo contrario, la historia de la libertad sindical es la historia de la carrera jadeante del Estado por intervenir (encauzar) los conflictos y los mecanismos de solución que las partes iban autogenerándose.

Siempre que el Estado intervenga en razón de la libertad sindical, será para constreñir la libertad de las partes. Es imposible que el Estado sea respetuoso del principio de autonomía colectiva cuando de negociación colectiva se trate, más aún de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Simplemente sucede que esta intervención estatal es aceptada expresa o tácitamente por las partes (a través de una aceptación de voluntad o porque viene dada en nuestro ordenamiento) y se suele confundir esta aceptación de la imposición como una “no” imposición.

Ahora, esto no debe entenderse desde un punto de vista maniqueo donde la intervención estatal es *per se* negativa, mientras la autonomía, positiva por oposición. La intervención del Estado mediante el derecho debe responder, primero, a criterios razonables, es decir a una lógica interna que el propio derecho genera. Segundo, dependerá del carácter del

Estado, de los objetivos de las políticas públicas en materia laboral y en última instancia de la correlación entre las fuerzas de la relación laboral.

Respecto a lo primero, es decir que la intervención del poder político del Estado a través de una norma responda a determinados criterios jurídicos, no es lo mismo que la advertencia que Blancas hace sobre la necesidad del respeto al principio de autonomía colectiva. Veamos, el Estado interviene sobre el *hecho práctico*, que supone la negociación de los sujetos sociales-económicos colectivos, y lo convierte en un *hecho jurídico*, regulado y delimitado (reconducción jurídica), pero para que esta figura sea válida el Estado tiene que respetar ciertos criterios jurídicos, o sea su intervencionismo no puede ser palmariamente inconsistente, debe representar un ideal de justicia y generar en todos los sujetos esa conciencia⁶⁹.

Por lo que, en el caso de los instrumentos alternativos de solución de conflictos laborales, para nosotros el tema debe ser enfocado de la siguiente manera: Cuando la intervención a pesar de suponer un menoscabo en la libertad de las partes, busca finalmente asegurar y promover su autonomía última, debe ser considerado como parte del derecho a la negociación colectiva. Así, la intervención de terceros será válida cuando esta se manifieste a través de a) mecanismos alternativos de última instancia (es decir se han agotado otras posibilidades o, dado el peculiar contexto de las relaciones laborales, no existen estas

⁶⁹ Hacemos acá nuestras las palabras de Engels en crítica a la visión reduccionista que tenían del derecho algunos teóricos desde una particular óptica del marxismo: –En un Estado moderno, el Derecho no sólo tiene que corresponder a la situación económica general, ser expresión suya, sino que tiene que ser, además, una expresión coherente en sí misma, que no se dé de puñetazos a sí misma con contradicciones internas. Para conseguir esto, la fidelidad en el reflejo de las condiciones económicas tiene que sufrir cada vez más quebranto. Y esto tanto más raramente acontece que un Código sea la expresión ruda, sincera, descarada, de la supremacía de una clase: tal cosa iría de por sí contra el «concepto del Derecho»”. (Engels, 1890 c)

posibilidades), que b) buscan solucionar el conflicto (no que este permanezca abierto favoreciendo con ello a la parte más fuerte, es decir cumplir el rol tuitivo del derecho del trabajo), c) que lo hacen dentro del marco de un esquema garantista de justicia que no sea evidentemente inconsistente (contrario al ideal de justicia) y que d) supongan una suerte de acción afirmativa que tenga como norte promover la autonomía colectiva, en el aspecto de impulsar la presencia de los sujetos colectivos, en especial de la parte más débil. Por tanto, desde nuestra particular concepción de la negociación colectiva, es decir desde sus fundamentos históricos y sociales, los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, que estén conforme al test anteriormente señalado, forman parte del derecho a la negociación colectiva.

Ahora, veamos que tenemos en la actualidad. Javier Neves (2016) ha realizado la siguiente sistematización de los medios de solución de conflictos de acuerdo a dos grandes grupos: sin intervención de terceros y con intervención de terceros. En el primero estaremos frente al típico caso de la negociación directa, mientras en el segundo tendremos dos opciones, la del tercero no dirimente y la del tercero dirimente. Ejemplos de intervención de tercero no dirimente sería la conciliación y la mediación, mientras que el arbitraje laboral sería un ejemplo de intervención de un tercero dirimente (Neves, 2016, pp. 45 y 46). Cabe señalar que el profesor Neves incluye esta sistematización en su explicación de los procedimientos en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, por lo que podríamos inferir que para el citado autor aquellos también se encuentran comprendidos dentro de este derecho.

Por último, específicamente en lo que respecta al arbitraje laboral (medio de solución de conflictos colectivos de intereses con intervención de tercero dirimente), jurídicamente se

han identificado tres clases de arbitrajes laborales, a saber: el voluntario o facultativo, el potestativo y el obligatorio (Neves, 2016, p. 48). En el primero para recurrir al arbitraje se necesita la común voluntad de las partes del conflicto, mientras en el segundo basta la petición de una de las partes, para que la otra quede sometida al arbitraje. En tanto que en el tercero no se toma en consideración la voluntad de las partes, en este caso de acuerdo a Blancas (2011 b) ~~una~~ vez producido el desacuerdo definitivo en la negociación colectiva, el conflicto es sometido ex lege al arbitraje” (p. 3).

Sobre este último tipo de arbitraje, debemos añadir que en los últimos años la OIT ha precisado a través de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, que considera ~~que~~ el arbitraje obligatorio sólo es admisible respecto de los conflictos laborales que tengan lugar en el marco de los ~~servicios~~ esenciales”, que son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población” (Blancas, 2011 b, p. 3). Blancas añade que de no ajustarse a esta delimitación el arbitraje obligatorio debería ser considerado contrario al Convenio 98 de la OIT. Es decir, este tipo de arbitraje es una excepción en razón ~~a~~ la necesidad de procurar la paz social y evitar situaciones de conflicto abierto”, por lo que este mecanismo solo tiene sentido ~~en~~ el **peculiar contexto de las relaciones laborales** (...) justificación que fuera de aquel no existe” (Blancas, 2011 b, p. 3) (El subrayado es nuestro).

Como fuere, en estos casos de intervención estatal se deberá tomar en cuenta (además de lo señalado por Blancas para el caso del arbitraje obligatorio), el referido test a fin de saber si estamos o no frente a una manifestación de la negociación colectiva propiamente dicha.

1.3.4 Huelga

Comúnmente se entiende a la huelga como el cese deliberado de la prestación de laborales que realizan los trabajadores como medida de fuerza en el marco de un conflicto en sus relaciones laborales. Así por ejemplo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, conforme a Balaguer Callejón (1991), entiende el derecho de huelga como derecho individual, cuyo contenido esencial es la cesación en el trabajo (p. 137). No obstante, podemos preguntarnos, si la huelga solo se produce con el cese de labores, o pueden existir otros mecanismos distintos, si la interpone un grupo de trabajadores solo en el marco de un conflicto laboral que los involucra directamente o si es posible en otro tipo de conflicto más allá de los intereses profesionales.

El profesor Ojeda Aviles (1980) define la huelga de manera histórica como el “arma sindical por antonomasia [del sindicato], es decir, formada históricamente a la medida de una asociación con propia identidad (externa) frente al patronato” (p. 480), mientras que desde un punto de vista más jurídico como “el incumplimiento colectivo y concertado de la prestación laboral debida, adoptada como medida de conflicto” (p. 478). Así de lo afirmado por el mencionado autor se desprende como características de la huelga a) el incumplimiento del trabajo debido, b) la cualificación del incumplimiento de manera colectiva y concertada, que es utilizada como c) medida reivindicativa en el marco de un conflicto.

Sobre la primera característica el citado autor precisa que “el rechazo de trabajo podrá ser total o parcial” o sea el cese de la prestación laboral no tiene que ser entendido

automáticamente como un cese absoluto. Agregando que el incumplimiento de la obligación de laborar debe ser comprendido en general como ~~una~~ alteración de la habitualidad productiva que se plasmará unas veces en la interrupción del esfuerzo y otras en su disminución relativa” (Ojeda, 1980, p. 478), es decir que existe una variedad de intensidades y formas en que el incumplimiento se materializa, no solo la abstención absoluta de trabajo en una unidad productiva. Respecto a la segunda Ojeda (1980) nos previene indicando que ~~habrá~~ huelga sencillamente desde el punto y hora en que varios trabajadores deciden coordinarse para superar una discrepancia con el empresario, y adoptan conjuntamente el rechazo del trabajo como medida ad hoc” (p. 479), o sea que se trata de una medida organizada y planificada colectivamente cuyo objetivo es presionar a la otra parte, no es una acción individual, espontánea que nace de la nada. Por último sobre la tercera característica, se debe entender la naturaleza conflictiva de la relación laboral siempre presente y la situación conflictiva en específico que se desencadena por algún motivo en específico, en la que ~~los~~ trabajadores manipulan la prestación fundamental del contrato de trabajo para acelerar la solución del conflicto, en mayor o menor grado, conforme a sus necesidades estratégicas” (Ojeda, 1980, p. 479).

Por otro lado, en cuanto al tratamiento jurídico del derecho a la huelga, de acuerdo a Javier Neves doctrinariamente se recogen dos modelos: uno estático o laboral y otro dinámico o polivalente. Respecto al primero, se entiende que la huelga sería solo aquella que implica ~~la~~ cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo, decidida colectivamente en procura de objetivos profesionales”, es decir el caso actual de la legislación peruana. Mientras en el segundo caso, la huelga sería ~~toda~~ alteración en la forma habitual de prestar el trabajo, acordada colectivamente, que busca satisfacer

cualquier interés relevante de los trabajadores” (Neves, 2016, p. 53). Esta última estaría más acorde con la definición planteada por Ojeda, y con la que también coincidimos.

Por último no debemos olvidar que el derecho a la huelga implica el mecanismo de autotutela, es decir que genera las garantías de efectividad necesarias para el funcionamiento integral e interdependiente de la autonomía colectiva.

1.3.5 La libertad sindical: “un derecho para tener derechos”

De acuerdo al profesor Ermida Uriarte (2012) la libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos” (p. 33).

El derecho a la libertad sindical comprenderá, entonces, como contenido esencial el derecho de los sujetos de la relación laboral a organizarse –sindicación- para hacer valer sus intereses colectivos a través de la acción reivindicativa -negociación colectiva- y de tutela o presión –huelga-. Es decir –el derecho que asiste a todos los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, específicamente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga” (Varas, citado por Caamaño, 2006, p. 3).

En ese mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional de España en las sentencias de fecha 31 de marzo de 1986 y 25 de enero de 1988, como lo recuerdan Sala y Albiol, citados por Caañamo (2006) al indicar que para el tribunal español la negociación colectiva, la huelga y la incoación de conflictos colectivos, constituyen un núcleo mínimo e indisponible, sin el cual la libertad sindical no sería reconocible (p. 4). También se puede observar los comentarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español de Caañamo cuando indica que ~~el~~ derecho de libertad sindical comprende no sólo el derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos, sino también el derecho a que los sindicatos fundados realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede denominar contenido esencial (sentencias de fechas 29/11/1982 y 25/4/1984)” (Caañamo, 2006, p. 4).

Así también, Palomeque López (1994, p. 96) define a la libertad sindical como ~~el~~ derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que le son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses de los trabajadores”. Por último el profesor Ojeda Avilés (1986), define la Libertad Sindical como el ~~derecho~~ fundamental de los trabajadores” a organizarse colectivamente y el derecho a organizarse para la ~~promoción~~ y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales” (p. 23), es decir no solo se agota en una manifestación jurídica per se, si no que es también una manifestación económica y social.

Dado que estamos de acuerdo con Alfredo Villavicencio (1999 b) cuando este estima ~~que~~ la consagración jurídica de un derecho no es suficiente para su vigencia real, en la medida

en que todas las normas jurídicas tienen una cierta tasa de incumplimiento”, precisando que –en el derecho colectivo del trabajo, el índice de aplicación de las normas es todavía menor que en las demás ramas del ordenamiento jurídico puesto que se construye sobre una relación de conflicto” (p. 222), es que hemos de-construido para volver a construir el derecho a la libertad sindical. No obstante, incluso ahora que poseemos un concepto es necesario someter este concepto jurídico al análisis interdisciplinario a la luz de su desarrollo ideológico y social.

2 *Los conflictos laborales y la Libertad Sindical como concepción y como “concesión conquistada”*

*“No es necesario mejorar la condición del pueblo,
porque hay un antiguo proverbio ruso que dice
que el perro gordo se vuelve holgazán”*

Conde Yégor Kankrin, 1774 – 1845. Ministro de Finanzas de Rusia⁷⁰

*“Los deberes que corresponden a los proletarios y obreros son:
no perjudicar de modo alguno al capital, ni asociarse con hombres malvados
que falsamente les hagan concebir desmedidas esperanzas”.*

Encíclica Rerum Novarum de León XIII, 1891⁷¹

⁷⁰ Citado por GARRIDO, Fernando. 1971, p. 42.

⁷¹ Consultado el 16 de enero de 2015: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html

La formación de la Libertad Sindical supone una serie de cambios que no solo se reducen a la evolución jurídica, implican también transformaciones tanto en el plano *ideológico* –en el sentido en que lo entiende Palomeque (2011), es decir un sistema de representaciones conceptuales y valorativas de una clase social, una diversidad de convenciones sociales y la convicción en una serie de nuevas instituciones jurídicas (pp. 23-27)- así como en el de los *hechos sociales*. Esto último bajo la idea de que a través de la “concesión” burguesa y “conquista” proletaria (p. 115), ambos sectores sociales construyen, en tensa negociación de consensos e imposiciones, un nuevo ordenamiento jurídico.

Entre el siglo XVIII e inicios del siglo XX se producen, principalmente en Europa, una serie de acontecimientos que van desde la ilustración y las revoluciones burguesas, el surgimiento del liberalismo –el Estado de Derecho y las libertades civiles-, hasta la consolidación del capitalismo a partir de la revolución industrial, la llamada “cuestión social” y la respuesta jurídica: el Estado Social de Derecho y los derechos sociales, que suponen que la relación económica principal gire en torno al trabajo y al capital.

El desarrollo histórico de las relaciones sociales marcadas bajo esta nueva conjunción: trabajadores libres asalariados carentes de los instrumentos necesarios para poner en valor su mano de obra y empleadores propietarios de los medios necesarios para la producción, no solo expresan un cambio social, sino también una *nueva ideología*. Estamos hablando de todo un cuerpo de ideas, convenciones sociales e instituciones jurídicas (como la Libertad Sindical) destinadas a justificar las nuevas relaciones laborales y de poder, “permitir su desenvolvimiento y generar la consciencia de su legitimidad” (Palomeque, 2011, p. 115).

No vamos a desarrollar todos los alcances de este devenir, nos limitaremos a presentar esquemáticamente y analizar críticamente los aspectos más relevantes en cuatro momentos históricos según el siguiente cuadro.



Tabla 4

PERIODO	HECHOS SOCIALES (POLÍTICOS)	HECHOS SOCIALES ECONÓMICOS	REFERENTES IDEOLÓGICOS	DESARROLLO JURÍDICO
Siglo XVII hasta finales del siglo XVIII.	Revoluciones políticas en Holanda e Inglaterra. Surgimiento de la burguesía. Transformaciones económicas en Inglaterra. Antiguo Régimen. Despotismo Ilustrado.	Trabajo forzoso o servidumbre: señor feudal y siervo en el campo. Trabajo corporativo o gremial: maestros, oficiales y aprendices artesanos en la ciudad.	Aparición de la Ilustración, el liberalismo y el racionalismo. Descartes, Locke, Kant, Montesquieu, Diderot, Rousseau.	Petition of Rights, 1628. Bill of Rights, 1689. Derechos y garantías individuales frente al absolutismo. Ausencia de la noción jurídica de libertad de trabajo.
Finales del siglo XVIII (alrededor de 1789).	La Revolución Burguesa en Francia. Estado de transición: Surgimiento de la República liberal.	Periodo de transición: Del trabajo forzoso y gremial, al trabajo libre. Declive de la nobleza. Emergencia del poder burgués.	Libertad, igualdad, fraternidad y propiedad. La libertad de las clases medias como — libre concurrencia” Vs. la igualdad y fraternidad de las clases bajas. Socialismo de Babeuf.	Edicto de Turgot, 1776: declara la libertad de trabajo. Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, 1789. Ley Le Chapelier, 1791 (prohíbe la asociación). La Libertad de Trabajo como consagración jurídica del principio de la — igualdad ”.
Siglo XIX.	La Revolución Industrial y la — crisis social ”. Las revoluciones de 1830 y 1848 en Europa. Surgimiento de los primeros sindicatos: Great Trade Unión, 1834. La 1ª Asociación Internacional de Trabajadores de 1864. La Comuna de París de 1871. Primera huelga en Uruguay, 1876. Mártires de Chicago, 1886. Surgimiento del Estado de Derecho.	Emergencia del trabajo capitalista: libre, por cuenta ajena, subordinado y remunerado. Masificación del proletariado. Migración del campo a la ciudad. Transformación de campesinos y artesanos a obreros.	Crítica a la — igualdad formal ” en la libertad de trabajo. Socialismo utópico: Owen, Saint-Simon, Fourier y Cabet. Anarquismo: Proudhon y Bakunin Socialismo científico: Marx y Engels. Publicación del Manifiesto Comunista, 1848. Catolicismo: Publicación de la Encíclica Rerum Novarum, 1891.	Normas que toleran el sindicalismo: Combination Laws Repeal, 1824. Normas similares en 1864 (Francia) y 1869 (Alemania). Reconocimiento de la Libertad Sindical: Constitucional originario (mutación): Constitución de Uruguay, 1818; Constitución de Bélgica, 1831 y Constitución de Fráncfort, 1849: libertad de asociación. Legal: 1871, Inglaterra: Trade Union Act. 1884, Francia: Ley Waldeck-Rousseau.
Inicios del Siglo XX	Revolución Rusa 1905 y 1917. Revolución mexicana, 1910. Masacre de Santa María de Iquique (Huelga de Salitre), Chile 1907. La Primera Guerra Mundial. Surgimiento del Estado Social de Derecho. Estado de Bienestar.	Consolidación del trabajo capitalista y de la organización de los obreros en sindicatos y partidos políticos.	La concepción de los derechos sociales y la Libertad Sindical como conquista social de los trabajadores y respuesta jurídica (concesión) del capitalismo frente a las revoluciones sociales.	Reconocimiento de la Libertad Sindical: Constitucional: 1917, Querétaro; 1919, Weimar; 1929, Ecuador; 1931, España. Legal: 1914, EE.UU.: Clayton Act; 1916, Alemania: Decreto del Kaiser del 22 de Junio.

Fuente: Blancas (2010), Eastman (1991), Juarranz (1984), Ojeda (1980), Palomeque (2011), Quiñones (2007) y Villavicencio (2010). Elaboración propia.

El esquema del cuadro anterior está en función a las fases de evolución del derecho de la libertad de trabajo planteado por Sergio Quiñones (2007, p. 17), así como la visión interdisciplinaria que guía nuestro trabajo. Para Quiñones la libertad de trabajo es el primer derecho laboral de la historia –con lo que no estamos totalmente de acuerdo como veremos más adelante-. Asimismo señala que las etapas de su desarrollo histórico están en razón al surgimiento del liberalismo, y serían tres: 1) la pre liberal o de ausencia de la libertad de trabajo, que va hasta antes de la Revolución Francesa (mediados del siglo XVIII); 2) la liberal o de surgimiento de la libertad de trabajo (finales del siglo XVIII y todo el siglo XIX); y 3) la post liberal o de emergencia de las ideas sociales (siglo XX), donde el liberalismo se ve matizado por estas, de lo que surge el Estado Social de Derecho (2017, p. 17).

Desde otra perspectiva, pero a partir del esquema de Quiñones señalamos que el devenir de la Libertad Sindical si bien atraviesa los mismos momentos históricos, lo hace en distintos momentos de maduración y con diferente intensidad, por lo que su periodificación no es la misma. Los conflictos laborales entre los incipientes poderes del capital y el trabajo, entre los aún poco trascendentes actores del trabajo asalariado moderno (burgueses y proletarios), no se originan de la nada, se van construyendo mucho antes de la Revolución Industrial. El análisis a través de la historia de estos conflictos nos permite comprender la construcción de la Libertad Sindical no solo como derecho sino como un proceso histórico.

Así ensayamos la siguiente periodificación de los conflictos derivados del trabajo donde lo predominante era: a) La ausencia de la libertad personal y la presencia del esclavismo, hasta el siglo V aproximadamente; b) la presencia de la libertad personal pero con ausencia

de la libertad de trabajo, donde destaca la servidumbre y la aparición en las ciudades del trabajo gremial, es decir hasta mediados del siglo XVIII; c) el surgimiento de la libertad de trabajo (y la libertad de asociación), con el trabajo asalariado prestado en régimen de libertad en grandes unidades productivas, que iría hasta finales del siglo XVIII (Revolución Francesa y aparición de la ideología liberal); d) el surgimiento de la libertad sindical de facto no reconocida jurídicamente, con la aparición de las luchas sociales encabezadas por los obreros de mediados del siglo XIX (Revolución de 1848, Comuna de París de 1871) y e) la consolidación o desarrollo de la libertad sindical, con el reconocimiento de los derechos sociales entre ellos los del derecho del trabajo y la autonomía colectiva, de la mano con el surgimiento de las corrientes revolucionarias del siglo XX (anarquismo, socialismo).

Cabe señalar que este intento de sistematización resultará siempre arbitrario, aunque no dejará de ser útil. Arbitrario, pues, así como en el caso de las clásicas etapas de la libertad sindical –prohibición, tolerancia y reconocimiento–, hemos coincidido líneas atrás con Palomeque y Ojeda cuando señalan que estas son periodificaciones rígidas de un proceso fluctuante y complejo, también en este caso debemos advertir lo mismo. Por ejemplo, es una sistematización que solo toma en cuenta el desarrollo occidental y no las formas de producción y de entender el trabajo de otros lados del orbe; o que no es exacta, pues la ausencia de libertad personal volvió a ser predominante del siglo XV a buena parte del XVIII con el comercio de esclavos del África y la invasión a América. Como fuere, esta periodificación sin pretender ser absoluta, nos permite situarnos dentro de las relaciones de producción más preponderantes y comprender sus aspectos más generales.

Tabla 5

CONFLICTOS DERIVADOS DEL TRABAJO donde lo predominante es:				
Ausencia de libertad personal, hasta siglo V	Presencia de libertad personal, hasta mediados del siglo XVIII	Conflicto derivado del trabajo asalariado		
		Libertad de trabajo, hasta finales del siglo XVIII	Libertad sindical (surgimiento), mediados del siglo XIX	Libertad sindical (desarrollo), siglo XX
Esclavismo	Servidumbre y trabajo gremial	Trabajo asalariado prestado en régimen de libertad en grandes unidades productivas		

Elaboración propia.

2.1 Los conflictos derivados del trabajo asalariado y la organización del trabajo antes de la *Ilustración*

Antes del capitalismo y la forma de trabajo asalariada, ajena y dependiente, existieron otras formas de trabajo. En la Europa anterior a la Revolución Francesa y la Industrial (no nos detendremos aquí a analizar otras formas de producción acaecidas en el mundo, pues la Libertad Sindical es un concepto de origen occidental), el trabajo estaba organizado materialmente en base a dos tipos de economías: la agraria en el campo y la industrial en la urbe. Ambas configuraron sus propias estructuras de organización social y jurídica.

Así, de acuerdo a Sergio Quiñones (2007), la mayoría de autores coinciden en señalar que estos sistemas de organización del trabajo fueron: el trabajo forzoso feudal y el trabajo gremial de los talleres, –ambos caracterizados por la ausencia total de la noción de libertad de trabajo”. Estos a su vez tuvieron sus sistemas jurídicos, en el primer caso la regulación

–derivada del derecho real”, en el segundo –derivada del derecho corporativo” (pp. 18 y 19).

2.1.1 *Trabajo feudal*

En el caso del trabajo bajo el feudalismo la característica fundamental es la servidumbre o sujeción personal –tanto en las condiciones de producción material propias del sistema como en las relaciones de vida cimentadas sobre esa sujeción (de acuerdo a Marx: el hombre independiente ha desaparecido y todo el mundo vive sojuzgado).” (García, 2009, p. 35). Se trataba de –un complejo nudo de relaciones entre siervo y señor, en virtud del cual el primero debía al segundo fidelidad y trabajo, a cambio de protección y el usufructo de la tierra” (Sanguineti, 1996, p. 3). Dicho de otra manera, –el señor se apropiaba del fruto resultado del trabajo de sus siervos, que excedía el necesario para su propia subsistencia y la de su familia, articulándose pues a la apropiación de trabajo ajeno bajo el régimen del derecho de dominio” (Quiñones, 2007, p. 22).

Es decir había una porción de trabajo por cuenta ajena y una porción por cuenta propia, allí residía la base material del velo de confusión que envolvía al trabajo feudal, donde los siervos no eran ni trabajadores modernos ni esclavos, como tampoco la relación era de obrero-patrón ni de padre-hijo, aunque tenía un poco de todo de manera muy convenientemente para el señor feudal.

2.1.2 *Trabajo gremial*

Mientras, en las ciudades, a la par que se desarrollaba una incipiente economía de mercado, florecían formas libres de trabajo por cuenta ajena (...) en base a la cesión voluntaria de los frutos del propio trabajo a cambio de una contraprestación” (Sanguineti, 1996, p. 4). Es decir, el maestro del taller gremial pagaba un salario al oficial que carecía de los medios de producción. Esta relación de trabajo estaba regulada de manera similar a las actuales, a través de ordenanzas gremiales sobre tiempos de trabajo, salarios, duración de los contratos, etc.” (Sanguineti, 1996, p. 4)

Estas normas si bien eran producidas por los propios maestros titulares de los talleres y que iban asumiendo roles empresariales, necesitaban ser aprobadas por las autoridades, por lo que no se puede hablar de una autonomía normativa, menos una autonomía colectiva. Sin embargo, como ha señalado Sanguineti (1996) hubieron intentos de organización colectiva por parte de los oficiales trabajadores, estas agrupaciones fueron conocidas como “*compagnonnages*” (p. 4) y fueron protagonistas de los muchos conflictos relacionados a su giro⁷².

En la producción manufacturera de los artesanos no había división del trabajo -más allá del maestro, el oficial y el aprendiz-, todo el producto descansaba en cada oficio y todo el ciclo productivo en las habilidades de un hombre. Esta situación cambiará radicalmente con el advenimiento de la Revolución Francesa, la *ilustración* y el *liberalismo*, que romperán las cadenas institucionales que impedían el desarrollo de las nuevas fuerzas productivas que con el surgimiento de la Revolución Industrial se anunciaban.

⁷² Al respecto se puede apreciar las revueltas de los *ciompi*: “revueltas iniciadas por las corporaciones de las Artes y oficios de la ciudad de Florencia -entre las que destacaba la de la lana-, que duraron desde 1378 a 1393” (ALBIAC, 2011, p.17).

Si la primera batalla fue por *la libertad personal* en los llamados mundo antiguo y medieval, luego, con la llegada del liberalismo, se conquista *la libertad de trabajo* frente a los monopolios de los gremios; así podemos indicar que se va allanando el camino para la conquista de una nueva libertad, la sindical.

2.2 Los conflictos laborales y la Libertad de Trabajo como consagración jurídica de la “igualdad” en la *Revolución Francesa*

Bajo la influencia de la “Hustración racionalista” y a la consigna programática de “libertad, igualdad y fraternidad”, la Revolución Francesa de 1789 determinó el hundimiento del orden político feudal, reconfiguró el poder político y transformó las relaciones económicas en Europa. Diez años después, luego del golpe de estado de Napoleón Bonaparte y bajo el influjo del “individualismo Liberal”, de la triada original solo se mantuvo en pie el “binomio libertad e igualdad, amén de la propiedad” (De la Villa y Palomeque, 1980, p. 63)⁷³.

2.2.1 Aspectos sociales

La lucha por el poder entre nobles y señores feudales versus burgueses y trabajadores, se saldó con la victoria de la burguesía, el antiguo régimen despótico dio paso a la República, y con ella una serie de nuevos derechos.

⁷³ La consigna política de “fraternidad (...) será asumida en 1848 como resultado de la influencia socialista” (DE LA VILLA y PALOMEQUE, 1980, p. 63).

En 1789 la unidad de clases medias (burgueses-pequeño burgueses) y bajas (trabajadores-artesanos empobrecidos) irrumpe en la historia asaltando el poder. Son tiempos turbulentos y de profundos cambios. En 1793 asume el control el sector más radical de la pequeña burguesía con Robespierre al mando, un año después son reemplazados por lo *girondinos* (burguesía moderada). Finalmente en 1799, sella esta etapa de la historia, la alianza entre nobles reformistas y burgueses moderados, en contra tanto del antiguo régimen como de las reivindicaciones del pueblo.

Las clases bajas -los *sans-culottes* que habían puesto la cuota de sangre en la revolución- fueron arrinconadas. El germinal socialismo de Babeuf y su conspiración no tuvieron el respaldo de los jacobinos y fue brutalmente aplastada por girondinos y monárquicos. La temprana lucha por las reivindicaciones obreras fue postergada por las necesidades burguesas. De todo el caudal revolucionario solo se mantuvo en pie la desarticulación del poder político feudal y el establecimiento de las condiciones ideológicas, jurídicas y económicas para el desarrollo del modo de producción capitalista.

Una de estas condiciones fue la libertad de trabajo. Ésta, entendida como “la libertad de elegir una profesión u oficio”, fue uno de los principales derechos conquistados en 1789, no obstante desde entonces el contenido de este derecho ha ido desarrollándose.⁷⁴ Esta

⁷⁴ Para Sergio Quiñones (2007), de acuerdo a la regulación actual del mencionado derecho éste “no será concebido únicamente como la libertad de elegir una profesión u oficio, sino que se vinculará directamente a la prohibición de trabajos forzosos u obligatorios, y adoptará matices en función a las facultades que pueda otorgarle al trabajador en cada una de las fases de la relación laboral”(p. 45) , es decir al momento de constituirse: “el derecho de los individuos a que no se presenten interferencias externas en la elección y ejercicio de una actividad humana productiva”(p. 68) , de ejecutarse: “el derecho de los trabajadores a que no se presenten interferencias externas en la elección y ejercicio de una nueva ocupación, adicional a la relación

conquista supuso que los seres humanos al ser todos iguales ante la ley, puedan ofertar libremente su mano de obra en el mercado sin necesitar el consentimiento del señor feudal, ni de cumplir con las reglas del maestro del gremio.

Con la Revolución Francesa y después con las transformaciones a las que llevó la Industrial, las relaciones sociales de producción variaron completamente: los seres humanos eran dueños de sí mismos, podían transferir su fuerza de trabajo a quien querían y en las condiciones que querían. No obstante, esta libertad solo fue formal, quedaba aún la lucha por su *derecho al trabajo* y sus *derechos en el trabajo*⁷⁵.

2.2.2 Aspectos Ideológicos

A nivel de conciencia estas transformaciones suponían que los seres humanos llegaban a un nivel de madurez, por el cual no necesitaban de un tercero (señor feudal) u organización intermediaria (gremio) para desplegar sus relaciones sociales en los distintos aspectos de sus vidas, pero específicamente en el trabajo (relaciones sociales de producción). Ese grado de evolución del sentido común, no hubiese sido posible sin las ideas de avanzada que introdujo previamente la “Ilustración”. De acuerdo a Kant citado por Aramayo, el famoso filósofo intenta responder a la pregunta ¿Qué es la Ilustración? con un artículo de 1784 indicando que significa salir de una puerilidad mental de la incapacidad de usar la propia razón sin la guía de otra persona. Sapere aude. ¡Ten valor de servirte de tu propio

laboral que ya ejecutan”(135) y de extinguirse: “el derecho de los trabajadores a que no se presenten interferencias externas en su voluntad de extinguir la relación laboral de la que forman parte” (p. 168). QUIÑONES, ob. Cit.

⁷⁵ –Pero mientras las Constituciones liberales se ocupaban solo de la libertad de trabajo: derecho de decidir si se trabaja o no, en qué y para quién, las Constituciones sociales han tratado, además, el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo; es decir, el acceso a un empleo en condiciones adecuadas (NEVES, p.48).

entendimiento! –la máxima de pensar siempre por sí mismo es lo que mejor define a la ilustración” (Aramayo, 2001, p. 294). Comerciantes y trabajadores, los nuevos sujetos de moda, se atrevían a pensar por sí mismos, hacer negocios por su cuenta y riesgo, transformando las relaciones de trabajo y con ello el mundo.

Así pues, a lo abonado por la ilustración devino por un lado el *liberalismo* y su exacerbación individualista, como concepción integral del mundo, y por otro el *capitalismo*, como nuevo modo de producción, todo ello gracias a la lucha revolucionaria de los trabajadores y al ascenso de la burguesía al poder. Como afirma Palomeque (2011), el liberalismo es la ideología de la Revolución burguesa y su moderna sociedad, dado que pretende justificar racionalmente el nuevo orden a través de las libertades individuales (libertad de trabajo-libertad de industria), el racionalismo, el constitucionalismo y la secularización de las formas de vida (p. 24).

No obstante, cabe recordar con Schiller lo que prometía la Revolución Francesa y su corolario como evolución de las ideas: –el ambiguo resultado será conservar la Revolución como una poética imagen de ilusión perdida y como una coartada para la entrega al conservadurismo” (VALVERDE, 1984, p. 61). Su sustrato ideológico provenía principalmente del –ideal de virtud pequeñoburguesa” contrario a las expectativas del pueblo llano. Así en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano –se atacan solo los privilegios de la estirpe, pero se respeta la propiedad”, por más que en muchos casos esta suponga la carencia de igualdad y libertad. Incluso para los jacobinos de Robespierre –*liberté e igálité* se refieren a las oportunidades de cada cual para competir –

fraternalmente, eso sí: no es que se pretenda el igualamiento de los bienes, sino simplemente *il faut moraliser le commerce*” (VALVERDE, 1984, p. 61)⁷⁶.

2.2.3 Aspectos jurídicos

La manifestación jurídica de estos hechos sociales e ideológicos se encuentra sintetizada en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, cuando reconoce que "los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos" y que estos derechos ~~son~~ la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión". Por ende, si todos son iguales, solo serán aceptados como sujetos válidos el Estado y los ciudadanos, aboliéndose toda ~~instancia~~ o realidad institucional intermedia” (Palomeque, 2011, p. 24); más aún cuando estas implicaban ~~trabas~~ jurídicas y administrativas que impedían el desarrollo de un mercado libre.” (Blancas, 2011, p. 23).

Las normas específicas que plasman el objetivo de liberar el trabajo al mercado han sido señaladas anteriormente⁷⁷. Nos detendremos solo en la Ley Le Chapelier de 1791, pues es esta la que finalmente prohíbe tanto los gremios monopólicos, como los *compagnonnages* y coaliciones obreras, e impide que estas reglamenten sus intereses comunes -capacidad de autoregulación-. Si bien inicialmente la Ley Le Chapelier supuso la posibilidad de que los trabajadores no calificados pudieran acceder a un puesto de trabajo libremente,

⁷⁶ ~~Moralizar~~ el comercio”.

⁷⁷ Hubo varios intentos por reconocer la libertad de trabajo hasta la Ley Le Chapelier de 1791. Esta norma tuvo un desarrollo previo de idas y venidas, meses antes el decreto de Allarde había prohibido los gremios. Unos años antes en 1776, anticipándose a la crisis social y presión política, el fisiócrata Turgot, ministro de Luis XVI, había emitido un Edicto conocido por su nombre, que declaraba la libertad de trabajo como la "libertad de ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que estime conveniente". La norma fue derogada.

posteriormente se configurará como la primera disposición contraria a los principios que contendrá la Libertad Sindical, al prohibir -hasta su derogación en 1884- que los trabajadores se organicen, se auto regulen y ejerzan cualquier medida de presión.

Sin embargo, como toda norma “antisindical” que bajo el pretexto de asegurar el libre mercado perjudica a los trabajadores, permitía “una tolerancia de hecho hacia las uniones patronales a partir del Consulado, mientras se acentúa la represión de los grupos obreros” (Ojeda, 1980, p. 51). Efectivamente el principio de eliminación de sujetos e instituciones intermediarias entre el Estado y los individuos era aplicado solo para las uniones de trabajadores, mas no a las burguesas expresadas en empresas y grupos de estas. Configurándose así lo advertido por Fernando Garrido ya en 1871: la libertad individual y la de trabajo conseguidas por las luchas de la burguesía y las clases bajas, fueron “en beneficio casi exclusivo de las clases medias y con perjuicio manifiesto de las trabajadoras” (p. 14). Hay un traspaso del poder: de la nobleza a la burguesía, así como de las penurias: del campesinado y el artesanado a los obreros.

2.2.4 La libertad de trabajo como condición para el capitalismo

Finalmente cabe preguntarnos ¿qué hay detrás de todas estas pugnas y de las normas que las expresan, como la Ley Le Chapelier? Para el profesor Sastre (citado por Quiñones, 2007), el objetivo político y económico de la clase burguesa que impulsó esta norma “sin éxito antes de la Revolución y con éxito luego de ella-, fue abolir el régimen corporativo medieval, dado que “las corporaciones y los gremios paralizan el progreso y reducen el volumen de mano de obra disponible, al excluir prácticamente a las mujeres.” (pp. 25 y 26).

Dicho de otra forma, ~~la~~ libertad de trabajo como premisa y el contrato como instrumento para la canalización de la utilización masiva del trabajo asalariado, conforman las bases jurídicas iniciales del primer capitalismo.” (Quiñones, 2007, pp. 25 y 26).

La libertad de trabajo, más que la consagración jurídica de la ~~libertad~~” y la ~~igualdad~~”, buscaba consolidar el orden ideológico y jurídico necesario para la liberación de mano de obra masiva (exceso de oferta de fuerza de trabajo), lo que a su vez permitiría el control del tiempo de trabajo y los salarios⁷⁸; todas ellas condiciones necesarias para el funcionamiento del capitalismo.

En ese sentido, la primigenia libertad de trabajo es más funcional a la libertad de industria de la burguesía y está más vinculada a los derechos civiles, que al derecho del trabajo. Si bien históricamente la libertad de trabajo es el primer derecho laboral otorgado a los trabajadores, aquella se trata de una historia no autónoma. La historia de los trabajadores propiamente hablando, la escrita por ellos mismos, y la conquista de sus primeros derechos propiamente hablando, estaría aún por escribirse y conseguirse en una siguiente etapa: la lucha por los *derechos al trabajo y en el trabajo*. Es decir, la igualdad material y no solo nominal, la libertad real y no sola formal, la Libertad Sindical en suma.

2.3 La *Revolución Industrial* y la crítica a la “igualdad formal” en la Libertad de Trabajo: algunos casos europeos y americanos

⁷⁸ Al respecto ver: PALOMEQUE, 2011, p. 22 y DE LA VILLA y PALOMEQUE, 1980, p. 70.

Se ha conseguido la libertad, pero solo para poder perderla en el mercado; se ha conseguido la igualdad, pero solo para lucirla en un texto. Si la revolución liberal burguesa de 1789 rasga el velo feudal que ocultaba las inequidades, evidenciando lo absurdo de su naturaleza; la Revolución Industrial las divulga –democráticamente”, mostrando lo monstruoso de sus entrañas. La igualdad liberal se torna declarativa, se precisa una igualdad social para hacerla material, cuanto menos tendencialmente.

Si a partir de la revolución liberal la burguesía conquista la libertad de trabajo para abrir cauce al sistema de producción capitalista, a partir de la Revolución Industrial los obreros intentarán lo propio con la Libertad Sindical. En este punto veremos cómo se produce todo ello.

2.3.1 Aspectos sociales

Durante el siglo XIX se producen en Europa dos procesos fundamentales: 1. A nivel político social las *Revoluciones de 1830 y 1848*, así como la de 1871 o *Comuna de París*; y 2. A nivel económico y tecnológico la *Revolución Industrial*, aunque se pueden rastrear los inicios de esta a finales del siglo XVIII.

Las primeras décadas de dicho periodo han sido conocidas, tal como lo recuerda Mario De La Cueva, como *la edad heroica del movimiento obrero* (De la Cueva, 1978, p. 15). El obrero sometido a las peores condiciones laborales batalla por que le sean reconocidos sus derechos. Se suceden así varios procesos revolucionarios, el primero de 1830 tuvo como escenario principal a Francia, en una suerte de repercusión de la Revolución de 1789 y a

manera de respuesta de los republicanos frente al retorno de la monarquía y sus intentos absolutistas, llegando a imponer una Constitución de corte liberal.

La última, denominada Comuna de París, fue el primer gobierno obrero de la historia aunque de corta duración (18 de marzo - 28 de mayo). Durante este régimen se defendió y administró la ciudad frente al ataque prusiano y la huida del gobierno y la burguesía. Se decretó la creación de un salario único para funcionarios públicos y obreros, consejos obreros para la autogestión de las fábricas abandonadas por sus dueños, jornadas de trabajo de 10 horas y menores en el caso de mujeres y niños, guarderías para los hijos de las obreras, etc.⁷⁹ No obstante, si queremos precisar el punto de partida del movimiento obrero, del conflicto capital-trabajo, su concepción como lucha de clases, y su síntesis jurídica en los primeros derechos sociales y laborales, debemos detenernos en las Revoluciones que en 1848 sacudieron toda Europa⁸⁰.

Las jornadas de 1848 tienen nuevamente en París su mejor referente. El gobierno republicano conformado en febrero por burgueses, artesanos y en menor medida por obreros, decretó por presión de estos últimos y por primera vez en la historia, lo que sería el *derecho al trabajo* y el *derecho en el trabajo*: “el gobierno se compromete a garantizar el trabajo para todos los ciudadanos” para cuyo efecto se crean los “Falleres Nacionales” (una suerte de programas de empleo temporal desde el Estado). Además, “se limita la jornada

⁷⁹ Además se decretó la abolición del ejército y su reemplazo por un pueblo en armas. La relativización de la separación de poderes -la Asamblea sería también ejecutiva y la elección de los jueces popular-, la separación de Iglesia y Estado y la laicidad de éste. La obligación de las iglesias de acoger asambleas de vecinos y de sumarse a las labores sociales, la universalización y gratuidad de la enseñanza, la remisión de los alquileres impagados y la abolición de los intereses de las deudas.

⁸⁰ Sobre el protagonismo de los obreros por primera vez en este proceso, ver: JUARRANZ, 1984, p. 10: “La actuación del proletariado es la base de la consideración de las Revoluciones como Revoluciones sociales sobre todo, y primera expresión de lucha de clases”.

laboral a 10 horas”, así como –se constituye una ‘Comisión del Gobierno para los Trabajadores’ (...) puramente consultiva, pero que con representantes de patronos y obreros pretendía solucionar mediante la discusión los problemas laborales” (JUARRANZ, 1984, p. 26). Nótese que incluso se está hablando no solo del derecho al trabajo y jornada de trabajo, si no de lo que sería una germinal manifestación de la Libertad Sindical de hace más de ciento cincuenta años: la negociación colectiva. Finalmente, debemos dejar constancia que tras el cierre de los –Falleres Nacionales” el incipiente movimiento obrero organizado radicaliza sus postulados, lo que les permite cobrar mayor protagonismo en las masas; frente a ello del 24 al 26 de junio los otrora aliados burgueses -en el control de la Asamblea Legislativa- –masacran duramente” el levantamiento obrero⁸¹.

De otro lado en Alemania, bajo la influencia de las revoluciones sociales de Viena y Berlín que acababan de derrocar al antiguo régimen, se reúne el 31 de marzo de 1848 en Frankfurt el Vorparlament. Allí se aprueba la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente elegida en proporción de un diputado por 50 mil habitantes. Esta aprueba el 27 de marzo de 1849 una constitución que expresa de un lado las exigencias liberales de la burguesía alemana -aún insatisfechas para esa fecha a diferencia de otros lugares de Europa-, así como algunos reclamos de los sectores más pobres -artesanos principalmente y obreros en menor medida-. En esta carta se recogen derechos civiles fundamentales y garantías básicas como ya hemos analizado en el punto 2.2.2 de este capítulo (JUARRANZ, 1984, p. 38 y 39). Cabe destacar que si bien los artesanos y obreros no estuvieron debidamente representados en la Asamblea Constituyente, entre julio y agosto de 1848 se reunieron por

⁸¹ –El número exacto de víctimas se desconoce, pero si se sabe que fueron varios millares” Ver: JUARRANZ, 1984, p. 45

primera vez, los unos en un “Parlamento Social”, y los otros en un “Congreso General de Trabajadores” para hacer llegar sus propuestas a la Asamblea Constituyente (Juarranz, 1984, p. 53).

Por su parte, el caso inglés es paradójico pues teniendo los primeros sindicatos que negocian con los patronos –el Great Trade Unión en 1834-, y las primeras normas que reconocen el sindicalismo –en 1871 el Trade Union Act-, éste “siempre estuvo apartado de la política y en concreto en 1948 fue enemigo del *cartismo*” (Juarranz, 1984, p. 40).

Mientras del otro lado del orbe, es desde este periodo que se puede rastrear los orígenes del movimiento obrero en América. Los casos más resaltantes son: La lucha por la jornada de ocho horas el 1° de mayo de 1886 en Chicago, y cuyos antecedentes se pueden rastrear en las oleadas huelguísticas de 1870 en Pensilvania (Juarranz, 1984, p. 15). En Suramérica destacan los casos de Uruguay y Argentina. En Uruguay se puede hablar de un movimiento obrero incipiente desde 1865 con la creación de una sociedad de socorro mutuo entre los obreros tipógrafos y la primera huelga de enero de 1876 de empleados de un hospital. Consolidándose en 1880 con la gran huelga de mineros de Cuñapirú y en 1885 con la formación de la Federación de los Trabajadores del Uruguay, para finalmente en 1905 con la existencia de 28 sindicatos en Montevideo y 11 en el interior, constituirse la Federación Obrera Regional de Uruguay (Gutiérrez, 2010, pp. 86-102). Asimismo en Argentina la primera movilización obrera y presentación de un pliego de demandas al Congreso será el 1° de mayo de 1890 (Gutiérrez, 2010, p. 65). En Centroamérica podemos resaltar el caso cubano con la primera organización obrera a finales de 1870 y la realización en 1887 del primer congreso obrero, pero las primeras huelgas se dan recién en 1890 (Gutiérrez, 2010,

pp. 74 y 75). En el resto de nuestra región, como ya se ha dicho más adelante, hay fechas muy dispares respecto al surgimiento del movimiento obrero.

En cuento a lo que se ha dado a conocer como *Revolución Industrial* -proceso que encuentra sus raíces en Inglaterra alrededor de 1760-, en primer lugar esta es la expresión económica, tecnológica y organizativa del tránsito de un “capitalismo primitivo” a una “fase en que el capitalismo (...) realiza su específico proceso de producción”. Este proceso de producción se realiza por primera vez a partir de la “unidad colectiva de producción de gran escala, la fábrica”. Con ello se separa el “productor y su propiedad sobre los medios de producción, estableciéndose una relación directa entre capitalista y asalariados” (DE LA VILLA y PALOMEQUE. 1980, p.66).

En segundo lugar, la Revolución Industrial es el resultado de diversos fenómenos, que van, en el plano tecnológico, desde la invención de la máquina de vapor “creada por Watt en 1769- y demás inventos sobre todo en la industria textil y minera, hasta el mejoramiento de las vías de comunicación. En lo económico, la extracción de nuevas fuentes de materia prima y energía, la expansión del comercio, el aumento del flujo de capital y la acumulación de capitales. En el escenario demográfico el aumento de la población tanto en materia de mano de obra, como de consumo. Mientras en lo político, un “clima social adecuado”⁸².

⁸² Al respecto ver: DE LA VILLA y PALOMEQUE, 1980, pp. 69 y 70, GARRIDO. 1871, p.6 y BLANCAS. 2011 a, p. 23.

Tercero, significó alcanzar los niveles más altos de explotación racional y sistemática del trabajo. La sustitución del trabajo humano y la maquinización del mismo, posibilita el incremento de los rendimientos, la mayor división del trabajo, la masificación y urbanización, etc. Es decir, se origina un excedente de mano de obra que permite «la mecánica de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo»⁸³, y con ello la apropiación de recursos por parte del «empresario-empendedor [que] prolonga los tiempos de trabajo (...), y modera los salarios, con la consiguiente repercusión en la limitación de los costes de producción» (Palomeque, 2011, p. 22).

Es en ese contexto que emerge el trabajador asalariado moderno y se reúnen en él tres requisitos aceptados por toda la doctrina, para ser considerado tal:

- Recibir una remuneración como contraprestación de los servicios que presta. El trabajador vende su fuerza de trabajo a un empleador que dispone de un capital determinado, ambos hacen posible la producción. Eso lo distingue de los esclavos, de los siervos, etc.
- La prestación que realiza es un servicio no personal. No hace disposición del uso de su fuerza de trabajo, sino que la vende a otro, empleador. Eso lo distingue de un artesano.
- La realización del trabajo es subordinada al empleador, quien dispone sobre el uso de dicha fuerza de trabajo y ejerce un poder de dirección en lo que respecta a la realización de las labores.

⁸³ Resulta ejemplificador el testimonio de un obrero tipógrafo en 1841: «Ahora con la división del trabajo, los nuevos procedimientos y las máquinas, la mayoría de los oficios tienden a volverse puramente mecánicos y los obreros de todas las profesiones serán relegados pronto a la clase de los hombres no especializados...» Citado por DOLLEANS En: DE LA VILLA y PALOMEQUE, 1980, pp. 70 y 71

2.3.2 Aspectos ideológicos

Para las jornadas de las revoluciones europeas de 1948 existen tres grandes influencias ideológicas: el liberalismo tardío de la burguesía centro europea -que no se había realizado como sí en Inglaterra o Francia-, el nacionalismo alemán e italiano, y el socialismo –en esos momentos utópico principalmente-.

Sobre este último algunos autores señalan que –aunque las organizaciones obreras están poco desarrolladas, las ideas socialistas de Cabet, Saint Simon, Sismondi, Proudhon o el mismo Louis Blanc (Marx aunque no es totalmente desconocido, no ejercerá todavía una notable influencia), forjan una corriente de opinión que propugna la revolución social” (Juarranz, 1984, p. 17).

Las posiciones marxistas plantean que estas revoluciones son ya expresión de la lucha de clases, aunque sus elementos de vanguardia están poco desarrollados y su vinculación con la política es aún incipiente. Abonan en esta tesis el nivel de organización al que se llegó en algunos casos, como el de los obreros franceses ferroviarios y portuarios (Juarranz, 1984, p. 46), así como el temor que experimentaron tanto las monarquías como los asambleístas liberales que persiguieron ferozmente la difusión del Manifiesto Comunista y la Nueva Gaceta Renana. Un ejemplo claro del desarrollo ideológico del incipiente movimiento obrero está reflejada en la posición del Congreso General de Trabajadores en Alemania que presentaban ante la Asamblea Constituyente de Frankfurt –los problemas de los obreros”, y planteaban –que el problema social debía ser resuelto por los mismo obreros” (Juarranz,

1984, p. 53), evidenciando no solo la radicalidad de los mismos si no los intentos por dotarse de programa político propio y por consiguiente de un derecho específico.

La Iglesia Católica también se ve obligada a participar del debate. León XIII en su encíclica *Rerum Novarum*, critica los excesos del sistema capitalista: “Los deberes de los capitalistas y de los amos: no tener en modo alguno a los obreros como a esclavos”, así como ridiculiza el socialismo “Los Socialistas, después de excitar en los pobres el odio a los ricos, pretenden que es preciso acabar con la propiedad privada y sustituirla por la colectiva, en la que los bienes de cada uno sean comunes a todos (...) Pero lo más grave es que el remedio por ellos propuesto es una clara injusticia, porque la propiedad privada es un derecho natural del hombre. Porque en esto es, en efecto, muy grande la diferencia entre el hombre y los brutos”. Y reprende al sindicalismo: “Los deberes que corresponden a los proletarios y obreros son: no perjudicar de modo alguno al capital, ni asociarse con hombres malvados que falsamente les hagan concebir desmedidas esperanzas”.

Respecto al derecho de asociación, limita sus funciones al asistencialismo de las sociedades de socorros mutuos “son los mismos capitalistas y los obreros quienes pueden hacer no poco mediante instituciones encaminadas a prestar los necesarios auxilios a los indigentes”. Asimismo, respecto a la intervención del Estado, le reserva un rol regulador en casos excepcionales, pues por lo general “no hay razón alguna para recurrir a la providencia del Estado; porque, siendo el hombre anterior al Estado, recibió aquél de la naturaleza el derecho de proveer a sí mismo, aun antes de que se constituyese la sociedad”.

De otro lado, respecto a la ideología que acompaña el ascenso del poder burgués, uno de los elementos claves del liberalismo es el principio de la igualdad jurídica, como respaldo normativo a la idea filosófica de la preeminencia del individuo frente a lo colectivo e incluso frente al Estado. Sin embargo, la Revolución Industrial y el consecuente desarrollo del propio liberalismo, rompen ese contrato social cuando someten la noción de igualdad a la libertad económica y a las reglas del mercado.

Se produce así un conflicto en la propuesta liberal, el cual es señalado por la crítica socialista. Al respecto Bricmont (2007) manifiesta: “Los pensadores liberales del siglo XVIII concebían una sociedad de pequeños productores independientes y, dentro de ese contexto, la noción de “mercado libre” o la hostilidad al poder del Estado feudal y eclesiástico se llenaban naturalmente de sentido. Pero el desarrollo de las grandes empresas trajo la progresiva socialización de la producción, que hizo a su vez caducar la justificación de la propiedad privada de los medios de producción. La idea fundamental del socialismo es que, desde el momento en que el proceso de producción se socializa en los hechos, si se desea hacer realidad las esperanzas de emancipación expresadas por el liberalismo clásico, su control también debe socializarse” (p. 4).

2.3.3 Aspectos jurídicos

El siglo XIX viene marcado por las normas prohibitivas de la actividad sindical (Ley Le Chapelier 1791, Combination of Workmen Acts 1799 y 1800) y de todo tipo de asociación reivindicativa. Este “liberalismo primigenio” propugnaba una democracia de privilegios,

utilizando estas y otras normas similares para prohibir la existencia de no solo de sindicatos, también de partidos políticos (Blancas, 2011 a, pp. 30 y 31).

La persecución penal a todo tipo de asociación reivindicativa tuvo como respuestas las revoluciones sociales. La Revolución de febrero de 1848 en París, si bien no consiguió el reconocimiento de los derechos laborales -pues fue derrotada, como ya hemos visto-, tuvo una gran victoria: el reconocimiento jurídico del sufragio universal (Blancas, 2011 a, p. 28). El ejercicio de este derecho posibilitó que las reivindicaciones sociales tuvieran mejor efecto en el plano jurídico, derogándose a mediados de siglo muchas de las normas prohibitivas.

Así el Parlamento inglés derogó las Combination of Workmen Acts en 1824, convirtiéndose en el primer país en despenalizar la actividad sindical. Un año más tarde la aprobación de las Combination Laws Repeal inauguró lo que se ha dado a conocer como la etapa de tolerancia sindical, al reconocer a los trabajadores el derecho de asociación.

La etapa del reconocimiento jurídico se alcanza a finales de siglo, en 1871 en Inglaterra con la Trade Union Act y en 1884 en Francia con la Ley Waldeck-Rousseau -en algunos otros países como en EE.UU. el reconocimiento se hará a través de sentencias-. El ordenamiento jurídico admitía el derecho de los trabajadores de sindicarse, negociar colectivamente y ejercer la huelga. Esta etapa culminará con un nuevo contrato social, con la

constitucionalización e internacionalización de este derecho, inaugurándose el “modelo de Estado social de Derecho” (Palomeque, 1989, p. 38)⁸⁴.

Surge así un sistema político de participación e intervención del Estado en los asuntos sociales, económicos y laborales; se justifica la aparición del derecho del trabajo y la Libertad Sindical en su dimensión no solo jurídica si no como institución civilizatoria.

Es así que desde finales del siglo XIX primero en Europa y luego en América Latina y el resto del mundo los Estados empiezan a reconocer este derecho. Las primeras normas serán de origen legal o de rango terciario, luego aparecerá el reconocimiento constitucional –esta vez primero en América Latina-. Finalmente el reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical se ha venido extendiendo en algunos países hasta en la segunda mitad del siglo XX, como se puede apreciar en el Cuadro siguiente⁸⁵.

Tabla 6

UN SIGLO DE RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL
Principales normas que reconocen de manera expresa la Libertad Sindical en Europa y en América Latina, en orden cronológico, tanto a nivel legal, constitucional y jurisprudencial
1871, Inglaterra: Trade Union Act.
1884, Francia: Ley Waldeck-Rousseau.
1913, Perú: Decreto Supremo del 24 de enero de 1913.
1914, Norteamérica: Clayton Act.
1916, Alemania: Decreto del Kaiser del 22 de Junio.
1917, México: Constitución de Querétaro.

⁸⁴ Manifestación de ello son las constituciones de Querétaro y Weimar, así como el Tratado de Versalles en especial su capítulo referido a la justicia social y el rol del trabajo como ya hemos analizado en el capítulo III.

⁸⁵ Cabe señalar que existe lo que hemos denominado un reconocimiento constitucional originario no expreso de la Libertad Sindical y que ha sido analizado en el Capítulo III.

1919, Alemania: Constitución de Weimar.
1929, Ecuador: Constitución Política de la República.
1934, EE.UU.: Norris Laguardia Act.
1935, EE.UU.: Wagner Act.
1937, EE.UU.: Sentencia Tribunal Supremo, caso Senn.
1931, España: Constitución de la República.
1946, Francia: Constitución de Francia.
1947, Venezuela: Constitución de los Estados Unidos de Venezuela.
1947, Italia: Constitución de Italia.
1947, Bolivia: Constitución Política.
1949, Argentina: Constitución de Argentina.
1949, Alemania: Ley Fundamental de Bonn. (RFA)
1976, Portugal: Constitución de Portugal.
1979, Perú: Constitución Política del Perú.

Fuente: Ojeda (1980), Palomeque (2011) y Blancas (2011). Elaboración propia.

3 Libertad Sindical, historia, ruptura y continuidad

Las revoluciones sociales habían descorrido los velos serviles del medioevo, reivindicado libertad, igualdad y fraternidad. El liberalismo burgués encauzó jurídicamente los reclamos hacia la libertad personal y la igualdad ante la ley. La Revolución Industrial volvió a atizar las profundidades mostrando una nueva iniquidad: el conflicto capital-trabajo. El socialismo y otras corrientes críticas demostraron el drama de las libertades e igualdades burguesas. La amenazada democracia de privilegios se vio obligada a ceder el paso al Estado social de Derecho canalizando el conflicto y surgiendo la Libertad Sindical.

Entramos al siglo XX, el pensamiento liberal, y su fuerza renovadora, había dotado a los hombres de igualdad de derechos. No obstante, para los trabajadores dicha igualdad era formal, vivían una desigualdad real. Había surgido la denominada –euestión social” y el

espíritu revolucionario de las masas obreras -apenas sosegado en 1830, en 1848, en las jornadas de Chicago de 1866 y en la Comuna de París de 1871-, amenazaba nuevamente subvertir el orden establecido, esta vez con mucho más fuerza.

Los sectores de poder que veían inminente la llegada de nuevas oleadas revolucionarias, se planteaban la necesidad de un cambio de rumbo. Unos se decidían por la represión de los ejércitos, otros por el artificio de las leyes. Finalmente el Estado abandonaba su faceta “neutral” en el libre juego de las fuerzas económicas –el “*laissez faire – laissez passer*” favorable a las grandes concentraciones de capital- y asumía un rol interventor. Para la burguesía era necesario crear nuevas reglas de juego que solucionen la crisis social que se había generado en la civilización capitalista, hay un doble juego: negociar y ceder ante los intereses económicos de los trabajadores, asimilar y desactivar sus pretensiones políticas.

Sin embargo, los instrumentos normativos para operativizar dicha transacción no sirven. El derecho civil es reflejo de consensos aparentes, dispositivos incumplidos que carecen de eficacia, enunciados demasiado genéricos y tergiversados. Ese derecho pierde legitimidad social. Se hace cada vez más necesario un nuevo Derecho que regule el trabajo, un nuevo Estado de Derecho que incluya lo social y una nueva libertad, la sindical.

CAPÍTULO III

ORIGEN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

“Ha fugado de la casa de sus patronos un muchacho de siete a ocho años, llamado Gregorio, casta indio (...), varias cicatrices en la frente; muy cerrado para hablar el castellano, como hijo de una de las provincias de Ayacucho; ha salido con una camisa de color morado, sin sombreros ni zapatos. La persona que lo entregue recibirá una gratificación”

Aviso publicado en El Comercio sobre la fuga de un trabajador de servicio,

14 de enero de 1859, Lima⁸⁶

⁸⁶ El Comercio, Lima, año XXI, N° 5906, 14 de enero de 1859.

1 Trabajo y conflicto en el Perú moderno: El proceso formativo del derecho del trabajo y la libertad sindical

“Desinteresado el poder público de la suerte de los trabajadores apareció el espectáculo de los talleres sin aire ni luz, en donde, en medio de la promiscuidad de las edades y de los sexos, sufría el obrero la extenuación de catorce, de dieciséis, de dieciocho horas de cotidiana labor, sin hebdomedarios descansos, sin aparatos para precaver los riesgos de las máquinas, sin derecho para asociarse, ni estímulos para ahorrar y ascender”.

Matías Manzanilla⁸⁷

El Perú es una nación de productores, de hombres y mujeres del trabajo. Sin embargo, no menos cierto es que el Perú es una nación en formación o una nación de naciones⁸⁸. Tal vez por ello el trabajo no haya sido valorado de igual manera por todos los peruanos en nuestra historia.

Así por ejemplo el desprecio a las labores manuales de las clases altas y del aparato administrativo criollo originado en la Colonia⁸⁹, se contrasta con la laboriosidad andina resaltada por diversos estudiosos del Perú: Desde las obras de José María Arguedas, que recrea de manera épica la fuerza colectiva del comunero del campo y cierta ética del trabajo⁹⁰, hasta la literatura de Mario Vargas Llosa que resalta también la laboriosidad

⁸⁷ Manzanilla, 1905, p. 4.

⁸⁸ José Calos Mariátegui ha dicho que “El Perú es todavía una nacionalidad en formación” (MARIÁTEGUI, 2010, p. 336). Así como, “se puede decir del Perú (...) que es todavía un concepto por crear”. (MARIÁTEGUI, 1927, p. 343).

⁸⁹ Al respecto se puede ver: QUIROZ, Alfonso W. 2013.

⁹⁰ En la obra literaria y antropológica Arguedas narra las proezas de los comuneros del sur andino que pudo ver y compartir. Ejemplo de ello son los cuentos “Los comuneros de Akola”, “Los comuneros de Utec

andina, pero en este caso individual, del moderno emprendedor, vecino ciudadano pero de raíces provincianas⁹¹. Así como los estudios sociológicos de Jorge Parodi⁹², e históricos de Alberto Flores Galindo⁹³, Denis Sulmont o Jorge Basadre⁹⁴ o en las leyendas fundacionales de nuestros pueblos originarios en las que el trabajo es el génesis de todo y el elemento ético ordenador: *–ama quella*” (no seas ocioso)⁹⁵.

Esa laboriosidad se ha evidenciado a lo largo de nuestra historia y ha sido rescatada de manera colectivista o individualista como una manera de entender y proponer una visión de país, desde el anarquismo, el socialismo o el liberalismo dependiendo del discurso que la destaca. Por ejemplo, García-Bryce ha planteado –con demasiado entusiasmo creemos nosotros- la tesis de la frustración de un proyecto de país liberal en base a la organización política y económica del trabajo de los artesanos de la segunda mitad del siglo XIX (García-Bryce, 2008).

Pampa”, las novelas *–Fodas las sangres*” y *–hs ríos profundos*” donde los comuneros de Puquio a partir de faenas colectivas logran construir la carretera hasta Ica en un tiempo record y ante la apatía de los gobernantes y hacendados.

⁹¹ Al respecto se puede apreciar la novela de 2013 *El héroe discreto* de VARGAS LLOSA.

⁹² En la obra de Parodi, *–Ser obrero es algo relativo: obreros, clasismo y política*”, se compara el mayor grado de laboriosidad de los obreros de procedencia andina con respecto a los no andinos en una fábrica peruana durante las décadas de 1970 y 1980 (Parodi, 1986).

⁹³ Flores Galindo en *–Los mineros de Cerro de Pasco, 1890-1930. (Un intento de caracterización social)*” destaca la gran capacidad de trabajo colectivo de los trabajadores mineros provenientes de las comunidades campesinas del centro del Perú.

⁹⁴ Tanto Sulmont como Basadre plantean una periodificación de la historia del movimiento sindical, que bien podrían ser la base de la historia del trabajo moderno en el Perú.

⁹⁵ Más allá de la originalidad de las leyendas o de su veracidad, nos interesa el análisis que el mito sugiere. Así en la leyenda de Manco Cápac y Mama Ocllo recreada por Garcilaso de la Vega en sus *–Comentarios Reales*”, se reconoce en ellos a nuestros *–padres*” no solo por habernos procreado –como en el caso de la tradición judeocristiana-, si no por habernos enseñado a *trabajar*, en esto último radica su verdadera originalidad. De igual modo, en la interpretación de la leyenda de los hermanos Ayar realizada por Rostworowski (2014), se reconoce también el rol del elemento trabajo, al indicarse que deambularon por la tierra hasta que llegaron a una tierra fértil para *trabajarla* y asentarse, explicación no precisamente del paso de una cultura nómada a una sedentaria, si no de la búsqueda de la tierra apropiada a través de la capacidad de *trabajarla* agrícolamente (pp. 31-35).

A su vez, el anarquismo, aunque de manera muy episódica y singular, también esbozó una forma de sociedad a inicios del siglo XX teniendo a los obreros organizados en sindicatos - pero sin partidos políticos- como su núcleo fundacional. Por último, el socialismo de Mariátegui nos trazaba un camino que reconocía en el trabajo colectivista del hombre andino, el germen de una sociedad de productores organizados sindicalmente y políticamente, al respecto se puede ver sus obras “Los 7 ensayos...” o “Ideología y política”. Arguedas, para mediados del siglo XX, complementa a Mariátegui mencionando como esa laboriosidad se encuentra presente en los trabajadores migrantes de las fábricas o fuera de ellas en las faenas vecinales con las que se construían las “barriadas” de las grandes urbes modernas (V. gr. Arguedas, p. 459-461)⁹⁶. Mientras ya en el siglo XXI, desde una óptica liberal, Vargas Llosa exalta el “emprendedurismo” migrante representado en el emporio textil del centro comercial de Gamarra en Lima, pero lo hace desde la narración de aventuras individuales, de sus miserias y sus glorias (por ejemplo en “El héroe discreto”).

Como fuere, se evidencia que desde diversas perspectivas -de izquierdas o de derechas, de las ciencias sociales o la literatura, de la historia o los mitos- se ha planteado tener una visión del Perú desde el trabajo humano, es decir desde la mita, la minka, el ayni, las faenas comunales campesinas, los artesanos, los obreros o los emprendedores.

⁹⁶ Efectivamente el comunero migrante -convertido muchas veces en obrero sindicalista en la ciudad- recreando sus formas originarias de organizar la fuerza de trabajo (faenas vecinales como moderna mita, llenado de techos como ayni contemporáneo, etc.), ha dado forma a los distritos más populosos de Lima dotándolos de servicios, pistas y veredas con poco o ningún apoyo estatal o de la empresa privada.

El derecho del trabajo peruano, como producto cultural -a decir de Palomeque (2011, p. 20)-, está construido a partir de estas historias, que no son otra cosa que la historia del trabajo en el Perú, e imbuido también de esas particulares visiones, es decir de la ideología que subyace en el trabajo. Nuestra institución de análisis, la libertad sindical, también se conforma de estos hechos e ideas, no solo como antecedentes inertes que sirven de prolegómeno formal pero sin mayor significación en la actualidad, si no como las raíces de un árbol que brindan sustento mientras este se mantenga de pie.

En ese sentido en este capítulo analizaremos la libertad sindical peruana no solo como expresión jurídica si no como hecho social e ideológico. Dado que la libertad sindical es un concepto propio del sistema de producción capitalista, la investigación se desarrollará siguiendo la pista al surgimiento del capitalismo en el Perú (finales del siglo XIX), de los conflictos laborales colectivos que los acompañan y del origen jurídico de la libertad sindical (inicios del siglo XX).

1.1 Un intento de periodificación

Tal y como hemos venido haciéndolo, para analizar el origen del derecho del trabajo y la libertad sindical en el Perú, analizaremos la evolución de los hechos económicos-sociales, de las ideas y de las normas. Para hacerlo nos guiaremos de la historia de los acontecimientos más importantes de finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, que bien podríamos sintetizar como la *historia del trabajo en el Perú contemporáneo*. Dado que esta tarea aún no ha sido abordada como tal, usaremos como guía la *historia de la acción sindical peruana* -dado que para la OIT lo sindical involucra tanto a trabajadores como

empleadores, el desarrollo del capital en el Perú y sus empresas no estará excluido-. Para ello tomaremos en cuenta la periodificación realizada por dos grandes científicos sociales, de los cuales se nutre nuestra propuesta: Jorge Basadre y Denis Sulmont.

Esta periodificación sin embargo es parcial, pues alude solo a la historia del movimiento obrero. No se aborda la historia del derecho del trabajo y menos la historia del trabajo en sí. No pretendemos llenar por completo ese espacio vacío, por ahora este texto tiene otro objetivo; utilizaremos, si, los estudios históricos que existen para nuestro análisis. Sin embargo no podemos dejar de hacer ciertas observaciones puntuales a la historia del movimiento sindical peruano, así como aportes para las otras historias: la del derecho del trabajo y la del trabajo.

A diferencia del vacío reinante en la historia del derecho del trabajo y del trabajo peruano, la historia del movimiento obrero peruano si ha sido estudiada, unas veces, con seriedad y hasta con fruición, mientras otras sistemáticamente censurada u olvidada, incluso por los propios trabajadores⁹⁷. Ello dependiendo del momento histórico, del grado de inclinación de la balanza que mide la correlación de fuerzas entre capital y trabajo. Otro capítulo más de esta historia pendular.

Siguiendo, a César Lévano (Pareja, 1980, 7 y 8) nos animamos a decir que los primeros en dedicarse a la historia sindical fueron los propios dirigentes obreros, que como una suerte de cronistas modernos relataban sus propias aventuras y desventuras. Esta etapa heroica de

⁹⁷ Así lo recuerda César Lévano, citado por Pareja (1980), cuando crítica la dejadez de algunas dirigencias: la «responsabilidad recae aquí entre quienes se dijeron y aún se dicen representantes del proletariado peruano» (p. 7).

la historia de la historia del movimiento sindical se cerrará con el trabajo del discípulo de Mariátegui, Ricardo Martínez de la Torre, que en 1928 publica *“El movimiento obrero de 1919”*⁹⁸. De esta primera época, un testigo de primer orden y que también forman parte de esta historia, Mariátegui, sentencia en 1928: *“El movimiento proletario peruano no ha sido reseñado ni estudiado todavía... La crónica de la lucha obrera está por escribirse”* (2010, p. 211).

Luego de esta primera etapa habrá conforme a César Lévano *“un medio siglo de silencio”* (Pareja, 1980, p. 7). En efecto Basadre en 1962 seguía afirmando lo ya señalado por Mariátegui: *“La historia del movimiento obrero peruano [no ha sido] estudiada, hasta ahora, detalladamente o en su conjunto”* (1968, Tomo X, capítulo CXCVIII). Así, salvo algunos textos episódicos de Kapsoli y Parra (Pareja, 1980, p. 7), se tendrá que esperar, hasta la década de 1960 para la aparición de nuevos trabajos sobre el movimiento sindical. Siendo varios los estudiosos que se dedicarán a escribir sobre el tema, constituyendo así la época dorada de la historiografía sindical, entre ellos Flores Galindo, Denis Sulmont, Piedad Pareja, Saturnino Paredes, Agustín Barcelli, Jorge Parodi, Carmen Vildoso y por supuesto César Lévano (Pareja, 1980, p. 7)⁹⁹. Estos estudios se produjeron con esmero y cierta asiduidad hasta la década de 1980. Sin embargo, en la actualidad un nuevo análisis del tema aguarda pacientemente¹⁰⁰. Por ahora, creemos importante siguiendo esta senda

⁹⁸ Años más tarde, y luego de azarosas vicisitudes, publicará en 4 tomos sus *“Auntes para una Interpretación Marxista de la Historia Social del Perú”*.

⁹⁹ Sobre la historia de la historiografía sindical Lévano ha dicho, en el prólogo del libro de Piedad Pareja (1980), respecto a algunos de los intelectuales de la época dorada, que se debe rescatar de estos su rigor académico, su interés por las nuevas fuentes, su visión integral por comprender en su análisis la situación económica y social del Perú de entonces, así como su relación con el mundo, sin olvidar los aspectos ideológicos y hasta psicológicos (p. 7).

¹⁰⁰ Con excepción del libro *La utopía libertaria en el Perú, una recopilación y estudio de los orígenes del sindicalismo y el anarquismo* dirigidos por Luis Tejada y don César Lévano, y el ensayo *“El día después del*

aportar la visión jurídica a esta historia, pues lo jurídico es el sistema donde quedan condensados los resultados del —tirar afloje” de las fuerzas sociales, del capital y el trabajo.

De esta manera partimos de los aportes del profesor Denis Sulmont quien en su libro de 1981 —El movimiento Obrero Peruano (1890-1980). Reseña histórica”, esquematiza la historia del movimiento obrero peruano en cuatro grandes etapas, a saber:

- De fines del siglo XIX a 1930, nacimiento del movimiento proletario. En donde se sintetizan de manera relativa y discontinua las tres etapas clásicas del Derecho del Trabajo: su prohibición, su tolerancia y su reconocimiento. Marcada inicialmente por las corrientes anarquistas y luego por el pensamiento socialista de J. C. Mariátegui.
- De 1930 a 1956, marcada por la represión de los años 30, así como por el surgimiento del Partido Aprista.
- De 1956 a 1968, crecimiento del sector obrero y deslinde con el Aprismo.
- De 1968 a 1979, con el advenimiento del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas.

Nosotros tomaremos y desarrollaremos de dicho esquema solo el primer punto y parte del segundo. No obstante, no es la única propuesta de periodificación. Aunque con una intención analítica menos profunda, Basadre (1968) en el capítulo CXCVIII del tomo X de

tsunami...” de Omar Manki, que tiene la virtud de echar una mirada a lo sucedido en los últimos años, muy poco o nada se ha vuelto a escribir con seriedad.

su Historia de la República del Perú nos ofrece una periodificación de la primera etapa de la historia del movimiento sindical, la que podríamos sintetizar de la siguiente manera:

- De 1858 hasta 1879, de la fundación de las primeras sociedades de auxilios mutuos hasta la Guerra con Chile.
- De 1886 hasta 1901, de la fundación de la Confederación de Artesanos “Unión Universal”, luego de la guerra con Chile, hasta el primer Congreso Obrero de Lima y la creación de la Asamblea de Sociedades Unidas.
- De inicios de siglo hasta la oleada huelguística de 1904 en adelante, surgimiento de la Federación de Panaderos “La Estrella” y el movimiento anarquista influenciado por Manuel González Prada.
- De la oleada huelguística de 1904 en adelante hasta 1927, la difusión sindicalismo revolucionario, el paro por la jornada de las 8 horas laborales y el paro por las subsistencias de 1919 hasta el Congreso Obrero de 1927.
- De 1927 hasta el renacimiento del movimiento obrero a inicios de la década de 1930, la represión de Leguía y el crecimiento del sindicalismo.

A partir de estos estudios hemos diseñado el siguiente esquema, que vincula no solo los datos propios de la evolución del movimiento sindical, sino sus determinantes económicas y el contexto político; así como las variables ideológicas y sus consecuencias jurídicas.

Tabla 7

**ESQUEMA DE PERIODIFICACIÓN DE LA HISTORIA DE LA ACCIÓN SINDICAL
(determinantes sociales, económicas, políticas, ideológicas y jurídicas)**

Sulmont	Basadre	Propia (Capítulo III)
<p>• De fines del siglo XIX a 1930, nacimiento del movimiento proletario en donde se sintetizan de manera relativa y fraccionada las tres etapas clásicas del Derecho del Trabajo: su prohibición, su tolerancia y su reconocimiento. Marcada inicialmente por las corrientes anarquistas y luego por el pensamiento socialista de J. C. Mariátegui.</p>	<p>• De 1858 hasta 1879, de la fundación de las primeras sociedades de auxilios mutuos hasta la Guerra con Chile.</p> <p>• De 1886 hasta 1901, de la fundación de la Confederación de Artesanos “Unión Universal” hasta el primer Congreso Obrero de Lima y la creación de la Asamblea de Sociedades Unidas.</p>	<p>Primera etapa: Antecedentes de la acción sindical (Reconocimiento jurídico de la libertad de trabajo, aparición del capitalismo y del proletariado):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ca.1850- ca.1890</i> <ul style="list-style-type: none"> -Década de 1860, primer crecimiento industrial y de ascenso de la burguesía (civilismo) interrumpido por la Guerra con Chile (1879). -Primeras organizaciones de trabajadores artesanos. -Influencia del pensamiento liberal en sectores de la oligarquía y del movimiento artesano popular. -Constitución de 1856 reconoce el derecho a la libertad de trabajo como un derecho fundamental autónomo. Antes constituciones de 1823, 1826, 1828, 1834, 1839, y luego 1860 y 1867 reconocen la libertad de trabajo pero de manera genérica. • <i>Ca.1890-1903</i> <ul style="list-style-type: none"> -Década de 1890, desarrollo del capitalismo, inserción al mercado internacional y exigencia de un mercado libre del trabajo. Segundo civilismo. -Del artesanado al proletariado. Primeras huelgas obreras. Primera negociación colectiva de facto y Primer Congreso Obrero. -Desarrollo de las ideas radicales luego anarquistas de González Prada. -Primeras sanciones penales a los trabajadores por conflictos laborales.
	<p>• De inicios de siglo hasta la oleada huelguística de 1904 en adelante, surgimiento de la Federación de Panaderos “La Estrella” y el movimiento obrero anarquista influenciado por Manuel González Prada.</p>	<p>Segunda etapa: Orígenes de la acción sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>1904-1912: La época heroica del sindicalismo y surgimiento del derecho del trabajo</i> <ul style="list-style-type: none"> -1904, Crisis económica, reducción de exportaciones, de empleo y salario. - Ola de jornadas huelguísticas violencia, represión, negociación e intentos de regulación jurídica de los conflictos laborales. -Diferenciación entre la acción mutualista de los artesanos y la anarquista de los obreros - La acción legislativa de Matías Manzanilla, sus proyectos laborales y la promulgación de la ley sobre accidentes en el trabajo de 1911.
	<p>• De la oleada huelguística de 1904 en adelante hasta 1927, la difusión sindicalismo revolucionario, el paro por la jornada de las 8 horas laborales y el paro por las subsistencias de 1919 hasta el Congreso</p>	<p>(...) Segunda etapa: Orígenes de la acción sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>1913-1919: Surgimiento de la libertad sindical y apogeo del anarquismo</i> <ul style="list-style-type: none"> -Crisis mundial previa a la 1era Gran Guerra. -Influencia del anarco-sindicalismo o sindicalismo revolucionario. -Promulgación del derecho a la jornada de 8 horas en el Callao el 10 de enero de 1913 y el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913 sobre el derecho a huelga y libertad sindical.

	Obrero de 1927. • De la represión de Leguía posterior a 1927 hasta el renacimiento del movimiento obrero.	(...) Segunda etapa: Orígenes de la acción sindical: • 1919-1929: <i>Aparición del socialismo, represión al movimiento sindical y restricciones a la libertad sindical</i> -Huelgas generales y levantamientos de 1919. -Reforma Universitaria. -Difusión del socialismo de Mariátegui. -Conquista nacional de la jornada de 8 horas. -Represión contra los obreros por Leguía.
• De 1930 a 1956, marcada por la represión de los años 30, así como por el surgimiento del Partido Aprista.		Tercera etapa: Crisis del movimiento obrero y de la libertad sindical, 1930 en adelante. -Crisis económica. -Aparición del aprismo. -Represión contra los obreros por Sánchez Cerro. -Normas que recortan derechos civiles, políticos y laborales.
• De 1956 a 1968, crecimiento del sector obrero y deslinde con el Aprismo.		
• De 1968 a 1979, con el advenimiento del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas.		

Fuente: Basadre y Sulmont. Elaboración propia.

Así, de todo lo señalado podemos concluir que el origen del derecho del trabajo y la libertad sindical en el Perú, solo se puede conocer a partir del análisis de la evolución de los hechos económicos-sociales, de las ideas y de las normas más importantes de inicios del siglo XX, es decir de la historia del trabajo en el Perú contemporáneo. Si bien esta historia no ha sido aún escrita de manera orgánica, es válido decir que esta se expresa a través de la historia de la acción sindical peruana, la cual periodificamos según nuestro criterio (para el periodo pertinente y conforme a la Tabla 7) de la siguiente manera:

- Primera etapa: Antecedentes de la acción sindical (ca. 1850-1903), sub-dividida en dos partes: a) Mutualismo y organización de trabajadores por cuenta propia

(ca.1850-ca.1890). b) Capitalismo y organización de trabajadores por cuenta ajena.

Continúa el mutualismo (ca.1890-1903).

- Segunda etapa: Orígenes de la acción sindical (1904-1929), sub-dividida en tres partes: a) De artesanos a asalariados (1904-1912). b) Sindicalismo, huelgas y anarquismo (1913-1919) c) Conquistas sindicales y socialismo (1919-1929)
- Tercera etapa: Crisis del movimiento obrero y de la libertad sindical (1930 en adelante).

De igual manera, si bien la evolución del Derecho del Trabajo peruano, en específico del surgimiento y desarrollo de la libertad sindical, comparte muchos de los hitos de la periodificación de la historia del movimiento sindical, aquella tiene su desarrollo propio, la que dividiremos en dos grandes periodos:

- Primer periodo: Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del derecho del trabajo (mediados del s.XIX-1912). Que involucra a) los antecedentes del sindicalismo, b) los orígenes del sindicalismo y los antecedentes del derecho del trabajo, y c) el surgimiento del derecho del trabajo y los antecedentes de la libertad sindical.
- Segundo periodo: Surgimiento de la libertad sindical en el Perú (1913-1931). Que contiene el a) surgimiento de la libertad sindical, b) el desarrollo de la libertad sindical y c) la crisis de la libertad sindical.

Tabla 8

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA LIBERTAD SINDICAL Perú, ca. 1850 - 1932					
Primer periodo: Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del derecho del trabajo (ca. 1850-1912)			Segundo periodo: Surgimiento de la libertad sindical (1913-1932)		
Ca. 1850-1903: Los antecedentes del sindicalismo.	1904-1910: Los orígenes del sindicalismo y los antecedentes del derecho del trabajo.	1911-1913: Origen del derecho del trabajo.	1913-1919: Surgimiento de la libertad sindical.	1919-1929: Desarrollo de la libertad sindical.	1930-1932: Crisis de la libertad sindical.

Elaboración propia.

2 *Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del derecho del trabajo: la época heroica (mediados del s.XIX-1912)*

2.1 Aspectos sociales y económicos:

2.1.1 *La aparición de la acción sindical en América*

A nivel continental conocidos son los hechos sindicales de la revuelta de Haymarket (Chicago, Estados Unidos) del 4 de mayo de 1886, que originaron años después que la Asociación Internacional de los Trabajadores – AIT decretará el 1 de mayo como día “~~Internacional del Proletariado~~”. No obstante las referencias a nivel de América Latina son menos conocidas. Será en Uruguay, bajo la influencia anarquista, dónde se funde el primer sindicato de América Latina en 1870: la Sociedad Tipográfica Montevideana; así como la primera central de la región en 1875: la “~~Federación Regional de la República Oriental del Uruguay~~”¹⁰¹. No obstante, Godio indica que de mucho antes data la primera huelga de la región, exactamente de 1858 y fue llevada a cabo por los trabajadores tipógrafos de Río de

¹⁰¹ Estos datos son tomados de Cappelletti y Rama (Cappelletti y Rama, 1990, p.86. y GUTIERREZ, 2010, pp. 83-129). Cabe señalar que Godio señala que la central uruguaya se habría fundado en 1876, no menciona el año 1875 (Godio, 1980, p. 61).

Janeiro, así también se puede mencionar la de los tabacaleros de La Habana de 1866 y la de los tipógrafos de Buenos Aires de 1878 (Godio, 1980, p. 62).

Justamente a raíz de la huelga de 1866 las autoridades policiales de La Habana emiten con fecha 14 de mayo del mismo año la primera norma antisindical de la que se tenga registro, prohibiendo el derecho de opinión, de reunión y de asociación de los tabacaleros, que en ese entonces no se organizaban bajo el nombre de sindicatos. La ola represiva se vivió también en Argentina donde la sección de la AIT fue disuelta por el gobierno en 1875 (Godio, 1980, p. 65 y 66). Los hechos reseñados suceden antes que el movimiento sindical peruano (entendiendo este como la acción conjunta de trabajadores asalariados y subordinados) diera muestras de actividad, observándose que justamente la aparición de las condiciones para la gestación del sistema capitalista determinan el grado de la maduración del movimiento obrero.

2.1.2 Mutualismo y organización de trabajadores por cuenta propia (ca.1850-ca.1890)

Los primeros intentos de organización de los trabajadores en el Perú se producen entre mediados y fines del siglo XIX. Nos referimos a los intentos protagonizados por los trabajadores artesanos, primero en Lima y Callao y luego en otras ciudades del país.

A mediados del siglo XIX el estibador del Callao, Mariano Salazar y Zapata, funda exactamente en 1858 la primera organización de trabajadores artesanos: la Sociedad Filantrópica Democrática. Se caracterizó por brindar atención médica y socorros a los trabajadores y a sus familiares. Esta primera organización de trabajadores de la que se tenga

registro está aún muy lejos de ser una organización sindical en el sentido de agrupar a trabajadores asalariados que busquen reivindicar derechos. Le siguen en 1860 la fundación en Lima de la Sociedad de Artesanos Auxilios Mutuos. Mientras en 1870 se constituye la Sociedad de Artesanos del Cusco y en 1885 en Arequipa la Nueva Sociedad de Artesanos Lima. El movimiento de trabajadores artesanos en el Cusco fue singular, la Sociedad de Artesanos del Cusco fue fundada por el carpintero Francisco González y gracias al empuje de la líder feminista Trinidad Enríquez: primera mujer universitaria peruana y pionera en la educación popular de mayores. Dicha sociedad creó la primera Escuela Nocturna para obreros, que luego se convirtió en el Batallón Zepita, el cual llegó a participar en defensa de la patria en la guerra con Chile. En 1878 Francisco González fue elegido diputado, siendo el primer diputado obrero¹⁰².

Para 1873 ya se contaban entre las sociedades de artesanos más importantes en Lima a la Sociedad Tipográfica, la Sociedad de Artesanos, la Sociedad Fraternal de Artesanos y la Sociedad San José. En 1878 se funda la Unión Universal de Artesanos por Manuel Figueroa.

No pasaron muchos años para el primer intento de unificación de organizaciones laborales al fundarse en Lima la Confederación de Artesanos «Unión Universal», integrada por los gremios de sastres, carpinteros, cigarreros, pintores, molineros, panaderos, toneleros, albañiles, etc. Esta organización se estima que sería de 1886, por lo que sería la primera

¹⁰² Sobre la fecha de la elección de Francisco González, Mücke señala que la cita de Basadre es incorrecta: «Francisco González, cuyo oficio era de carpintero, triunfó en las elecciones cuzqueñas de 1876 siendo el primer diputado obrero» (Basadre, 1968-1970, 7: 69). Basadre fecha este evento incorrectamente, puesto que la elección se celebró en 1878. Su error fue repetido por Thomas Krüggeler y Paul Gootenberg». (Mücke, 2010).

confederación de trabajadores, aunque conforme a sus actividades estos serían en su mayoría trabajadores por cuenta propia.

Respecto a las acciones de auto-tutela laboral, debe señalarse que fueron también los artesanos los que realizaron las primeras paralizaciones de la producción. El 21 y 22 de diciembre de 1859 se produce el primer antecedente de huelga en el país, en este caso contra la importación de artículos. Esta puede ser catalogada como la primera huelga de trabajadores por cuenta propia. Mientras que en Diciembre de 1883 se registra una huelga del gremio de oficio tipógrafo. La cual podemos considerar como la primera huelga por mejoras salariales. Cuatro años después, en enero de 1887 los panaderos de Lima realizan la primera huelga de trabajadores por cuenta ajena.

No obstante toda esta actividad la organización formal de los trabajadores fue bajo la figura del *mutualismo*. Figura que si bien suponía la unión de los trabajadores en pos de la mejora de sus condiciones de vida, básicamente se trataba de fondos de ayuda mutua para gastos tales como sepelio de sus miembros. Estaban aún lejos de la lógica del sindicalismo propio de la época del capitalismo, pues no se construía bajo la lógica de contraposición de intereses entre el capital (empleador) y el trabajo (obreros), ni en función a una táctica reivindicativa de conquista de derechos.

Tabla 9

Primera etapa ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN SINDICAL: a) 1850-1890		
Periodo	Hechos Económicos y Políticos	Organización y Acción de los Trabajadores
1850-1890	• 1863, primer crecimiento	• 1858, Sociedad Filantrópica Democrática, primera

<p><i>Organización de trabajadores artesanos por cuenta propia en Gremios de Oficios, así como de jornaleros en Haciendas.</i></p>	<p>industrial (extractivismo guanero, agroexportación, manufactura y comercio: trabajo libre como forzoso a través del enganche o de los coolies) interrumpido abruptamente por la Guerra con Chile (1879-1883).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feudalismo en la sierra (gamonalismo: trabajo forzoso y servidumbre). • Trabajo corporativo o gremial: maestros, oficiales y aprendices artesanos en la ciudad. • El comercio: burgueses. • 1879-1912, bolsones de esclavismo en la selva (caucheros). 	<p>organización de trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 21 y 22.12.1859, primera huelga de trabajadores por cuenta propia. • 1860, fundación en Lima de la Sociedad de Artesanos Auxilios Mutuos. • 1870, Sociedad de Artesanos del Cusco. Francisco González y Trinidad Enríquez (primera mujer universitaria y maestra de obreros). Primera Escuela Nocturna para obreros. • 1873, Lima: Sociedad Tipográfica, la Sociedad de Artesanos, la Sociedad Fraternal de Artesanos y la Sociedad San José. • 1878, Unión Universal de Artesanos. • 1978, Francisco González primer diputado obrero. • Diciembre de 1883, primera huelga (tipógrafos de Lima) por mejoras salariales. • 1885, Arequipa: Nueva Sociedad de Artesanos. • 1886 (¿?), Lima: Confederación de Artesanos «Unión Universal», primera confederación de trabajadores. • Enero de 1887, primera huelga de trabajadores por cuenta ajena (panaderos).
--	--	--

Fuente: Basadre y Mücke. Elaboración propia.

2.1.3 *Inversión extranjera y organización de trabajadores por cuenta ajena: Capitalismo y conflictos laborales (ca.1890-1903)*

Como ya lo hemos señalado, a partir de 1890 el capitalismo empieza a desarrollarse plenamente. Ello va de la mano con el incremento de las contradicciones entre capital y trabajo (aumento de los episodios huelguísticos), así como con el desarrollo del movimiento laboral en general y el origen de la actividad sindical.

Los primeros años del siglo XX se van a caracterizar en materia económica por un fuerte crecimiento de las exportaciones. Estas llegan a multiplicarse –cerca de siete veces en valor entre 1900 y 1920”, destacando sobre todas, las de origen agrícola (Caravedo, 1985, p. 210). Y dentro de estas debemos señalar especialmente la producción de la costa (Lambayeque, La Libertad, Lima, Ica y Arequipa), que para ese momento era la más moderna (adelantos tecnológicos), gozaba de buenos precios en el extranjero (algodón, azúcar, etc.), de buenas y grandes extensiones de tierra (latifundio) y de una mano de obra barata (ex comuneros rumbo a la proletarización sometidos a través del enganche), es decir contaba con los elementos fundamentales que caracterizan el crecimiento capitalista.

Pero el sector agrícola no fue el único que experimento un crecimiento. En estos años también se destaca cierta actividad capitalista en Lima, aunque se tratará de “un lento dinamismo industrial, comercial y de mercado interno”. Caravedo (1985) verifica ello en el “incremento relativo de las importaciones de herramientas y maquinarias” (p. 210) en la ciudad. Algo similar se puede observar en la producción minera del centro del país.

De acuerdo a Orrego en Lima el crecimiento industrial se plasmó en el sector de alimentos, con el surgimiento de la fábrica de helados D’Onofrio en 1897, la harinera Nicolini Hermanos de 1900 y la de golosinas fundada por Arturo Field de 1902. El citado autor señala que para 1907 en la capital había hasta 7 fábricas de fideos, mientras en provincias habría 12. Otro rubro importante conforme a Orrego serían las bebidas gaseosas donde destacaban La Higiénica, Las Leonas, Nosiglia, La Pureza de R. Barton y Kola Inglesa, introducida en 1902 por Manuel Ventura (Orrego, 2011).

Caravedo señala que en este periodo se producen dos fenómenos: a) el *desarrollo del capital exportador*, y b) la *formación del proletariado*, ya sea agrícola costeño, minero serrano -en ciertos enclaves de los Andes centrales- o urbano limeño, sector industrial. Al compás de este crecimiento se desarrolla la ruina de pequeños productores y artesanos en Lima y Arequipa. La burguesía enfeudada a los negocios extranjeros se fortalece y toma las riendas del poder. Todo ello conlleva a nuevos conflictos y expresiones de estos nunca antes vistos, como la destrucción de maquinarias o la huelga (Caravedo, 1985, p. 215).

No es casual por tanto que por estas fechas date también la primera intervención del Estado en asuntos laborales, cuando en 1901 el Ministerio de Gobierno y Policía asume la función de registrar los contratos del servicio doméstico (MTPE, 2012). Cabe señalar que si bien en esta época la intervención estatal en los asuntos laborales era mínima, el Ministerio de Fomento y Obras públicas –creado recién en 1896- era quien se encargaba de atender la mayoría de los asuntos relacionados a la industria y el trabajo.

No obstante, dicho crecimiento llegó a un punto de inflexión en 1904 a raíz de ~~la~~ “disminución de las exportaciones”, lo que generó el ~~–~~ “aumento de la desocupación y provocó la reducción salarial” (Cotler, 1987, p. 163). Es el fin del gobierno de Piérola y el reinicio del control civilista, el cual se caracterizó por las ventajas otorgadas a las grandes inversiones extranjeras. Conforme a Cotler, ~~–~~ “por su carácter monopolístico el capital extranjero controló directamente no solo la producción de materias primas, sino también su comercialización, transporte y financiamiento” (Cotler, 1987, p. 139). Es así como estas empresas extranjeras se convierten en ~~–~~ “enclaves”, es decir espacios de producción que limitan el crecimiento industrial e impiden el desarrollo de un mercado interno (Cotler,

1987, p. 144). Produciéndose nuevamente la contradicción (herencia colonial) que acompaña todo el proceso peruano: se produce un desarrollo capitalista dependiente pero este permite la pervivencia de espacios pre-capitalistas que le son útiles. Esta herencia colonial en materia laboral supone que el sector pre-capitalista provee fuerza de trabajo y alimentación baratos, los cuales permiten a su vez “regular los salarios” (Cotler, 1987, p. 144)¹⁰³.

En ese escenario, como habíamos señalado líneas arriba, las primeras organizaciones de trabajadores fueron la de los artesanos. No obstante en dicha época también encontramos formas de organización de trabajadores dependientes: tipógrafos (1892), tabacaleros (1892), portuarios (1894), textiles (1896) y panaderos (1896) (Sulmont, 1981, p. 18). Justamente estas organizaciones con este tipo de trabajadores fueron la que generaron los primeros hechos huelguísticos de trascendencia, como veremos más adelante.

En enero de 1887 ya se había registrado la huelga de panaderos en Lima, esta se caracterizará por ser una medida de fuerza implementada por primera vez por trabajadores por cuenta ajena, tanto autónomos como subordinados, y no por cuenta propia como era la característica general en el periodo anterior dominado por el quehacer del artesanado.

En este periodo la organización de los trabajadores es variada. Desde artesanos hasta obreros, es decir trabajadores por cuenta propia así como por cuenta ajena. De estos últimos

¹⁰³ De acuerdo a Quijano, citado por Cotler (1987, p. 144), la producción y el trabajo del sector pre-capitalista regulaba los salarios “asegurando que los costos de reproducción de la mano de obra se mantuvieran a un nivel inferior al existente en los países capitalistas donde el mercado de trabajo industrial determina los salarios”.

se podría encontrar a trabajadores que se desempeñaban de manera autónoma o de manera subordinada, organizados en Sociedades de Ayuda Mutua o Sociedades de Resistencia, e incluso en organizaciones sindicales. Tal es el caso de la creación de la Sociedad de Obreros Panaderos Estrella del Perú el 10 abril de 1887, primer prototipo sindical, que a pesar de no denominarse expresamente como sindicato e incluso afiliarse a la Confederación de Artesanos «Unión Universal» -por lo que podría considerársele también como una Sociedad de Resistencia-, y de no existir legislación laboral específica que la reconozca, se trataba de una organización sindical de facto, por su accionar (huelgas) y sus objetivos (mejora de condiciones laborales).

Afirmamos que esta organización puede ser señalada como la primera organización sindical. Deducimos ello por el giro del negocio, por el grado de sofisticación de la organización del trabajo que requería atender una ciudad del tamaño de la Lima de entonces, por las reivindicaciones laborales de los panaderos (tres meses antes habían realizado una huelga), así como por la propia influencia anarquista¹⁰⁴, que no se trataba (al menos no totalmente) de trabajadores artesanos, si no de obreros que se desempeñaban por cuenta ajena. En ese sentido se le puede considerar el primer sindicato peruano, al agrupar trabajadores por cuenta ajena, autónomos y subordinados, estar ideológicamente más cercanos al discurso sindicalista y su organización del trabajo ser más compleja.

Otro hecho de relevancia fue la huelga de los obreros textiles de Vitarte de agosto de 1896 (Sulmont, 1981, p. 18), la que consideramos como la primera huelga de obreros proletarios propiamente dichos –es decir, trabajadores asalariados y subordinados-. Más allá de las

¹⁰⁴ Recordemos que fue fundada por los anarquistas Leopoldo E. Urmachea y Manuel Caracciolo Lévano.

formalidades del reconocimiento jurídico, esta acción sindical bien podría considerarse como la primera huelga de trabajadores con una relación laboral propiamente dicha. Dicha acción se caracterizó además por el nivel de repercusión en todo Lima, siendo un antecedente de huelga general, pues fue seguida por los cigarreros y los pasteleros de Lima, durando más de un mes. Se trató también de la primera acción sindical que tuvo repercusiones represivas a nivel legal, el Gobierno de entonces sancionó penalmente a los líderes que participaron en los conflictos laborales. La prisión a la que fueron sujetos los obreros de Vitarte, es un claro ejemplo del clásico periodo de prohibición normativa de la libertad sindical.

De otro lado, en setiembre del mismo año se registra lo que denominaremos la primera negociación colectiva de facto, llevada a cabo entre los tipógrafos de Lima y los empresarios del rubro, luego de una prolongada huelga, la misma que llegó a su fin luego de la intervención mediadora del Presidente de la República Nicolás de Piérola. Este último actuar del gobierno de entonces configuraría el primer ejemplo de intervención mediadora de la administración pública para solucionar conflictos de índole laboral.

De esta manera, tempranamente en el siglo XIX se va gestando una oleada de conflictos laborales. Los panaderos de Lima el 2 de mayo de 1901 realizan una serie de protestas las que incluyeron una paralización de labores impulsadas por trabajadores asalariados y dependientes. Estos trabajadores solicitaban la reducción de la jornada de trabajo que fluctuaba entre 12 y 14 horas, así como la eliminación del trabajo a destajo.

Asimismo, es necesario resaltar que en 1901 se produjo el primer Congreso Obrero en Lima. El mismo que se caracterizó por el debate entre el sector moderado, seguidores de las corrientes mutualistas, y los anarquistas. Por esas fechas se materializa un nuevo esfuerzo de unificar a las organizaciones de trabajadores de la época, la Asamblea de Sociedades Unidas, pero aún de carácter mutualista.

Así tenemos que en 1900 los estibadores del Callao realizan la primera huelga cuya motivación eran mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para 1902 los trabajadores de Mollendo, Arequipa realizan una huelga general que termina con la represión de 300 habitantes (Cotler, 1987, pp. 162-163).

En conclusión las condiciones socio-laborales en las que se encontraban los trabajadores eran terribles y servían de caldo de cultivo para sus protestas. Una descripción de las mismas la provee el historiador Lostaunau, quien a raíz de una campaña de denuncias que realizan los obreros de Vitarte en 1902, señala las condiciones en las que vivían: “Jornadas de 13 horas diarias, habitaciones de 3 x 3 para una familia, turnos seguidos, alimentos en mal estado” (Lostanau, 2013). Todo ello desembocará en nuevas y más airadas protestas.

Tabla 10

(...) Primera etapa		
ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN SINDICAL: b) ca.1890-1903		
Periodo	Hechos Económicos y Políticos	Organización y Acción de los Trabajadores
<i>Ca. 1890-1903</i> <i>Organización de trabajadores</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 1888, discurso del Politeama Manuel Gonzáles 	<ul style="list-style-type: none"> • 10.04.1887, Sociedad de Obreros Panaderos Estrella del Perú. Primer sindicato (trabajadores por cuenta ajena)

<p><i>artesanos y obreros por cuenta propia o ajena, de manera autónoma o subordinada en Sociedades de Ayuda Mutua, Sociedades de Resistencia y aparición del primer sindicato. Así como de trabajo forzoso en Haciendas y en minas.</i></p>	<p>Prada inaugura las ideas modernas y de cambio social en el Perú.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1890, desarrollo del capitalismo, inserción al mercado internacional, economía de enclave y exigencia de un mercado libre del trabajo. • 1891, fundación del partido radical Unión Nacional. • 1895, civilismo retoma el poder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agosto de 1896, primera huelga de obreros proletarios, asalariados y subordinados (Textil Vitarte). Primeras sanciones penales por conflictos laborales. • Setiembre de 1896, primera negociación colectiva de facto (tipógrafos de Lima) y primera intervención mediadora del ejecutivo. • 1900, huelga de cocheros en Lima. • 1901, huelga estibadores portuarios del Callo por Seguridad y Salud en el Trabajo. • 1901, huelga de panaderos y Primer Congreso Obrero en Lima (debate entre los moderados y los anarquistas). • 1902, huelga general en Mollendo, Arequipa.
--	---	--

Elaboración propia. Fuente: Sulmont, Basadre, Cotler y Santistevan.

2.1.4 Enclaves imperialistas y hegemonía civilista: De artesanos a asalariados (1904-1912)

Este periodo estará marcado económicamente por la penetración imperialista norteamericana, políticamente por la hegemonía civilista y el desarrollo relativo de la industria, mientras socialmente por la aparición como sujeto económico y político del movimiento obrero.

Económicamente se advierte claramente el cambio de posta, respecto a nuestra dependencia productiva, de Gran Bretaña a EE.UU. Al respecto Cotler señala que “entre 1898 y 1918 las exportaciones aumentaron ocho veces debido a un espectacular crecimiento del cobre y el petróleo, monopolizados por el capital norteamericano” (Cotler, 1987, p. 140). Ello se aprecia en el destino de las exportaciones mineras (que significaban un poco más de la tercera parte de nuestras exportaciones), las cuales en el caso norteamericano pasan del

11.2% en 1906, al 64.7% en 1909 y 83.0% en 1914, mientras que las destinadas a Gran Bretaña declinan de 69.7%, a 27.8% y 11.2% en los mismos periodos respectivamente, tal y como se puede apreciar en el siguiente cuadro de Flores Galindo.

Tabla 11

DESTINO DE LAS EXPORTACIONES MINERAS (porcentajes)				
Principales países	1906	1909	1914	1916
EE.UU.	11.2	64.7	83.0	93.0
Gran Bretaña	69.7	27.8	11.2	1.8
Alemania	16.4	6.4	—	—

Fuente: Flores Galindo, 2008 a, p. 32

Con el pretexto de aprovechar las ventajas comparativas que gozaba el país en ciertas actividades (minería, petróleo y agro), representantes de las clases dominantes plantean la denominada economía de enclave que privilegia el comercio exterior a partir de la exportación de materias primas sin procesar, así como rompe los posibles eslabonamientos productivos, todo ello en desmedro de la protección de la industria nacional y de generar un mercado interno. Al respecto es ejemplificadora la aseveración (citada por Cotler, 1987) de uno de los empresarios más importante de la época, el señor Garland: “Lo que en primer lugar contribuiría a atraer a nuestro suelo a los hombres y a los capitales, es el comercio de los productos brutos de nuestro suelo en cambio del producto manufacturado de la Europa fabril; y en segundo lugar la explotación de los productos agrícolas y mineros” (p. 135).

No obstante, la burguesía nacional estando de acuerdo con esta economía, reclamaba una mayor participación en la dirección de ésta, advirtiendo los peligros de dejarla exclusivamente en manos de compañías extranjeras. Así lo expresa Gubbins, citado por

Cotler (1987): “En otras palabras, la afluencia de capitales extranjeros viene a retardar la acumulación de capitales nacionales” (p. 136).

No obstante estos reclamos no supusieron una campaña lo suficiente fuerte para plantear otra alternativa, más aún cuando en esta época –el ingreso de nuevos capitales extranjeros, principalmente norteamericanos (...) se desplazaron a la producción directa de materias primas agrícolas, y, muy en especial, mineras. Pero, además, estos capitales provenían de empresas pioneras del desarrollo monopólico –imperialista- del capital norteamericano” (Cotler, 1987, p. 137).

Frente a ello ¿cómo se comportó la burguesía peruana? A nivel político luego del gobierno de Piérola, es decir a partir de 1899, asume el poder el partido civilista. Los sucesivos gobiernos civilistas, representantes de la burguesía nacional, en claro pacto con los capitales norteamericanos, realizaron una serie de modificaciones jurídicas que permitieron la penetración monopólica de EE.UU. A cambio de ello, si bien no pudieron dirigir el proceso, si pudieron beneficiarse económicamente y políticamente. De acuerdo a Cotler el poder de los sectores dominantes (oligarquía) se estructura a través de redes clientelares y caudillos que basaban su poder en el respaldo del Estado (burocracia civil y militar) y las empresas extranjeras, principalmente norteamericanas. Ello, a su vez, era expresión de la nueva estratificación social que alcanzaba el Perú: la burguesía (imperialismo-oligarquía) que se nutría del valor que extraía de la producción pre-capitalista (servidumbre rural), independizándose y sometiendo a los antiguos estratos señoriales (gamonales y criollos), así como consumiendo el plus-valor producido por el sector que iba creciendo conforme se desarrollaba la burguesía: el proletariado (Cotler, 1987, pp. 160-161).

El sector obrero surge como sujeto propio en este periodo a partir de la proletarización de los campesinos y de los artesanos. El paso de un sector a otro estuvo marcado por contradicciones políticas y económicas. Respecto a los artesanos Cotler (1987) señala que “mientras a fines del siglo XIX los sectores artesanales exigían una política proteccionista, los trabajadores asalariados defendían su capacidad de compra” (p. 143), ello en relación a exigir productos más baratos sin importar si fueran extranjeros o nacionales. Esto no debe llevarnos a confusión respecto a la práctica política que cada sector implementa, pues como ya hemos visto, precisamente los artesanos eran quienes tenían como regla general para su mejora social prácticas clientelares o colaboracionistas con los políticos liberales, siendo las protestas acciones más escasas. Mientras los obreros planteaban una política más autónoma respecto a los sectores dominantes, ello debido al rol que ocupaban en la producción directamente opuestos al de la burguesía, así como a la influencia ideológica que comienzan a recibir del anarquismo.

Es así que la manera como se organizan estos nuevos trabajadores por cuenta ajena y asalariados (obreros) deja de ser en sociedades de ayuda mutua (mutualismo), para ser primero en sociedades de resistencia y más adelante en organizaciones sindicales. Lo mismo que su acción política pasa de ser el colaboracionismo y el clientelismo a ser la lucha reivindicativa y la huelga. Esta maduración política estuvo acicateada por las pésimas condiciones sociales en que laboraban los obreros: “jornadas de trabajo que llegaban a 16 horas”, “salarios insignificantes”, “descuento proporcional cuando se atrasa la hora de entrada”... “Apenas una hora para el almuerzo y otra para la cena, dados ambos por la fábrica en unas pailas antihigiénicas, como de cárcel. Además, salarios de nueve o diez

soles por semana. El despedido no tenía un céntimo de indemnización”. (Lévano, 1967, pp. 11 y 12).

Todos estos acontecimientos van a madurar alrededor de 1904. En materia económica y política en este año se producen hechos trascendentales, por un lado la reducción drástica de las exportaciones, que trajo consigo la disminución de empleo y salario; y por otro el fin del “pierolismo” en el gobierno y el ascenso del civilismo, lo que significó “la dinamización del movimiento artesanal y obrero” (Cotler, 1987, p. 163). Las demandas laborales de la época aprovechan la coyuntura electoral y plantean una “jornada de 10 horas, la legislación del trabajo infantil, femenino, y el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo” (Cotler, 1987, p. 164).

En 1904 la Federación de Obreros Panaderos “Estrella del Perú” se escinde de la Federación de Artesanos (Sulmont, 1981, p. 19), lo que consideramos, debe ser entendido como la separación de: a) trabajadores por cuenta propia, no asalariados y b) trabajadores por cuenta ajena, asalariados y dependientes. Es decir, el paso de artesanos a obreros. Aquella organización se convertirá desde entonces en la centralizadora del movimiento obrero, bajo la influencia del pensamiento anarquista. Frente a tales acontecimientos la respuesta del Estado no se hizo esperar, produciéndose hostigamiento y represión a los obreros. Por esta época aparece por primera vez de manera expresa la lucha por la jornada de las 8 horas, en la declaración de principios de la Federación de Panaderos “Estrella Perú” (Periódico Humanidad, 2008).

En ese mismo año se llega al pico más alto de confrontación, los trabajadores portuarios del Callao realizan una huelga del 4 al 23 de mayo de 1904. La reacción del gobierno de entonces contra los cargadores del Muelle y Dársena es brutal, producto de la represión muere el estibador Florencio Aliaga. Esta es la primera acción de envergadura del movimiento obrero y tal vez el primer hito de gran violencia en la tormentosa relación entre empleadores y trabajadores organizados, pues como sostiene Jorge Basadre genera el primer mártir obrero de nuestra historia (Basadre, 1968, pp. 250-258). Asimismo, podríamos añadir, se trata del primer pliego de reclamos formalmente presentado –cuyo punto principal era la jornada de 8 horas-, también se repite el proceso de negociación colectiva de facto por trato directo, así como la intervención del Estado a través de la participación de sus ministros que acompañaron activamente las negociaciones entre las partes, una suerte de antecedente de mediación laboral por parte del gobierno.

La ola huelguística se esparció por el país. En 1905 se van a la huelga los tranviarios de Arequipa, de igual modo los trabajadores portuarios de Mollendo del 2 de marzo de 1906. Esta última se prolongó por más de un mes. Los empleadores utilizaron la práctica del esquirolaje por primera vez, incluso a través de soldados del ejército. Este oleaje huelguístico va de la mano con los cambios económicos de este periodo que implicaron el encarecimiento de las subsistencias.

Tabla 12

Segunda etapa		
ORIGEN DE LA ACCIÓN SINDICAL: a) 1904-1912		
Periodo	Hechos Económicos y Políticos	Organización y Acción de los Trabajadores

<p>1904-1912</p> <p><i>Organización de trabajadores obreros, por cuenta ajena en organizaciónes sindicales en desmedro del mutualismo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penetración monopólica de EE.UU. • 1904, crisis, reducción drástica de las exportaciones, disminución de empleo y salario. • De artesanos o campesinos a obreros. Primeras manifestaciones obreras. • Mayo de 1904, el gobierno nombra a la Comisión Manzanilla luego de fuertes conflictos laborales, a fin de que elabore proyectos de Ley que regulen el trabajo y los conflictos. • 1911, fundación del periódico anarquista La Protesta. • 1912, Billinghurst llega a la presidencia con el apoyo de las clases populares bajo la promesa de reformas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayo de 1904, huelga obrera del Muelle y Dársena del Callao. Presentación del primer pliego de reclamos por escrito y con demanda de la jornada laboral de las 8 horas y otros. Primer mártir obrero: Florencio Aliaga. • 1904, fundación de la Federación de Obreros Panaderos —<i>«Irella del Perú»</i>, se escinde de la Confederación de Artesanos «Unión Universal». • 1905, huelga de tranviarios y fundación del Centro Social Obrero en Arequipa. • 1907, huelga de portuarios en el Callao. Huelga obreros de los molinos en Lima. En Chiclayo se fundada la Confederación de Obreros 1° de Mayo. • 01.05.1908, huelga de obreros portuarios del Callao, Chancay y Huacho, reducción de la jornada a 9 horas. Varios muertos. • 1909, huelga de la Cerro Railway, represión y deportación. • 1910, huelga minera en la Cerro de Pasco Corporation. • 10.04.1911, huelga de textiles en Vitarte y primer paro general de Lima. • 26.05.1911, fundación de la Unificación Obrera Textil de Vitarte. • 1912, huelga hacienda Casa Grande y valle de Chicama. Violencia, saqueos y represión. • 1912, huelga minera en la Cerro de Pasco Corporation y huelga de tranviarios en Lima. Intervención del presidente Billinghurst.
--	--	--

Fuente: Mariátegui, Basadre, Delhom, Cotler. Elaboración propia.

En este marco y como respuesta a toda la agitación social producida, un sector de la burguesía, sin duda el más racional y moderno, inicia la obra jurídica laboral de mayor relevancia de ese entonces: La conformación de la comisión Manzanilla de 1904, que presidida por el jurista, profesor y legislador José Matías Manzanilla promueve una serie de normas laborales, de todas las cuales solo verá la luz luego de 7 años de idas y venidas, la ley que regulaba los accidentes de trabajo. A pesar de la demora y las tensiones, se produjo durante esos años un interesante debate sobre un tema que siempre estuvo soslayado: el

problema laboral. Lo cual reflejaba la importancia que el tema sindical había adquirido, así como las nacientes fuerzas del movimiento obrero para poner en la agenda política sus reivindicaciones. El tema de los derechos laborales de los obreros se estaba discutiendo por primera vez, el inconveniente fue que el único sector que no estuvo considerado en el debate, como bien señala Santistevan (1980), fue el propio movimiento obrero (p. 34). Este incipiente movimiento sindical, ya sea involuntaria o voluntariamente, se expresaba en aquellas épocas por otros caminos: la acción directa.

Los afanes organizativos se multiplican y en 1905 nace el Centro Social Obrero en Arequipa. Para 1907 se produce una nueva huelga de portuarios en el Callao. Se produce por segunda vez el uso del esquirolaje, autorizado por el propio gobierno, para romper la huelga. Ese mismo año ocurre también una huelga de los obreros de los molinos en Lima, mientras en Chiclayo se funda la Confederación de Obreros 1° de Mayo. Al año siguiente, recordando justamente la conmemoración del primero de mayo, los obreros portuarios del Callao llevan a cabo una nueva huelga, lo mismo sucede en los puertos de Chancay y Huacho reclamando la jornada de las 8 horas. Si bien esta reivindicación tendrá que esperar algunos años más para su materialización a nivel nacional, se consigue una reducción parcial de la jornada laboral a 9 horas, ello a costa de varios muertos durante las protestas (Cotler, 1987, pp. 166-167).

En 1909 se realiza una huelga de fogoneros y obreros de la Cerro Railway, en el asentamiento minero andino de Cerro de Pasco. Los principales líderes fueron apresados y deportados. Se inicia así una larga tradición de lucha de los trabajadores mineros de esta

región de la sierra central. Al año siguiente una nueva huelga en la región involucra esta vez a los trabajadores mineros de toda la Cerro de Pasco Corporation.

Un hito significativo fue el llevado a cabo el 9 de abril de 1911 con la presentación del pliego de reclamos los obreros textiles de Vitarte, el mismo que contenía: aumento salarial, reducción de jornada, libre expendio de mercancías para los trabajadores, etc. Al día siguiente los obreros textiles se van a la huelga y consiguen la solidaridad de varios sectores de la capital, materializándose el primer paro general indefinido de Lima (Sulmont, 1981, p. 20). Este logró la cancelación del trabajo nocturno en Vitarte. Producto de ello el 26 de mayo de 1911 se conformó la primera organización textil, la Unificación Obrera Textil de Vitarte.

En estas jornadas cabe resaltar el importante rol ideológico que cumplen órganos de prensa como La Protesta, periódico de filiación anarquista fundado el 1911, que marca un abierto deslinde con las tácticas pacifistas y burocráticas del movimiento artesano (Cotler, 1987, p. 170). De esta manera se marca un antes y un después en el método de acción de los trabajadores, donde el sindicato juega el rol principal. Aparece allí el anarcosindicalismo (Sulmont, 1981, p. 20). Mención aparte merecen las jornadas de protestas encabezadas por los jornaleros de las haciendas del Valle de Chicama en la Libertad, los cuales en 1912 bajo la consigna de la jornada de las ocho horas y mejoras salariales realizaron una masiva paralización que fue duramente castigada. Según Lévano se calculan en 200 jornaleros muertos en las refriegas de las fuerzas del orden.

Este periodo de análisis culmina con el triunfo en las elecciones presidenciales de la campaña abstencionista de Guillermo Billinghurst, o “Pan grande” como era conocido en los sectores populares, en las que encontró gran apoyo. A finales de 1912 el Congreso lo elige Presidente de la República enarbolando un programa popular progresista que contenía una serie de planteamientos laborales inusitados para la época: reformar la ley electoral a fin de permitir la participación de obreros, indios, etc., creación de empleos, regulación de contratos de trabajo, ley de enfermedad e invalidez laboral, incremento salarial, etc. Ese año culmina además con otro hecho trascendente, nos referimos al primer intento de centralización de las organizaciones obreras propiamente dichas: la Unión General de Jornaleros, más adelante Federación Obrera Regional Peruana, que tuvo como antecedente a la Federación Obrera Marítima y Terrestre del Callao, y cuya consigna y tarea fue la conquista de la jornada de las ocho horas bajo la influencia anarquista del grupo La Protesta de Manuel C. Lévano¹⁰⁵.

2.2 Aspectos ideológicos en el origen del derecho del trabajo y la libertad sindical: Ideas revolucionarias, moderadas, progresistas y conservadoras.

Las corrientes ideológicas que impactaron en el mundo sindical a inicios del siglo XIX, se caracterizan a diferencia del siglo anterior porque contaron con la relevante participación de

¹⁰⁵ Santistevan señala la existencia de una Federación Regional de Trabajadores del Perú fundada en 1913 y de influencia anarquista. Evidentemente se trata de la Federación Obrera Regional Peruana fundada en realidad en 1912, tal y como se puede ver en Sulmont, Cappelletti y Rama, así como en Joël Delhom. Mariátegui también se refiere a la Federación Obrera Regional Peruana como la organización creada bajo influencia anarquista pero menciona que surgió luego de los hechos de 1919 (Mariátegui, José Carlos. 1928. Principios programáticos del Partido Socialista y Reivindicaciones inmediatas. En: Ideología y política y otros escritos. Mariátegui: Política revolucionaria. Contribución a la crítica socialista. Tomo V. Caracas. Fundación Editorial El perro y la rana. P. 155). Consideramos que la fuente de los investigadores especializados en materia de la historia del movimiento obrero y del anarquismo en el Perú es la más fiable, por ello citamos las siguientes fuentes: Sulmont, 1981 y Cappelletti y Rama, 1990).

los propios trabajadores en su dirección incluso llegando a ser conducidas directamente por elementos obreros. Demostrando ello el grado de madurez que iba adquiriendo el sector laboral. La única excepción era el movimiento conservador mutualista que aunque era dirigido por obreros y artesanos, estaba aún comprometido con el sector progresista del partido civilista y luego con el populismo de Billinghurst.

Asimismo es interesante comparar el desarrollo de las corrientes ideológicas peruanas con las del resto de Latinoamérica, pues encontraremos algunos nuevos fenómenos que se repiten en toda la región. Aparecen las corrientes que denominaremos nacionalistas revolucionarias, que tienen arraigo no solo en los sectores obreros, sino principalmente en las capas medias radicalizadas –en el Perú el aprismo-, así como la emergencia del marxismo tanto en su matiz más originaria –que denominaremos socialismo latinoamericano, como el de Mariátegui-, como en la vertiente acrítica a la III Internacional –Ravines-.

En el Perú el periodo estará signado, desde el lado de los trabajadores, por el desarrollo y apogeo del anarquismo -con González Prada y el sindicalismo como instrumento- y su posterior deslinde con el mutualismo, así como el ascenso del marxismo de Mariátegui y su deslinde con el aprismo de Haya de la Torre y sus críticas con algunas directivas de la III Internacional.

Mientras que desde la óptica de los representantes del capital tendremos los debates entre las tendencias progresistas dentro del liberalismo que plantean reformas laborales para alcanzar y mantener un verdadero régimen liberal capitalista -como las lideradas por Matías

Manzanilla-; y las posturas conservadoras que atacaban cualquier tipo de reformas sociales o laborales tildándolas de comunistas. Así como la emergencia de los populismos sean liberales como el extraño caso de Billinghurst o esencialmente pragmáticos, es decir con una naturaleza camaleónica y oportunistas como el que inspira al largo régimen de Leguía, pero que finalmente se va decantando e imponiéndose en el debate gracias a su alianza con el imperialismo norteamericano.

Tabla 13

EVOLUCIÓN DE LAS CORRIENTES IDEOLÓGICAS EN AMÉRICA LATINA Y PERÚ (S. XX)		
	América Latina	Perú
Dirigidas por trabajadores (proletariado o pequeña burguesía)	<p>Inicios del siglo XX:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anarquismo, principalmente en Argentina, Uruguay, Chile, etc. Nacionalismo revolucionario, con arraigo en clase obrera y movimiento campesino: Revolución mexicana, Sandino (Nicaragua), APRA (Perú), Perón (Argentina), etc. Prestes (Brasil, primero nacionalista luego comunista). Socialismo latinoamericano y comunismo de la III Internacional, con ligero arraigo en clase obrera y movimiento campesino (Marx-Lenin): Recavarren (Chile), Farabundo Martí (El Salvador), Mella (Cuba) y Mariátegui (Perú). 	<p>Inicios del siglo XX:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1900-1920: Liberalismo popular (mutualismo) Anarquismo (Manuel González Prada). Con ligero arraigo en clase obrera. 1920-1930: Socialismo Latinoamericano (Marx, Lenin y Mariátegui). Con ligero arraigo en clase obrera y movimiento campesino. 1930: Nacionalismo y populismo pequeñoburgués (APRA). Con arraigo en clase media y obrera. Comunismo de la III internacional (Ravines). Con ligero arraigo en clase obrera y movimiento campesino.
Dirigidas por la burguesía		<ul style="list-style-type: none"> Liberalismo progresista (Manzanilla, Miró Quezada) Liberalismo conservador Populismo liberal (Billinghurst) Populismo de derecha o pragmatismo aliado al imperialismo norteamericano (Leguía)

Elaboración: Propia.

2.2.1 *El fin de una época, el inicio de otra: Manuel González Prada, radicalismo y anarquismo, (1888 – inicios del s XX)*

Los sueños del artesanado de un liberalismo hecho a su medida, que recogiera solo los postulados políticos y más idílicos del liberalismo clásico, pretendiendo negar los económicos, se estrellarían con la avaricia de la burguesía rentista y todos estos con la voracidad de los intereses capitalistas extranjeros de ingleses y chilenos en la guerra de 1879.

Ante el fracaso del liberalismo popular, el liberalismo asume su natural cauce elitista. La visión de la clase propietaria para el Perú de post guerra volvería a ser el de ~~un~~ modelo exportador de desarrollo, una casi religiosa fe en un liberalismo económico proveniente de una Europa industrializada y pujante” (Yepes, 1985, p. 310). A partir de 1890 la burguesía limeña se recompone y toma el mando.

Frente a ello nuevas voces serán las contestatarias. Pero solo una es la que merece nuestra atención: la de Manuel González Prada que con su discurso del Politeama de 1888 no solo cambiará para siempre la evolución de las ideas en el movimiento laboral peruano, si no que marcará el inicio del pensamiento político moderno en el Perú. Nos referimos a las corrientes del *radicalismo*, primero, y al *anarquismo*, luego. Conforme a Mariátegui ~~las~~ primeras manifestaciones de propaganda ideológica revolucionaria son en el Perú las que suscita, a principios del siglo actual [el texto fue escrito en 1929], el pensamiento radical de González Prada” (Mariátegui, 2010, p. 125).

Manuel González Prada nace el 5 de enero de 1844 en el seno de una familia acomodada y muere el 22 de julio de 1918. Desde muy temprana edad se interesa por la poesía y la realidad social del Perú. No obstante será recién luego de la Guerra con Chile que

incursiona en la prosa política¹⁰⁶. Como escritor participa del Club Literario, espacio que agrupa a lo mejor de la inteligencia limeña¹⁰⁷ y del que llega a ser el segundo al mando, sin embargo se aparta por desavenencias internas con los intelectuales liberales cercanos al Partido Civil y forma en 1885 el Círculo Literario demandando un carácter mucho más radical: “la pacífica sociedad de poetas i soñadores, tiende a convertirse en centro militante i propagandista” (González Prada, 1976, p. 21).

El 29 de julio de 1888 con su célebre discurso en el teatro Politeama se cierra un siglo en el Perú, marcándose un punto de quiebre definitivo con la vieja política: denuncia la corrupción del clero, de los militares y de los partidos tradicionales, reivindica a los indios y convoca a los obreros para que –por primera vez- de manera autónoma logren el cambio social, contra las normas ajenas a la realidad peruana y contra la herencia colonial (González, 1976, pp. 25-33).

El Círculo Literario de 1885 da paso en 1891 al partido radical, aunque utilizaría el nombre de Unión Nacional. No obstante, según advierte Luis Alberto Sánchez en su prólogo a Páginas Libres y Horas de Lucha (1976), contradictoriamente, a los pocos meses González Prada se retira a Europa, tal vez abrumado por una serie de desgracias personales (González, 1976, p. XIV)¹⁰⁸. El momento aún no era propicio. A pesar de la intención de González Prada aún es muy grande la separación entre intelectuales y obreros en dicha

¹⁰⁶ Sobre la vida de González Prada se puede ver el prólogo de Luis Alberto Sánchez a Páginas Libres y Horas de lucha. Caracas: Biblioteca Ayacucho (núm 14), 1976. p. XII.

¹⁰⁷ De acuerdo a Francesca Denegri el club literario de Lima fue fundado en 1866 bajo el nombre de Sociedad de amigos de las letras, congregando a un importante grupo de escritores e intelectuales (Denegri, 2004, p-108).

¹⁰⁸ A la par de las vicisitudes de su activismo político -agrios debates y denuncias en contra-, en muy poco tiempo muere su madre, su hermana y sus dos hijos ambos recién nacidos.

época. Ya desde 1946 Basadre planteaba la hipótesis de la honda separación de clases en la época de González Prada, pues ni el Círculo Literario ni la Unión Nacional, entidades que agrupaban a intelectuales de clase media principalmente, pretendieron tener institucionalmente contacto con las asociaciones de obreros y artesanos¹⁰⁹.

De la experiencia europea nace en julio de 1894 su libro “Páginas Libres”, así como su adhesión al anarquismo. En 1898 se produce su muy esperado regreso a suelo patrio, es postulado por sus antiguos compañeros a la presidencia del Perú, la cual rechaza y en 1902 renuncia a la Unión Nacional. El paso del radicalismo de élites disconformes al anarquismo libertario de raíz obrera se completa. Mariátegui señalará que “poco después de que González Prada se separa definitivamente de la política, fracasado el experimento del Partido Radical, aparecen los primeros grupos libertarios. Algunos obreros, que se interesan por estas ideas entran en contacto con González Prada, a quien su decepción de lucha política empuja a una posición anárquica” (Mariátegui a, 2010, p. 125).

Desde entonces activa con círculos de obreros y anarquistas, convirtiéndose en su maestro, pero también su alumno: la literatura da paso a la política en estilo y en contenido. Publica en 1904 Nuestros Indios y en 1908 Horas de Lucha. De sus aportes ideológicos Luis Alberto Sánchez ha dicho en su ya mencionado prólogo: “Las grandes corrientes vienen siempre de grandes solitarios, como las aguas arrolladoras descienden de las cumbres más aisladas y solitarias” (González, 1976, p. XVI). Mientras que José Carlos Mariátegui con mayor profundidad y justicia señala: “González Prada no interpretó este pueblo, no esclareció sus problemas, no legó un programa a la generación que debía venir después.

¹⁰⁹ Al respecto se puede ver: Basadre, 1968. T. VI, capítulo CXVI.

Mas representa, de toda suerte, un instante –el primer instante lúcido– de la conciencia del Perú. (...) En la prosa de Páginas libres, entre sentencias alambicadas y retóricas, se encuentra el germen del nuevo espíritu nacional” (Mariátegui, 2010 b, pp. 259-260).

2.2.2 Una nueva época: el sindicalismo como organización, el anarquismo como fundamento, ruptura con el mutualismo y el liberalismo popular

Como señalamos anteriormente en 1901 se produce el Primer Congreso Obrero en Lima caracterizado por el debate entre el sector moderado de los mutualistas y el radical donde lentamente comenzaría la prédica anarquista. Este debate llegaría a su punto de inflexión cuando en 1904 se forma la Federación de Panaderos –Estrella del Perú” con influencia anarquista y rompe con los rezagos mutualistas de origen artesano (Mariátegui a, 2010, p. 125). De acuerdo a Mariátegui esta organización es –el primer gremio en el cual influyen las ideas revolucionarias”, señalando que será justamente en un evento organizado por este gremio en donde González Prada pronuncia, el primero de mayo de 1905, su famoso discurso –El intelectual y el obrero” (Mariátegui a, 2010, p.125 y Sulmont, 1981, p. 19). La decadencia de la otrora poderosa Confederación de Artesanos comienza en esta época, recordemos que González Prada la llamó –tenaza del político para coger al obrero” (Delhom, 2005, p. 367).

Otro de los discursos pronunciados en esa ocasión fue el del obrero panadero Manuel C. Lévano. Su alocución titulada –“Lo que son y lo que deben ser las organizaciones obreras en el Perú” zanjó el debate con la forma de organización mutualista y debió haber marcado hondamente la psiquis del joven movimiento obrero de la época. De acuerdo a César

Lévano la jornada habría sido emotiva: el dirigente a nombre de la Federación Panaderos prometía no arriar la bandera de las ocho horas mientras ~~las~~ masas obreras habían contemplado con asombro un espectáculo nunca visto. Manuel C. Lévano, un trabajador, un panadero que trabajaba doce horas cada noche; un hombre igual que ellos, había hablado cosas terribles, luminosas, verdaderas. Todo el dolor de clase, toda la injusticia de clase, habían convergido en esas frases que martillaban ahora en cada cerebro: ¡Viva la Jornada de ocho horas!” (Lévano, 1967, p. 11)

La práctica del mutualismo entre los trabajadores ~~las~~ cajas mutuales eran organizaciones destinadas a la ayuda social entre sus miembros frente a las contingencias del trabajo-, era criticada por el anarquismo, como por todas las corrientes revolucionarias de la época, por su acción ~~e~~laboracionista” y ~~s~~ervilista” común en el ~~a~~rtesano retrógrada”¹¹⁰. Abandonada esta forma de organización, al menos por parte de los sectores más dinámicos del movimiento obrero, asumen un rol directivo el sindicalismo como organización y el anarquismo como fundamento. No obstante cabe señalar que en este tránsito utilizaron como formas organizativas las Sociedades de Resistencia, ello, de acuerdo a Delhom, producto de su experiencia empírica en los primeros conflictos salariales así como alentados por la prensa liberal radical de entonces (Delhom, 2001).

¹¹⁰ En el documento ~~Manifiesto a los trabajadores de la República lanzado por el Comité Pro 1º de Mayo” se puede apreciar sobre el mutualismo: —firma ésta de colaboración que el proletariado no puede aceptar. Y no porque toda asistencia social tiene que tenerla el proletariado mediante la conquista del Seguro Social, mediante la creación de fondos destinados para la jubilación y cesantía y enfermedades; pero estos fondos no pueden ser creados con el jornal del obrero, que hartos sabemos que es un jornal de hambre, estas conquistas tiene que efectuarlas el proletariado al igual que la jornada de ocho horas, es decir mediante una fuerte organización de clase” Publicado en Labor, N° 8, pág. 8, Lima, 1º de mayo de 1929. (Mariátegui a, 2010, p. 150). En su artículo ~~Verdaderos alcances de la propaganda mutualista” Mariátegui critica agriamente esta práctica: —Si en algún país hay razón para que el mutualismo esté desacreditado, es en el nuestro, como en todos aquellos donde debido a un artesano retrógrado, que no ha sabido emanciparse del servilismo y de los hábitos de inferioridad y lacayismo contraídos en una sociedad feudal, el mutualismo ha vegetado miserablemente, sin aptitud para elevarse sobre sus rudimentarios orígenes, pronto siempre a suministrar aduladores y cortesanos a todos los poderosos”.~~ (Mariátegui a, 2010, p. 225)~~

No obstante, este proletariado “adoptó paulatinamente nuevas formas de lucha y organización, alejadas del clásico mutualismo” (Delhom, 2001), decantándose por acción sindical, la lucha de clases y la acción directa. Se inaugura así el periodo de hegemonía ideológica del anarquismo. El mismo que duró desde inicios del siglo XX hasta finales de la década de 1910.

El anarquismo realizó una formidable labor cultural (concursos de poesía, canto, música, etc.) y de prensa (varios periódicos a nivel nacional) a inicios de siglo, impulsada básicamente por obreros autodidactas, lo que añade más valor a su gesta. Respecto a la labor de prensa, Rénique nos recuerda, que entre 1904 y 1905 se fundan en Lima los periódicos anarquistas: El Hambriento, Redención, Simiente Roja y Los Parias. En este último participa González Prada entre 1904 y 1906. Justamente en este último año se publica también en Lima el que tal vez sea uno de los periódicos anarquistas más importantes: la Humanidad. Otros medios anarquistas de esos años fueron El Ariete de Arequipa, La Antorcha, El Zapatero y El Rebelde todos de Trujillo (Rénique, 2015, p. 81). Este auge propagandístico tendrá su punto máximo en enero de 1911, cuando se publica en Lima el periódico anarquista La Protesta, fundado por los obreros A. Guerrero, Manuel C. Lévano, su hijo Delfín Lévano y Luis Felipe Grillo (Sulmont, 1981, p. 19).

A nivel cultural podemos señalar que la primera celebración por el 1º de mayo fue en 1905, organizada por la Federación de Obreros Panaderos. En esa jornada se ondea por primera vez una bandera roja, los obreros marchan al son de La Internacional y La Marsellesa obrera, así como se invita González Prada a pronunciar unos de los discursos de fondo

sobre el rol de los intelectuales y los obreros (Cotler, 1987, p. 166, Lévano, 1967, p. 13 y Delhom, 2001). Asimismo, para 1908, el grupo editor de Humanidad funda el Centro de Estudios Sociales Primero de Mayo de tendencia anarquista.

La labor cultural de los obreros anarquistas estuvo secundada por algunos intelectuales. Es el caso de González Prada que desde nuestro punto de vista más que una influencia a los obreros o conducción para el movimiento anarquista, se trató de un feliz encuentro entre el intelectual que desengañado de la política liberal radical asume el anarquismo por vocación racional luego de su periplo europeo, para volvérselo a encontrar esta vez no solo de manera ideal, si no real y concreto en el quehacer sindical y político de los trabajadores. En 1908 el mencionado autor publica *Horas de Lucha* producto de su relación con los sindicatos anarquistas, donde destaca el ensayo “El intelectual y el obrero” que sella el vínculo entre ambos personajes históricos.

Pero este no fue el único intelectual vinculado a la problemática obrera. Desde 1908 científicos como Alexander Garland, Pedro Zulen y Dora Mayer de Zulen recogen testimonios de trabajadores de la Cerro de Pasco Corporation (Lévano, 1967, p. 16). Justamente Garland describe sus impresiones luego de visitar el fenómeno del boom minero en Cerro de Pasco, tan celebrado por algunos sectores hasta hoy, de la siguiente manera: "Debe tenerse en cuenta que el trabajo de las minas se realiza de día y de noche, de modo que el minero gana el equivalente de nueve días por semana, debido a que, con la excepción de pequeños intervalos de descanso, que dedica a la masticación de coca, mantiene su fuerza y trabaja 36 horas consecutivas, descansa luego 12 horas y retorna enseguida a sus labores por otras 36 horas, y así sucesivamente durante los dos o tres meses por los cuales

ha contratado su trabajo” (Garland citado por Lévano 1967, p. 16). En igual sentido Dora Mayer escribe el libro “La conducta de la compañía minera del Cerro de Pasco en 1913”, denunciando nuevamente las jornadas de 36 horas de trabajo continuas en las minas, el sistema del “enganche”, así como una enorme cantidad de accidentes y enfermedades laborales¹¹¹. Justamente Pedro Zulen y Dora Mayer fundan en 1909 la Asociación Pro Indígena (1909-1916), institución de gran importancia en la historia peruana y que se preocupó de estudiar y denunciar la explotación de los indios. De esa época también data el escándalo desatado en la prensa londinense respecto a la explotación del caucho de la selva del Putumayo y la imposición de regímenes de trabajo esclavista y forzoso (Cotler, 1987, p. 171), si bien la publicación periodística fue en 1911 se basó en estudios de 1909 (Pineda, 2003).

Tabla 14

PERIODO	REFERENTES IDEOLÓGICOS Y PRENSA
<p><i>Inicios del siglo XX-1912</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutualismo, artesanos. • Sociedades de Resistencia. • Anarquismo. Proporciona una mejor respuesta que el mutualismo ante el desarrollo del capitalismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1904-1906, se publican en Lima los periódicos anarquistas: Redención, El Hambriento, Simiente Roja, Los Parias y La Humanidad. MGP escribe en Los Parias. También El Ariete (Arequipa), El Zapatero, La Antorcha y El Rebelde (Trujillo). • 01.05.1905, primera celebración del 1º de mayo, organizada por la Federación de Obreros Panaderos. MGP pronuncia discurso: “El intelectual y el obrero”. • 1908, el grupo editor de Humanidad organiza el Centro de Estudios Sociales Primero de Mayo de tendencia anarquista. • 1908, MGP publica Horas de Lucha. • 1908-1910, Alexander Garland, Pedro Zulen y Dora Mayer de Zulen recogen testimonios de trabajadores de la Cerro de Pasco Corporation denunciando abusos laborales. • 1909, fundación de la Asociación Pro Indígena 1909-1916. • 1911, estalla en la prensa el escándalo del Putumayo: régimen cuasi esclavista en

¹¹¹ Al respecto se puede ver: Dora Mayer de Zulen. La conducta de la Compañía Minera del Cerro de Pasco. Fondo Editorial Labor, 1984.

	<p>la explotación del caucho de la selva peruana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enero de 1911, fundación del periódico “La Protesta”, dirigido por los obreros A. Guerrero y Delfín Lévano.
--	---

Fuente: Mariátegui, Basadre, Delhom, Rénique, Cotler, Pineda y Manzanilla. Elaboración propia.

2.2.3 *El proyecto capitalista del trabajo y las raíces ideológicas del Derecho del trabajo peruano: liberalismo de izquierda y de derecha versus acción sindical*

No podemos dejar de mencionar la acción de sectores progresistas dentro de la propia burguesía, ejemplo de ello fue el civilista Luis Miró Quezada de la Guerra, que como representante de una joven e ilustrada burguesía presentó en 1904, como lo recuerda Cotler, su tesis en la facultad de Derecho de la Universidad Mayor de San Marcos titulada: “La cuestión obrera en el Perú” (Cotler, 1987, p. 165). En ella sostenía la necesidad de regular jurídicamente la relación capital-trabajo y canalizar el conflicto laboral, no obstante tuvo una posición mucho más conservadora que la de Manzanilla, como veremos a continuación.

En efecto quien mejor retrató esta suerte de liberalismo de izquierda –teniendo como referente al civilismo conservador –señorial” de derecha-, fue el catedrático, jurista y parlamentario Matías Manzanilla. Este encabezó la famosa comisión Manzanilla que en 1905 dictaminó una serie de proyectos legislativos relacionados con el derecho laboral, entre ellos la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas o la regulación de los conflictos laborales. Se trataba de un altruista defensor de un ideal de justicia demo-burgués¹¹², así

¹¹² Al respecto se puede observar en sus discursos parlamentarios más que un interés de contenido económico (sin que ello no implique que no tome partido por una clase social), una preocupación de carácter ideal por su concepción de justicia y de derecho: “¡Bella tarde, señores diputados! ¡Está ganada la batalla por el derecho!” (Famosa frase al aprobarse el artículo primero de la ley sobre accidentes de trabajo el 11 de agosto de 1908). (Manzanilla, 1939, p. 406). Como también puede leerse: —Y aún no soy un escéptico; y porque no lo soy no

como de un político muy hábil que persiguió reconducir el conflicto laboral a través del derecho.

Sin embargo su empresa civilizadora de las relaciones laborales no podía llevarse a la práctica si a los propios actores (trabajadores organizados) no se les permitía participar de este debate, motivo por el cual estos eran escépticos, o, incluso, contrarios a esta apuesta. Ello se puede apreciar en la cita de Merma a un artículo del órgano de prensa de los obreros anarquistas de la época, La Protesta, donde se caracteriza a la “Ley del riesgo profesional” de 1911 como “una tira de artículos mutilados, incoherentes, y de escaso valor positivo; en cada uno de ellos, hay más de una puerta de escape por donde se evadirá la responsabilidad del explotador” (La Protesta N° 2, 1911, citado por Merma, 2014, p. 9 y 10). Estábamos ante la posición extrema enarbolada por los anarquistas que no reconocían ninguna acción positiva parlamentaria, ni comprendían el carácter del derecho del trabajo.

Finalmente el mismo Manzanilla (1939) termina restringiendo los alcances de su comisión, aunque señala su inevitabilidad en un futuro: la gran labor legislativa será promover la regulación referida a accidentes laborales “más no sobre pensiones de retiro para los obreros ni seguros obligatorios ni otras instituciones de previsión inadaptables a nuestro organismo industrial y financiero (...) El sistema de reglamentar el trabajo en el Perú, ha de iniciarse, pues, con carácter restrictivo, aunque su extensión sea la regla del porvenir” (p.

vengo aquí a hablar de la libertad, ni de la ley, sino vengo a pedir que la libertad sea amparada y las leyes respetadas” (Manzanilla, 1939, p. 3). Así como: “Esta es la situación actual del Perú, en donde todos los que quieren abandonar los prejuicios y no sufrir si no el imperio de los hechos contemplan que es indispensable establecer principios legales sobre la higiene y la seguridad en el trabajo, sobre los accidentes y las infinitas modalidades del contrato del salario” (Manzanilla, 1939, p. 14).

14). Estas auto-restricciones van acorde a sus objetivos, no buscaba satisfacer un interés de clase, si no su compromiso con un ideal de justicia, de derecho.

La comisión Manzanilla es el ejemplo peruano de la burguesía más moderna que busca conceder derechos para evitar que los conflictos lleguen a amenazar al propio orden capitalista, es decir se buscaba la asimilación de los obreros al capitalismo, del trabajo al capital¹¹³. Como hemos visto en los capítulos I y II, el derecho del trabajo tiene en sus fundamentos una doble valencia, entre concesión y conquista de derechos; es decir no es expresión, sin mitigar, de los intereses de un solo sector de clase, sino la resolución de esa contradicción. Entonces esa resolución entre burguesía conservadora que no quiere ceder derechos y burguesía progresista que si está apta a hacerlo, versus los trabajadores organizados que luchan por conquistar sus derechos, ya sea aceptando negociar o sin reconocer nada al otro bando, dará origen a nuestro derecho del trabajo peruano.

En este caso, la labor parlamentaria de los sectores de la burguesía progresista actúa concediendo derechos, mientras las diferentes expresiones de lucha sindical de los obreros, conquistándolos. Ejemplo de lo primero la promulgación, luego de 6 años acción legislativa, de la ley sobre la responsabilidad del capitalista en los accidentes laborales en 1911. Ejemplo de lo segundo la conquista de la jornada de las ocho horas que en enero de 1913 los obreros consiguen para el Callao, luego de las innumerables acciones de concientización y lucha, desde la primera conmemoración del 1ero de mayo en 1905. **He**

¹¹³ De acuerdo a Cotler (1987) esta comisión propuso la dación de un conjunto de medidas para que el Estado mediara en los conflictos laborales, y asimilara a los trabajadores al desarrollo capitalista (...) Este conjunto de leyes solo serían válidas para los trabajadores del transporte, minería, grandes fábricas y puertos, así como para los obreros agrícolas de las grandes haciendas. Es decir resultarían aplicables en las áreas de desarrollo capitalista” (pp. 164 y 165).

aquí los orígenes ideológicos del derecho del trabajo peruano: concesión parlamentaria y conquista social.

2.3 Aspectos jurídicos. Primeros proyectos legislativos sobre libertad sindical y primera norma de derecho laboral

Del periodo aquí analizado (fines del s. XIX-1912) datan las primeras normas propias del derecho laboral y preludió del reconocimiento de la libertad sindical. A nivel de América Latina a principios del siglo XX se aprobarán en Argentina y Uruguay leyes protectoras del trabajo femenino e infantil (Godio, 1980, p. 58). Mientras en el Perú aparecen las primeras normas sobre el derecho a la seguridad social y la jornada laboral, nos referimos a la Ley sobre accidentes laborales de 1911 y luego el reconocimiento de las 8 horas de trabajo para el Callao en 1913.

No obstante, antes de estas normas existía ya una preocupación por parte del Estado peruano, produciéndose los primeros intentos de intervención en las relaciones laborales modernas a través de varios proyectos legislativos.

2.3.1 De la “locura socialista” a la “regla del porvenir”: 1896-1904

De acuerdo a Santistevan (1980), ante los conflictos laborales que se venían incrementando –el Estado mantuvo una actitud puramente represiva o puramente conciliatoria, dependiendo de cada coyuntura concreta” (p. 28). No obstante, en 1896 algunos sectores de la incipiente burguesía, bajo el convencimiento de que con un mejor ordenamiento de las

condiciones laborales y con un mecanismo procesal apropiado, podían desaparecer los conflictos, promovieron proyectos de ley como el de la creación de un “Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes para asuntos de Trabajo”, con jueces no técnicos y con la participación de los trabajadores de la Unión Universal de Artesanos en el nombramiento de los jueces, anteproyectos parlamentarios dictaminados por Gadea y Rubin. El proyecto fue rechazado por “inaceptable y contraproducente”. Igual suerte corrieron aquellos proyectos que plantearon jurados mixtos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos laborales, como el del parlamentario Giraldo, siendo tachados de “disociadores”, pues exaltaban las pasiones de la clase obrera y constituían una “ocura socialista” (Santistevan, 1980, p. 29). Cabe resaltar que estas primeras preocupaciones por parte del aparato jurídico del Estado respecto a las relaciones laborales, estuvieron dirigidas específicamente a temas de libertad sindical, no obstante no fueron estos temas los primeros en alcanzar el reconocimiento.

Tabla 15

PROYECTOS LEGISLATIVOS E INFORMES GUBERNAMENTALES ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA LIBERTAD SINDICAL Finales del siglo XIX e inicios del siglo XX
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.

- 1912, Informe Oficial sobre las huelgas del norte peruano presentado por Felipe de Osma, comisionado del Presidente de la República. Recomienda por primera vez los “contratos colectivos de trabajo”.

Fuente: Santisteban y Cotler. Elaboración propia.

Respecto a las normas promulgadas que guardan relación con los temas laborales, tenemos que para 1903 (probablemente el 04 de setiembre) se emite mediante Resolución Suprema el Reglamento de locación de servicios en industria minera. Este reconocía jurídicamente el sistema del enganche, otorgando amplio poder regulador y sancionador al empleador, e, indirectamente, poder jurisdiccional al enganchador, en detrimento del Estado. La ruptura del contrato por parte del trabajador acarreaba una pena (Cotler, 1987, p. 151).

La pésima situación social y la nula protección jurídica por la que atravesaban los trabajadores eran evidentes. Esta situación generaría por supuesto mayores protestas. Como ya hemos visto la primera opción por parte del gobierno y el capital frente a los reclamos de los obreros organizados fue la represión -la muerte del estibador Florencio Aliaga en la huelga del Callao de mayo de 1904 lo atestigua-. No obstante, ante lo grave de la situación y temiendo que el asunto se les vaya de las manos, un sector de la burguesía –proveniente del civilismo joven- vuelve a ensayar una propuesta conciliatoria.

Es así que a raíz del conflicto, en ese mismo mes, exactamente el 10 de mayo de 1904, se nombra una comisión especial encabezada por Matías Manzanilla para que elabore una serie de normas sobre higiene y seguridad laboral, trabajo de los niños y las mujeres, descanso obligatorio, jornada de trabajo, indemnización por accidentes, contrato de trabajo, contrato de aprendizaje, asociaciones industriales y obreras, huelgas, conciliaciones y

arbitrajes, y una junta nacional del trabajo en base a una temprana lógica del tripartismo. El ejecutivo presentó los proyectos a la Cámara de Diputados, no obstante lo ambicioso de estos, la Comisión de Legislación se limitó a tramitar el Proyecto sobre Responsabilidad por los Accidentes de Trabajo. Para que, luego de años de debates, fuera aprobado por el pleno del Congreso, y luego, en enero de 1911, promulgado por el presidente Leguía mediante ley N° 1378, como veremos más adelante.

En términos del propio Manzanilla (1934) si bien el sistema de reglamentación del trabajo en el Perú *“ha de iniciarse, pues, con carácter restrictivo”*, su extensión será *“la regla del porvenir”* (p. 14). No se equivocaría, pues a partir de su labor jurídica se erigió el derecho del trabajo peruano.

2.3.2 La comisión especial de Matías Manzanilla y otras normas con contenido laboral

Para 1905 la comisión Manzanilla (1939) emite su informe final. Una de sus primeras conclusiones es sobre la preocupante situación de desprotección de los trabajadores y la indiferencia de nuestra legislación: *“La legislación colonial protegía al obrero. Las actuales leyes son menos solícitas para él. Sus relaciones con el patrón continúan bajo el régimen anacrónico e insuficiente del código civil”* (p. 12).

Otro de los hallazgos que llama la atención es la existencia de normas administrativas de diversa índole que regulaban el trabajo, algunas de ellas otorgando derechos a los obreros tuitivamente a la manera del derecho laboral, sin que exista regulación legal o constitucional que lo respalde. En el informe se reporta *“ilegales actos administrativos”* que

regulan el trabajo, –aceptados sin protesta” por las autoridades (Manzanilla, 1939, p.12). Ello evidenciaría que a pesar de la reticencia de parte de los representantes del capital y del gobierno en el Congreso, por reconocer derechos laborales, la intensidad de estos conflictos llevaba a las autoridades administrativas a tener que regular estas situaciones reprimiendo o desplegando un rol tuitivo que reconocía en los hechos derechos a mujeres y niños o ponía límites al trabajo nocturno por ejemplo.

En el informe se menciona el reconocimiento de los siguientes derechos y cargas:

–El descanso dominical; la libreta para los obreros y la amenaza de reputarlos vagos sino la exhiben; las taxativas al trabajo nocturno, al de las mujeres y de los niños; el sistema de enganches y la personería de los enganchadores para representar a los operarios; la pena de la pérdida de los horarios y la autorización para retenerlos; la facultad de aprehender a los obreros si abandonan los fondos; y el mantenimiento de escuelas y hospitales, son cuestiones legislativas, resueltas, sin embargo, administrativamente”. (Manzanilla, 1939, p.13)

Podemos identificar aquí una nueva *herencia colonial*: así como existe aquella hipócrita costumbre jurídica de desconocer en los hechos los derechos reconocidos en la ley, en este caso, se reconocen en los hechos un derecho que sin embargo se niega legalmente¹¹⁴.

¹¹⁴ De acuerdo a Manzanilla (1939, pp. 12 y 13) estas disposiciones se encontrarían en las siguientes normas de carácter administrativo vigentes para 1905:

- Descansos en los días de fiesta religiosa o cívica en algunas municipalidades: Reglamento de la policía municipalidad de Lima, artículos 216 y 217; así como el artículo 211 del de Trujillo.
- Regulación del trabajo de montaña: Reglamento de explotaciones de montaña, títulos II, III y IV.

Sin embargo el aporte fundamental de la comisión Manzanilla estribó en su rol de avanzada al plantear una temprana regulación respecto temas de seguridad social (seguridad y salud en el trabajo), derecho laboral individual (jornada, descansos y protección a mujeres y niños), así como a las relaciones laborales colectivas y los conflictos derivados de estas. Sobre esto último la comisión planteó proyectos legislativos de avanzada, regulando lo referente a asociaciones industriales y obreras –es decir derecho de sindicación-, conciliaciones y arbitrajes –si bien no son convenios colectivos, son mecanismos de solución de conflictos colectivos laborales, convirtiéndose en sucedáneos del derecho de negociación colectiva-, la huelga –con lo que se hubiera completado la triada de la libertad sindical- y hasta una junta nacional del trabajo –lo que hoy sería el derecho al diálogo social-. Por supuesto estos proyectos no prosperaron, convirtiéndose en los antecedentes del derecho a la libertad sindical.

Siguiendo esa misma preocupación por regular las relaciones colectivas de trabajo, cabe recordar el Informe Oficial de 1912 sobre las huelgas del norte peruano. Informe presentado por el comisionado Felipe de Osma al Presidente de la República. Recomienda por primera vez los “contratos colectivos de trabajo”, así como insiste en las juntas de conciliación y los tribunales arbitrales frente a los conflictos laborales (Cotler, 1987, p. 170).

-
- Regulación del trabajo en la industria agrícola: Reglamento de locación de servicios de las labores en la industria agrícola, artículos 19, 22 y 23.
 - Regulación del trabajo doméstico: Reglamento de la sub prefectura de Lima sobre trabajo doméstico, artículos 1, 7 y 8.
 - Regulación del trabajo de la policía en las minas: Reglamento de locación de servicios para la industria minera.

Para este momento el escenario político laboral estaba tan agudizado y la intransigencia de la burguesía era tan alta que la sola preocupación por hacer coherente la legislación de la época era considerada una *locura socialista*. El nivel de polarización se puede observar en la intervención parlamentaria de Manzanilla (1939) de la sesión del 24 de noviembre de 1905: “el honorable señor Prado y Ugarteche (...) insinúa la posibilidad de que estas leyes [Ley de responsabilidad por los accidentes de trabajo] comprometan las reservas industriales del país y destruyan las fuentes de la producción y del trabajo. Yo necesito probar, y probaré, que el proyecto beneficia a los obreros sin menoscabo de las industrias; (...) este proyecto no quiere la ruina de las industrias, si no quiere amparar el derecho de los trabajadores (aplausos)” (p. 73).

Cabe señalar que también existieron normas que versaron sobre aspectos laborales pero que funcionaron no reconociendo derechos laborales sino tan solo frenando abusos. Así en 1909, bajo el impulso del sector más reformador del partido civilista, el primer gobierno de Leguía (civilista) promulga una serie de leyes que buscaban autonomía para implementar su política respecto al civilismo más tradicional y generar su propia base social (Cotler, 1987, p. 168). Destacan entre estas normas la que prohíbe a las autoridades gubernamentales exigir trabajo gratuito a indígenas, la ley que exige el pago en efectivo por el trabajo en “enganche” y prohíbe el trabajo minero obligatorio y la ley que prohíbe la intervención de autoridades públicas en la contratación de servicios de peones para trabajos públicos o particulares (Cotler, 1987, p. 169).

Tabla 16

**ANTECEDENTES LEGISLATIVOS Y
ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO
Inicios del siglo XX - 1911**

- Resolución Suprema del 04.09.1903 (¿?), Reglamento de locación de servicios en industria minera. Reconoce el enganche.
- 1909, Ley que prohíbe a las autoridades gubernamentales exigir trabajo gratuito a indígenas.
- 1909, Ley que exige el pago en efectivo por el trabajo en “enganche” y prohíbe el trabajo minero obligatorio.
- 1909, Ley que prohíbe la intervención de autoridades públicas en la contratación de servicios de peones para trabajos públicos o particulares.
- 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”.

Fuente: Archivo Digital de la Legislación del Perú (Congreso), Basadre, Cotler y Manzanilla. Elaboración propia.

2.3.3 La primera norma de derecho laboral: la Ley sobre Responsabilidad por los Accidentes de Trabajo

El proyecto sobre accidentes laborales inició su debate el 18 de noviembre de 1905 y luego de una serie de resistencias fue aprobado en 1910 y promulgado en enero de 1911 bajo la Ley N° 1378, siendo esta la primera norma de derecho laboral de nuestra historia.

Tal como lo acota Santistevan (1980), en dicho proceso normativo, que fue una batalla contra los sectores más conservadores del poder legislativo, estuvo ausente el movimiento obrero, nunca fue invitado a los debates, ni se tomó de manera directa su opinión (p. 34). Podríamos decir que fue una lucha que emprendió el doctor Manzanilla, desde una perspectiva objetiva, como parte de un proyecto mayor de un sector de la burguesía que buscaba incorporar el sector obrero al capitalismo; como, desde una perspectiva subjetiva,

en base a su inquietud académica, su preocupación altruista y su búsqueda del ideal de justicia. No obstante, cabe resaltar que desde el mismo día del inicio del debate el citado legislador tuvo que reconocer que dicho proyecto fue planteado ya en las demandas de las huelgas del Callao de finales del siglo pasado y en el Congreso Obrero de Lima en el año 1901. Es decir, **la lucha por el reconocimiento de este derecho, y con ello del inicio del derecho del trabajo, si bien coronada por la burguesía progresista, fue antes que nada labor de los trabajadores mismos.**

En cuanto al contenido de la ley N° 1378, esta esgrimía la sencilla tesis de que si la industria produce los accidentes, ella debe repararlos. Su primer artículo señalaba: “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”. Se unificaba así las ideas de responsabilidad y daño, por lo que, si existe daño, ha de existir una reparación, más allá de si hay o no dolo o culpa del empresario. Estaba basada en la moderna Teoría del Riesgo Profesional venida de Europa, la que sustituía el elemento subjetivo de la culpa o el dolo, con el criterio objetivo del daño.

Dicha tesis superaba las trabas generalmente infranqueables para el trabajador víctima del accidente, respecto a iniciar un proceso judicial donde debía exhibir la prueba de la culpa empresarial. Lo que suponía, primero una medición de fuerzas en el terreno judicial entre dos partes materialmente dispares y segundo la búsqueda de pruebas en el centro de trabajo que el empleador controla, teniendo como testigos solo al mismo empleador y a compañeros de trabajo virtualmente amenazados. Y superaba finalmente 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).

Este proceso de maduración normativa del derecho del trabajo, que implicó comisiones, informes, proyectos, derogación y aprobación de normas, supuso un tortuoso camino de 1904 -e incluso antes- a 1912. Al final del cual se expresan ya con claridad las modernas fuerzas económicas capitalistas que buscaban darle un cauce jurídico al conflicto capital-trabajo en oposición a las tesis más conservadoras; es decir, 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.

Tabla 17

EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LAS CONDICIONES PARA EL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA LIBERTAD SINDICAL, PERÚ	
Proyectos/Normas	Condiciones
Proyectos de ley de arbitrajes laborales: Gadea, Rubín, Giraldo y Fuentes (1896).	a) Reconocimiento de una relación social desigual y conflictiva.
Comisión Manzanilla (1904), elabora diversos proyectos de ley sobre derechos laborales individuales, colectivos, de protección social y diálogo social.	b) Necesidad de intervención jurídica del Estado para equiparar tendencialmente relación desigual.
Ley N° 1378 de accidentes de trabajo (1911) y Ley de protección a mujeres y niños trabajadores de 1918.	c) Otorgar protección especial a los trabajadores, la parte más débil de la relación laboral (principio tuitivo del derecho del trabajo).
Reconocimiento jurídico de la jornada laboral de las 8 horas: R.S. del 10.01.1913, Callao; agosto de 1917, Huacho y D.S. del 15.01.19, Perú.	d) Conceder un piso mínimo de derechos (carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo).
Decreto Supremo del 24 de enero de 1913: sobre derecho de huelga, derecho de representación obrera y arbitraje laboral obligatorio en los conflictos laborales.	e) Reconocimiento de la fuerza colectiva de los trabajadores como mecanismo de disminución de la desigualdad entre las partes. La aceptación de la autonomía colectiva: el reconocimiento jurídico del derecho a la libertad sindical.
Constitución de 1920: la libertad de asociación y los mecanismos de solución alternativa a los conflictos laborales (conciliación y arbitraje), reconocidos en los artículos 37, 48 y 49.	g) Reconocimiento constitucional parcial de la libertad sindical (sindicalización y negociación colectiva, mas no huelga).

Decreto Ley N° 7166 20.05.1931: suspensión automática de las garantías constitucionales reconocidas en la Constitución de 1920 si se realiza una huelga.	h) Suspensión de la libertad sindical.
--	--

Fuente: Archivo Digital de la Legislación del Perú (Congreso), Manzanilla. Elaboración: PropiaNos

referimos aquí a que lo que antes era un debate teórico o una reivindicación social, se resuelve –al menos a través de la ficción jurídica y siempre de manera tangencial- en una norma que sanciona un comportamiento. Ello se puede apreciar en la evolución argumentativa de los diarios de debate del congreso, en la exposición de motivos del proyecto y en la propia ley. Estos se pueden exponer de la siguiente manera: a) el reconocimiento de una relación social desigual y conflictiva, que por tanto necesitaba de b) una intervención jurídica del Estado para mitigar, al menos tendencialmente, esta relación desigual, brindándole al elemento más débil de esa relación c) protección (principio tuitivo del derecho del trabajo) y d) un piso mínimo de derechos (carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo). No obstante, aún estaba pendiente un paso más: el reconocimiento de la fuerza colectiva de los trabajadores como mecanismo de disminución de la desigualdad entre las partes. Nos referimos a e) la aceptación de la autonomía colectiva de los trabajadores como sujeto de derechos, es decir, el reconocimiento jurídico del derecho a la libertad sindical.

3 Origen de la libertad sindical en el Perú (1913-1931)

El presente periodo abarca desde inicios de 1913, fecha en que se reconoce el derecho a la jornada de las ocho horas en el Callao y su inmediata respuesta, la promulgación, unos días

después, del decreto supremo que regula el derecho a la huelga y la libertad sindical; hasta las normas y acciones represivas contra el movimiento sindical de 1930 en adelante.

3.1 Aspectos sociales y económicos: Industrialización relativa y el patio trasero norteamericano

3.1.1 Capitalismo versus capitalismo: Las industrias

Tanto la comisión Manzanilla como el informe Osma habían propuesto, desde el propio terreno del capitalismo, una serie de reformas para modernizar -léase salvar- el capitalismo, frente a las amenazas que podían suponer las aspiraciones al cambio radical de la sociedad de las clases populares que en ese entonces estaban en boga en todo el mundo (revolución mexicana 1910, revolución rusa 1917). Estas reformas se concentraron en buena medida en las relaciones laborales. Se buscaba darle más atribuciones a “las funciones gubernamentales y otorgarle al aparato administrativo categoría arbitral en las relaciones de clase”. Para ello era indispensable una mayor “autonomía de la clase dominante”. El partido demócrata con Billinghamurst como presidente (1912-1914), y el segundo gobierno de Leguía (1919-1930), buscaron cada uno a su manera llevar a cabo estas reformas construyendo relaciones laborales modernas, mientras la clase dominante más conservadora “buscaba exactamente lo contrario, a fin de tener absoluta libertad para explotar la clase trabajadora” (Cotler, 1987, p. 171).

A nivel económico, al inicio de este periodo de estudio, la producción peruana se vería seriamente afectada por ~~la~~ crisis de las exportaciones” previa a la Primera Guerra Mundial. No obstante, en el periodo que abarca de 1915 a 1920 el país se recuperó económicamente gracias a la demanda de materia prima producto de la gran guerra: ~~las~~ exportaciones crecieron en un 300%” (Cotler, 1987, p. 175-177). Es así que además de profundizarse la economía de enclave minero, se reporta un relativo desarrollo industrial pero centralizado en Lima. Ello se demuestra de acuerdo a Caravedo en el crecimiento del registro de empresas industriales y comerciales, así como de las importaciones de maquinarias, herramientas y vehículos. (Caravedo, 1985, p. 227). Asimismo, conforme a Orrego el rubro industrial de bebidas se desarrolla con Backus y Johnson en Lima y la Fábrica Nacional - que luego será regentada por la familia Piaggio bajo el nombre de Pilsen-, en el Callao. En el de manufactura aparecen el aserradero Batchelor y la carpintería Sanguinetti en 1922, así como la curtiembre Olivari en el mismo año. En el sector de la construcción se observa también el crecimiento, produciéndose en 1925 12 mil toneladas de cemento y en 1927 50 mil (Orrego, 2011). Todo esta evolución industrial se llevó a cabo en Lima, aunque se debe señalar que hubo cierto auge también en el sur andino, específicamente en Arequipa, en donde ~~el~~ número de establecimientos industriales se multiplicó por dos veces y media”, mientras el norte costero experimentó un ligero estancamiento (Caravedo, 1987, p. 229).

La industria textil también sufrió grandes cambios, durante las dos primeras décadas del siglo XX creció en 140% (Cotler, 1987, p. 134). En Lima este crecimiento quedó

evidenciado cuando en 1918 la Casa Grace llegó a adquirir y a controlar el 45% de la producción textil” (Cotler, 1987, p. 139). Mientras que para 1913 la Estándar Oil of New Jersey adquirió de los ingleses, yacimientos petrolíferos en Piura. Algo similar sucedió con las haciendas de la costa norte donde se produjo un gran proceso de concentración extranjera de la propiedad privada agraria dedicada a la producción azucarera” (Cotler, 1987, pp. 137 y 138).

No obstante, a pesar de estos esfuerzos la industria que se desarrolla en estas épocas es principalmente limeña y no tuvo una implantación masiva ni de gran proyección”. Ello debido a su carácter dependiente” y su debilidad para constituirse en un factor de desarrollo estructural” (Orrego, 2011). Esta industria fue básicamente ligera y de bienes de consumo”, no produjo bienes de capital ni otras industrias” (Orrego, 2011).

En conclusión, en esta época hubo un relativo crecimiento industrial no autónomo, no autosostenible y no masivo. Ello conllevaría, de acuerdo a Cotler, a una expansión -también relativa- de la masa asalariada, pues citando a Capello afirma que de los 100 mil habitantes que tenía Lima en 1900, 6 mil eran obreros y 16 mil artesanos, y que al final de la primera década del siglo XX existían un poco más de 100 mil asalariados en todo el país, de los cuales aproximadamente 20 mil eran trabajadores azucareros, 10 mil arroceros, 40 mil algodoneros, 20 mil mineros y alrededor de 10 mil dedicados a la manufactura. Es decir, conforme a Cotler, lo que se podría considerar como clase obrera en ese entonces

representaba aproximadamente el 3,5% de la población total del país y el 6% de la población económicamente activa” (Cotler, 1987, p. 134).

3.1.2 El populismo de Billinghurst y el movimiento sindical

A finales de 1912 Guillermo Billinghurst había derrotado al rico hacendado Aspíllaga – representante de la oligarquía de la costa norte-, llegando al gobierno en base a una política que apelaba a solucionar los problemas de los sectores populares y en especial del sector emergente de los obreros. Este triunfo animó a los sectores populares produciéndose numerosos reclamos en Lima y Callao. Justamente Billinghurst inaugura su periodo solucionando con su intervención directa una huelga de trabajadores tranviarios.

Pero los problemas continúan. Los exiguos salarios, las largas jornadas, los accidentes laborales entre otros, llevaron a que los trabajadores abandonen la poco eficiente organización mutualista y se decanten a favor de la organización sindical (Yepes y Bernedo, p. 13). Para ello jugó un rol preponderante la ferviente acción anarquista, y sobre todo la creciente expansión de la mano de obra asalariada y dependiente, a contrapelo del uso de los trabajadores artesanos independientes.

Apenas iniciado el año, el 7 de enero de 1913, los obreros portuarios del Muelle y Dársena inician una huelga indefinida en el Callao por la jornada de las 8 horas, aumento de

salarios, auxilios médicos entre otros puntos (Sulmont, 1981, p. 20 y Basadre, 1968 c, pp. 243-252). Contaban con el apoyo de la Unión General de Jornaleros de Lima entre otros sectores obreros, no obstante es en el Callao donde la medida es acatada de manera total. El gobierno decide no reprimir y los obreros como respuesta prácticamente se apoderaron de la ciudad, causando alarma en los sectores dominantes y quedando en evidencia la necesidad de legislar las relaciones laborales y sus conflictos.

El 10 de enero ante la contundencia de la medida y luego de la intervención mediadora del presidente, la empresa aceptó un aumento de salario (Cappelletti y Rama. 1990, p. CI). Ese mismo día el gobierno se ve obligado a ceder y mediante un decreto supremo reconoce por primera vez la jornada laboral de 8 horas, pero para la circunscripción del Callao (Santistevan, 1980, p. 35). No obstante, apenas unos días después Billingham emite un nuevo decreto supremo regulando el derecho a huelga, en específico, y la libertad sindical, en general, con el propósito de contener el creciente poder de los sindicatos.

Unos meses después, en abril de 1913, se lleva a cabo la huelga de los jornaleros de la hacienda Casa Grande en la Libertad. El 13 de ese mismo mes los jornaleros marchan sobre la ciudad de Trujillo, siendo reprimidos violentamente producto de lo cual son asesinados y heridos un número indeterminado de trabajadores. Finalmente, en el lapso del 25 de mayo de 1913 al 04 de julio del mismo año los obreros petroleros de Talara y Negritos realizan una huelga contra la compañía inglesa Duncan Fox, las más larga hasta entonces conocida. Esta fue respondida con un despido masivo, generándose una acción de solidaridad por

parte de los trabajadores del Callao que boicotearon los desembarques y embarques de dicha compañía, lográndose la reposición de sus compañeros (Cotler, 1987, p. 175 y Sulmont, 1981, p. 21).

Es muy emotiva la descripción que realiza César Lévano respecto a los alcances de este primer acto de solidaridad obrera que traspasa las fronteras nacionales dirigido por la vanguardia obrera anarquista organizada en el grupo La Protesta, estos propusieron:

—practicar un boicot contra los siete barcos de la Duncan que en ese momento — enero de 1914— se encontraban en el Callao listos para descargar y cargar. Acordada la medida, ningún estibador mueve un gramo de los buques. Dos barcos de la misma compañía que llegan después se ven sometidos al mismo trato. Irán de puerto en puerto buscando, inútilmente quien les acepte romper el boicot. Naves fantasmas sin recala obrera. Al final, los patronos tienen que acceder a reponer a los despedidos. No a todos: 37 de ellos rehusaron retornar por haber conseguido mejores trabajos, y son indemnizados. Con una parte de su indemnización, ellos compraran una imprentita para el querido periódico "La Protesta". Se trata de la famosa "Liberty" con sus dos chivaletes de tipos que durante años dieron munición escrita para mil combates por la renovación social. [Así nace] La primera acción anti-imperialista en el Perú". (Lévano, 1967, p. 20).

Para 1914 los pleitos internos en la clase dominante son más evidentes. Billinghurst carente de respaldo económico y militar no solo desarrolla una política populista que busca congraciarse con los sectores populares, sino que incluso intenta crear un destacamento armado de las clases populares para servirse de él y contraponerlo a los caudillos militares (Cotler, 1987, p. 176).

No obstante, Billinghurst se encontraba atrapado. Si bien concedía algunos derechos y procuraba llevarse bien con los sectores populares, el propio carácter burgués de su proyecto no podía darse el lujo de enemistarse por completo con sus rivales civilistas, su entorno económico, ni con los poderes fácticos. Como tampoco, y diríamos sobre todo, no podía otorgar demasiado poder a los sectores populares y a los obreros. Por ello, inmediatamente después de otorgar el derecho a las 8 horas en el Callao, emite el 24 de enero de 1913 el decreto sobre las huelgas que, en términos de Santistevan (1980) –constituyó una medida mediante la cual Billinghurst desechó el temor de los propietarios a que la jornada de ocho horas, lograda por los trabajadores del Callao, se extendiese al resto de actividades” (p. 37).

Esta indefinición en el rumbo del país por parte de los sectores poderosos se resolvió como comúnmente se han venido resolviendo estos asuntos. El 4 de febrero de 1914 el sector más conservador se sirvió de un golpe de Estado liderado por el caudillo militar Oscar Benavides, acabando de esta manera con el corto experimento del partido Demócrata de Billinghurst. Se intentaba eliminar cualquier oportunidad para el crecimiento de las voces

que reclamaban un cambio social en el país, específicamente en lo que en materia laboral se refiere.

Más allá de la naturaleza del gobierno de Billinghamurst, lo más trascendente fue el rol preponderante que jugaron los sindicatos en la política nacional, a pesar de que las protestas fueron de diversa índole y encabezados por obreros y no obreros. Ahora, por primera vez, los sindicatos mandaban en el seno de las clases populares y sus reivindicaciones estaban en la primera plana de la agenda nacional, sea para negarlas o reconocerlas.

Ello sin duda tiene su explicación en: a) el crecimiento económico capitalista del país, que conllevó al b) desarrollo de la clase obrera, así como c) el desarrollo de las ideas de cambio social que por fin empiezan a calar en la población, y dentro de estas, especialmente, el anarquismo primero y, luego, el populismo nacionalista (aprimo) y el socialismo de Mariátegui. Por último, otro elemento en esta relación podríamos encontrarlo en d) cierta debilidad por parte de las clases dominantes que durante 1912 a 1914 estuvieron divididas disputándose el poder e indecisas respecto a cómo lidiar con la reciente fuerza del movimiento obrero.

3.1.3 La ola de huelgas y la lucha por el derecho a la jornada de las 8 horas

Luego de que gracias al apoyo de las clases populares Billinghamst logrará derrotar a la oligarquía, es de suponer que el joven movimiento obrero comenzara a comprender el tamaño de su poder, sintiéndose con la suficiente confianza para realizar una serie de demandas. Es así que a pesar del golpe de estado de corte conservador de 1914, las huelgas y protestas no pararon, al contrario se radicalizaron. En palabras de Cotler, se produjo una ola de huelgas en todo el país, con el consiguiente desborde de las sociedades de auxilio mutuo y el significativo fortalecimiento del anarquismo” (Cotler, 1987, pp. 172-173).

Las protestas lideradas por los trabajadores se extendieron a todo el país. Un hecho trascendente es el producido el 03 de diciembre de 1914, cuando un reclamo de peones de la hacienda Llaucán en Chota, provincia de Cajamarca contra el incremento de precios y servicios por el nuevo arrendatario de apellido Benel, es seguida de una masacre con un número incierto de muertos que va entre 200 a 500. Este hecho es inmortalizado en la novela El Mundo es Ancho y Ajeno de Ciro Alegría.

Este luctuoso año se cierra con la acción de uno de los gremios más activos de ese entonces, los obreros textiles de Vitarte, que el 19 de diciembre de 1914 realizan una gran huelga. Para enero de 1915, y a lo largo de dicho año, continúan los paros y movilizaciones en Vitarte, esta vez no solo por el derecho a la jornada de las 8 horas, sino contra la modalidad de un semi-enganche. Producto de ello, exactamente el 09 de enero de 1915, en una marcha en Vitarte muere acribillado el obrero textil Vilela. La represión dejará varios heridos.

En el resto del país la situación es muy tensa. El 27 de noviembre de 1915, acontece una violenta revuelta de trabajadores y pobladores en Ica contra el alza del costo de vida. Dos días después se produce también una revuelta violenta de trabajadores indígenas de Loreto contra la explotación de los caucheros. Finalmente en diciembre de 1915 en Puno ocurre un levantamiento popular no solo de carácter reivindicativo si no político, el cual aunque se asentaba en las reivindicaciones campesinas de corte milenarista, también habría tenido influencia anarquista. Esta revuelta fue dirigida por el militar Teodomiro Gutiérrez Cueva, conocido como “Rumi Maqui”, quien había sido aliado de Billinghurst y realizó una serie de acciones militares contra el injusto sistema servil y latifundista de las grandes haciendas en Lima, siendo derrotado y apresado en 1916.

Tabla 18

Segunda etapa		
ORIGEN DE LA ACCIÓN SINDICAL b) 1913-1919		
Periodo	Hechos Económicos y Políticos	Organización y Acción de los Trabajadores
1913-1919 <i>Organización de los trabajadores en sindicatos y apogeo del anarcosindicalismo</i>	1913, crisis económica de las exportaciones previa a la primera guerra mundial. 1913-1914, intento de reformas laborales de Billinghurst. 04.01.1914, golpe de estado de Benavides.	<ul style="list-style-type: none"> • 1913, fundación de la Federación Obrera Regional. • Enero de 1913, huelga por las 8 horas en el Callao. • Abril de 1913, huelga de los jornaleros de la hacienda Casa Grande en la Libertad. Represión y muertos. • 25.05.13 hasta 04.07.13, huelga petroleros de Talara. • 03.12.1914, levantamiento en la hacienda de Llaucán, Chota, Cajamarca contra el incremento de precios y servicios: 200 a 500 muertos. • 19.12.14, huelga por las 8 horas en Vitarte. • Durante 1915 huelgas y movilizaciones por las 8 horas en Vitarte: 09.01.15, muere acibillado 1 obrero textil. • 27.11.15, revuelta violenta en Ica contra el alza del costo de vida.

	<p>1915-1919, recuperación de la economía.</p> <p>Industrialización relativa.</p> <p>1919, crisis económica de las subsistencias y fin del civilismo.</p> <p>1919, oncenio de Leguía.</p> <p>Consolidación de la penetración norteamericana y de la pequeña burguesía limeña.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 29.11.15, revuelta violenta de trabajadores indígenas de Loreto contra explotación de caucheros. • Diciembre de 1915, levantamiento de —Rmi Maqui” en Puno. • Agosto de 1916, huelga de jornaleros de Huacho conquista las 8 horas en su región. Represión deja varias muertes. • Junio de 1917, huelga de jornaleros de Huacho. Primeras trabajadoras mártires. Varios muertos. • 21.04.1917, huelga de petroleros de Negritos y Talara, Piura por las 8 horas. Represión. • Abril y Mayo de 1917, huelgas mineras en Cerro de Pasco por jornada de 8 horas. Represión. • Mayo de 1917, huelgas de jornaleros en Casa Grande, Cartavio y Chiclín por salarios y jornadas de 8 horas. Represión. • 18.06.17, huelga de motoristas en Lima por condiciones laborales. Consigue triunfo. • 25.06.1917, huelga de mineros de Cerro de Pasco se resuelve en trato directo. • Mayo de 1918, huelga de mineros de Cerro de Pasco destruye maquinarias. • 23.12.18, huelga de obreros textiles de fábrica el Inca. • 10.12.1918, se funda la Federación Obrera Local de Lima y se realiza su primer congreso.
--	---	---

Fuente: Sulmont, Basadre, Santistevan, Cotler. Elaboración propia.

En agosto del año siguiente se realiza una huelga de jornaleros en la hacienda agraria de Chacaca en Huacho, los reclamos eran mejoras salariales y el fin del monopolio de la venta víveres, figura clásica del método del enganche. La represión, de acuerdo a Benza Pflücker, deja por lo menos 2 muertos: Ernesto Maturrano de la hacienda de Luriamá y Cayetano Romero de la de Hualmay, además de decenas de dirigentes presos y con procesos penales. No obstante, el grado de movilización fue tal que los hacendados se vieron obligados a negociar. Se acordó el cese del monopolio de víveres, el aumento del 10% de las remuneraciones, además de la conquista la jornada de las 8 horas de trabajo para toda esta

vasta región agrícola. La presión fue tal que incluso el propio presidente José Pardo y Barreda se vio obligado a promulgar ley de amnistía N° 2320 a favor de los dirigentes (Benza Pflücker, 2011).

Se evidencia como el reconocimiento a la jornada de las 8 horas, derecho prototípico del derecho del trabajo, va ganando terreno: en 1913 solo para los portuarios del Callao, en 1916 para los jornaleros de Huacho, hasta su conquista total en 1919, como veremos más adelante¹¹⁵. Cabe señalar que estas movilizaciones se organizaron en base a las llamadas Sociedades de resistencia, una especie de paso intermedio entre las antiguas organizaciones gremialistas mutualistas y los modernos sindicatos, las cuales contaron con el respaldo e influencia del movimiento anarquista de Lima.

La agitación en esta zona del país no acabaría allí. En 1917 Unión de Jornaleros de Huacho declara una nueva huelga general por mejores condiciones de trabajo. La nota más importante de esta lucha fue la acción decidida de las mujeres que como trabajadoras o familiares de los trabajadores se organizaron también en sociedades de resistencia. El 13 de junio de 1917 la ciudad de Huacho se encuentra completamente paralizada. Se produce una gran marcha encabezada por mujeres, la cual es reprimida violentamente por la gendarmería, dejando como resultado a las primeras mujeres mártires del movimiento pro derechos laborales: Irene Salvador Grados y Manuela Díaz Chaflojo, además de Filiberto

¹¹⁵ Benza Pflücker (2011) atribuye a esta conquista la consecución de “las 8 horas de trabajo por primera vez en el Perú”, agregando más adelante “por primera vez en el Perú para toda una vasta región”. Como se sabe si bien estas luchas fueron anteriores al reconocimiento de la jornada de las 8 horas a nivel nacional logradas en Lima en 1919, antes, en 1913, ya se había conseguido el mismo derecho en el Callao. Por ello el citado autor reconoce que “antes los trabajadores del muelle dársena del Callao habían conquistado ese derecho”, pero “solo circunscrito a los obreros del muelle”. En este caso se trató de una región más basta.

Cherrepano Chaquilano, Ceferino Ramírez Conde, Manuel Lino Morales y Anselmo Mendoza, así como decenas de heridos (Benza Pflücker, 2011).

En el extremo norte del país la situación no era muy distinta. El 21 de abril de 1917 los obreros petroleros de Negritos y Talara en Piura declaran también la huelga por las 8 horas, la cual es respondida con una represión brutal. En abril y mayo de 1917, se producen huelgas mineras en Cerro de Pasco por aumento de salarios y nuevamente por la jornada de 8 horas. Los obreros son reprimidos violentamente y no consiguen el ansiado derecho a la jornada de 8 horas, aunque alcanzan algunas mejoras salariales.

En mayo del mismo año, también en la costa norte, se llevan a cabo huelgas de jornaleros en las haciendas azucareras de Casa Grande, Cartavio y Chiclín en reclamo por mejores salarios y por la jornada de 8 horas. Estas medidas fracasan luego de ser reprimidas duramente. El 18 de junio en Lima los motoristas se van también a la huelga en busca de mejores condiciones laborales, coronando con el éxito de sus reivindicaciones su medida de lucha.

Para el 25 de junio se produce una nueva huelga de los mineros de Cerro de Pasco, esta se resuelve en trato directo. Sin embargo, un año después, en Mayo de 1918 otra huelga de los mineros de Cerro de Pasco termina en serios disturbios. Los trabajadores destruyen maquinarias de la fundición Smelter en una suerte de tardía manifestación del —ludismo”.

Este agitado periodo se cierra en Lima cuando a vísperas de navidad el 23 de diciembre de 1918 se van a la huelga los obreros textiles de la fábrica el Inca. No obstante, días antes se

produce, también en Lima, un hecho trascendente: el 10 de diciembre se funda la Federación Obrera Local de Lima y se lleva a cabo su primer congreso, donde se aprueba como tarea impostergable la inmediata de un paro por el derecho a la jornada de las ocho horas (Sulmont, 1981, p. 21).

3.1.4 La conquista de la jornada de las 8 horas, Leguía y la última oportunidad de la burguesía peruana.

El año de 1919 quedará grabado en la historia peruana como un punto de inflexión en el desarrollo de las relaciones laborales, entre las relaciones de ambos extremos de la sociedad. Si bien los últimos años de la conflagración mundial habían significado un alza en las exportaciones peruanas, también implicaron un alza de los precios de las importaciones, lo que derivó a la larga en un alza en el costo de vida que entre 1914 y 1918 se estimó en 84% en Lima (Cotler, 1987, p. 177). Ello provocó una nueva ola de protestas.

La lista de conflictos sociales y laborales inaugura tempranamente el año, el ocho de enero de 1919 miembros de la policía presentan un pliego de reclamos amenazando con irse a la huelga, la cual no llega a producirse (Lévano, 1967, p. 25). Pero la protesta más importante estaba por venir. Conforme a los acuerdos del congreso de la Federación Obrera Local de Lima, a mediados de enero los obreros de las ciudades más importantes del Perú, de los enclaves mineros y petroleros, así como de las principales haciendas costeñas paralizaron la producción decididos a conquistar la jornada de las ocho horas. La acción sindical más importante de la historia del Perú hasta ese entonces, dio inicio el 13 de enero de 1919, con la huelga general textil en Vitarte, a la que se fueron sumando diversos gremios en Lima y

Callao y la que apenas un par de días después derivó en el primer paro nacional de nuestra historia.

De acuerdo al testimonio de Haya de la Torre el paro fue total:

—estos caracteres tuvo la gran Huelga General de 1919. Lima, Callao y balnearios y —días después— los valles azucareros del Norte, fueron totalmente paralizados. 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. Como había sido interrumpido el alumbrado, toda forma de vida nocturna quedo efectivamente suspendida. El gobierno entregó la custodia de la ciudad al ejército". (Citado por Lévano, 1967, p. 24).

La represión no se hizo esperar, se cerraron locales sindicales, se persiguió, encarceló y torturó a dirigentes. Las acciones continuaron sin embargo bajo la dirección de un clandestino grupo de obreros anarquista entre los que destacaban Manuel Lévano y Delfín Lévano (panaderos), Carlos Barba (zapatero), Nicolás Gutarra (ebanista), Adalberto Fonkén (tejedor), entre otros. Estos dirigentes fueron acusados de traición a la patria involucrándolos con supuestas conspiraciones pro chilenas, ataques terroristas pro rusos, y otros infundios. Finalmente tal fue el éxito de la medida de fuerza que el 15 de enero de 1919 el presidente José Pardo y Barreda se vio obligado a reconocer el derecho a la jornada de las ocho horas a nivel nacional (Cotler, 1987, pp. 179-181). El triunfo de esta jornada fue un duro golpe para el gobierno y generó un mayor desarrollo del movimiento sindical,

fundándose la Federación de Trabajadores de Tejidos del Perú el 16 de enero del mismo año.

Animados por esta victoria las huelgas continuaron. El 3 de marzo de 1919 se lleva a cabo la huelga de ferroviarios de Trujillo exigiendo el cumplimiento de la jornada de 8 horas, la cual terminó en brutal represión. Para abril los anarquistas, que dirigían al movimiento obrero, dieron un paso más arriesgado y plantearon de manera inmediata un nuevo paro. Esta vez pretendiendo unificar a todos los sectores del pueblo que venían siendo golpeados por la crisis (artesanos, estudiantes, amas de casa, profesionales y otros). Así, durante todo mayo, bajo el impulso del Comité Pro-Abaratamiento de las Subsistencias, se pretendió mediante un paro general de toda la población, que bajaran los precios de los alimentos básicos, el vestido, el transporte, los alquileres y los impuestos. Sin embargo este paro general nunca llegó a consolidarse por completo.

El resultado final fue un duro revés para el movimiento obrero pues no solo no se consiguieron las demandas, si no que la represión fue muy grande: encarcelaciones, deportaciones y conforme a Cotler (1987) el “asesinato a mansalva de 400 personas”, convirtiendo el fallido Paro Pro-Abaratamiento de las Subsistencias de mayo de 1919 en el de mayor represión a los obreros (p. 181). Se cerraron locales sindicales y se proscibieron algunas de estas organizaciones, se persiguió y encarceló a sus principales líderes, etc. (Santistevan, 1980, p. 50).

El escenario fue el de una crisis política y un vacío de poder manifestado en ambos sectores del conflicto: por un lado el gobierno de Pardo y Barrera completamente deslegitimado

entre la clase burguesa por haber cedido ante los obreros en el reclamo de las 8 horas; y, por otro lado, el descrédito de la dirección anarquista ante el movimiento obrero que en un exceso de vanguardismo había ocasionado un reflujo en el movimiento sindical, luego del fracaso del paro por el abaratamiento de las subsistencias.

Aprovechando esta situación de crisis y aguda represión se produce el retorno de Augusto B. Leguía del exilio. En los primeros años de su gobierno se desarrolló una hábil política de concesiones normativas a los sectores populares, y de “tíre y afloje” con los líderes sociales. Leguía liberó y cesó de perseguir a los líderes sindicales y políticos acusados de sedición en el gobierno anterior, pero a cambio de deportarlos. Con ello las huelgas amainaron un tanto aunque no desaparecieron. Ejemplo de ello es la primera huelga de empleados del 18 de diciembre de 1919 (sector comercio). Esta llegó a una solución por medio de un arbitraje -en el que puso mucho empeño el mismo Leguía- conforme las estipulaciones normativas del decreto supremo de 1913, por lo que se le puede considerar a esta la primera resolución de una huelga mediante un laudo arbitral. Leguía estuvo receptivo a los intereses de la clase media, de la que decía que era “tan extraña a la tierra como al capital” (Santistevan, 1980, p. 53). Así, luego de la mencionada huelga de empleados, promulgó la Ley 4916, que sienta las bases de la regulación autónoma de los contratos de trabajo, así como también divide a los sindicatos de obreros y empleados, como veremos más adelante (Santistevan, 1980, pp. 53 y 61).

Visto lo anterior, cabe preguntarse entonces, qué implicó la política de Leguía respecto a las relaciones laborales, respecto a la relación entre el capital y el trabajo. En el terreno del capital, la llegada de Leguía a su segundo gobierno (gobierno de 1919 a 1930) es la

expresión del desplazamiento del “progresismo” –Manzanilla y Miro Quezada- y el “populismo” -Billinghurst- como los sectores de clase de la burguesía, abanderados de la crítica a la aristocracia conservadora civilista, y el triunfo de la pequeña burguesía capitalina que contará con un poderoso aliado: el imperialismo norteamericano. Este proyecto pequeño burgués, tenía no obstante “una concepción burguesa de proyecto nacional” (Caravedo, 1985, p. 216). Ello se evidencia en la constitución de 1920 que de acuerdo a Caravedo (1985) buscaba la “centralización de la administración pública”, e intentaba “organizar un sistema financiero con mayor injerencia del gobierno”, mientras que en términos de política laboral pretendía modernizar las relaciones de trabajo, aboliendo por ejemplo el sistema del enganche (p. 216). Es decir, intervención estatal en términos económicos y liberalización en materia laboral, aspirando con esto último eliminar los lastres de la herencia colonial en la organización del trabajo.

Sin embargo, la alianza de Leguía con el capital norteamericano contenía una contradicción, pues significaba otorgarles a éste condiciones económicas, políticas y jurídicas inmejorables para sus negocios, y ello suponía necesariamente renunciar a toda posibilidad de un proyecto capitalista nacional autónomo. Pero la contradicción es aparente, pues la apertura a la penetración imperialista norteamericana por parte de la pequeña burguesía capitalina que Leguía representaba, no era gratuita; era a cambio de ocupar un rol de dirección nacional “convertirse en burguesía propiamente dicha”, pero siempre como intermediarios del gran capital extranjero. De acuerdo a Cotler (1987) “su única alternativa fue asimilarse a la dinámica impuesta por el capital extranjero, como productores enfeudados a él”, así, según el autor, “la emergente burguesía peruana perdió su última posibilidad de afirmarse como clase hegemónica y nacional” (p. 146); aunque, por

supuesto, no perdió la oportunidad de –enriquecerse a la sombra del imperialismo” (p. 147). Así con el posicionamiento de Leguía, la buena situación internacional de la económica post primera guerra mundial, la profundización de la política norteamericana y el desplazamiento de la vieja oligarquía, se vive un periodo de calma.

No obstante, la calma fue momentánea y aparente. Las contradicciones en los centros laborales, así como las protestas de la población en general no cesaron. El 08 de octubre de 1920, se realiza un nuevo mitin por el abaratamiento de las subsistencias en Lima y Callao el cual culmina en actos represivos. Esta acción es seguida por numerosas huelgas como la del 5 de noviembre de 1920 llevada a cabo por los obreros del Ferrocarril Central y del Molino de Santa Rosa la cual también termina en actos represivos.

Pero la preocupación de Leguía por una presencia fuerte del Estado no solo se limitó a la represión de los sectores organizados que resultaban explotados y marginados del sistema; es más, durante los primeros años de su régimen esa no fue la respuesta más usada. La principal herramienta utilizada por Leguía para lidiar con el movimiento obrero y las protestas en general fue el asistencialismo y la retórica populista, es decir la consigna de –La Patria Nueva”.

Leguía buscaba el respaldo de los sectores populares. De acuerdo a Caravedo (1985) en este periodo se llegó a multiplicar 4 veces el gasto público (p. 219), eso era impensable en un país donde la aristocracia venía gobernando de manera excluyente, racista e indolentemente. Por otro lado, Leguía impulsó cambios en la política fiscal que buscaban favorecer a los capitales mineros norteamericanos y enfrentar a los barones azucareros de la

costa norte y algodóneros de la costa sur. Asimismo, se impusieron también altas tasas fiscales a las compras extranjeras, buscando proteger a la incipiente industria nativa, especialmente de Lima”¹¹⁶ (Caravedo, 1985, p. 217). No obstante, todo ello tenía un fin político: generarse una base social complaciente a través de dádivas pero sin derechos. Ello entraría en contradicción con los sectores obreros que estaban adquiriendo una conciencia propia, gracias a la labor de las corrientes ideológicas revolucionarias de la época.

En efecto son años de agitación política en los sectores populares e intelectuales. Si bien, de 1919 en adelante, el anarquismo retrocede, su espacio es rápidamente ocupado por el socialismo y el aprismo. En abril de 1921 nuevos esfuerzos organizativos de la masa obrera dan paso al primer Congreso Local Obrero de Lima y el Callao. En este se producen de manera orgánica los primeros debates entre la corriente anarcosindicalista y socialista, quedando la primera desplazada (Santistevan, 1987, p. 56). No se debe dejar de resaltar, como hechos importantes de ese año, el paro regional del 12 de abril en Lima y Callao como solidaridad por la violenta represión contra los jornaleros agrarios en Ica sucedida días antes, así como el paro de los tranviarios de Lima y Callao el 14 de setiembre del mismo año.

En el año 1923 se realizan huelgas y manifestaciones obreras y estudiantiles que ya no solo reclaman mejores condiciones salariales si no añaden componentes políticos y hasta de carácter ideológico. El 08 de marzo se produce el paro general de obreros ferroviarios contra el intento de reducción de sus salarios. Los obreros logran su objetivo luego de

¹¹⁶ A ello debemos agregar que se dieron algunas leyes para proteger a la industria, como las ley N° 4679 de 1923 y la N° 5523 de 1926 (Caravedo, 1985, p. 221).

recibir amplia solidaridad por parte de otros sectores radicalizados de la población. Unos días después, el 23 de mayo, una manifestación obrero-estudiantil contra el intento del gobierno de consagrar al Perú al Sagrado Corazón de Jesús termina en una refriega en la que muere el estudiante M. Alarcón y el tranviario S. Ponce. Una nueva huelga de tranviarios se produce el 21 de setiembre, los obreros del Ferrocarril Central exigen el fin de los maltratos. La medida termina en triunfo luego de dos días de huelga. Un mes después, el 28 de octubre, se produce otra huelga ferroviaria que dura tres semanas.

Los conflictos laborales de esta época, llegan a puntos de extrema confrontación, aunque focalizados en ciertos bolsones obreros bajo la influencia de un sector de estudiantes e intelectuales radicalizados (tranviarios por ejemplo u otros gremios que estaban bajo la influencia aprista) y principalmente en Lima.

Otros datos relevantes de la época nos indican que durante la década de 1920 se crearon no solo el Banco Central de Reserva, si no cinco bancos de capital extranjero y dos de capital nacional (Caravedo, 1985, p. 221). Asimismo, en este periodo las exportaciones mineras peruanas desplazan a las agrícolas, y pasan a representar del 30% en 1919 al 66.7% en 1929 (Caravedo, 1985, p. 223). El boom exportador agrícola de años anteriores había llegado a su fin y cediendo paso a la hegemonía de la economía de enclave extractivista (Caravedo, 1985, p. 210). Es decir nuestra economía, nuestra producción y por ende nuestras relaciones sociales de producción y la política laboral que las regula, estarían en función de los intereses norteamericanos, principalmente, y a los de la burguesía industrial limeña.

No obstante a la par que Leguía industrializaba Lima y con ello modernizaba las relaciones laborales, en el interior del país mantenía o promovía formas de trabajo con características serviles como el ya conocido enganche en la minería y la novedosa conscripción vial. Esta última era el trabajo forzoso destinado a la construcción de carreteras, llevado a cabo principalmente por indígenas quechuas y aimaras que se encontraban por fuera de las relaciones sociales de producción capitalistas. Estos tipos de trabajo eran expresión de relaciones laborales pre capitalistas pero en función del sistema capitalista que dominaba el país política y económicamente desde el centralismo limeño, sirviendo de bisagra con el resto del mundo.

En ese sentido, los conflictos laborales, si bien, siguen desarrollándose en Lima, explotan también en el interior del país como veremos en el siguiente punto. Esto se explica en la medida que la “luna de miel” de Leguía con los movimientos populares duró poco. Conforme a Klarén citado por Santistevan “después de 1921 fue cada vez más evidente que el interés anteriormente mostrado por Leguía ante la demanda de los trabajadores iba disminuyendo como base política de su régimen. Aunque todavía continuó sirviendo a su clientela de clase media, Leguía comenzó a favorecer en forma creciente los intereses de una clase de empresarios, nueva y rica, surgida en los años provechosos de la guerra”. (Santistevan, 1987, p. 55).

3.1.5 *El capitalismo, la capital y las regiones*

La situación económica, política y social a nivel regional fue variable. Caravedo (1985) señala que si bien en este periodo emergen nítidamente obreros y campesinos en el

escenario político, la pugna por el poder estaba concentrada en tres sectores de clase: los exportadores agrarios del norte, los núcleos agrario e industriales interesados en el mercado urbano de Lima y el sur, y los terratenientes del centro y el sur” (p. 230).

En la sierra centro, en 1920, se da inició al proyecto industrial más moderno de la época, la construcción de la fundición de La Oroya, ~~la~~ “la más formidable infraestructura jamás creada” (Yepes, 1985, p. 342). Sin embargo, los ~~humos~~ “humos” de la fundición y las actividades mineras afectan el uso de las tierras agrícolas, obligando a más campesinos a vender sus tierras y a recurrir a las labores mineras (Caravedo, 1985, p. 225), alternándose como campesinos o mineros. Se empieza a utilizar intensamente la mano de obra campesina de la zona como trabajadores asalariados: proletarización en masa.

En esta región destaca pues la actividad industrial minera a través del crecimiento de la norteamericana Cerro de Pasco Mining Company, que en el transcurso de 1900 a 1920 llegó a absorber a las minas más importantes de la región, sobre todo a las de capitales ingleses. La actividad de esta empresa no puede pasar desapercibida, acuerdo a Cotler dicha empresa logró controlar el 80% de la producción mundial del vanadio. (Cotler, 1987, p. 137).

Toda esta actividad económica vino de la mano con una serie de protestas que fueron perfilando al proletariado minero del centro como uno de los sectores más activos en la década de 1920. El 7 de enero de 1919 una ola de protestas de los obreros de la Sociedad Minera Backus & Johnston conmueven el asentamiento minero de Casapalca, ocurren asaltos y saqueos de los depósitos de víveres. Días más tarde, el 13 de enero, nuevas

protestas de obreros de la Cerro de Pasco Corporation y la Sociedad Minera Backus & Johnston en Morococha conllevan a la presentación de un pliego de reclamos a sus empleadores. Sin embargo no hay acuerdo y la Cerro de Pasco Corporation aplica un “lock out” (cierre de fábrica) con miles de despidos, esta podría ser la primera vez que el empresariado peruano aplicaba esta medida (Flores Galindo, 2008 a, pp. 80 y 81).

Mientras en el norte del país se agudizan también los enfrentamientos entre hacendados y obreros en las plantaciones azucareras. Esta actividad venía siendo golpeada por las políticas económicas del gobierno ello afectó sus relaciones laborales. Según Caravedo (1985) en 1919 el salario promedio de un obrero de los ingenios era 2.39 soles, al año siguiente descendió a 2.22. Añadiendo que “si bien el enganche persiste, se han creado mecanismos espontáneos de mercado” (p. 226).

Es la época en que los trabajadores de la caña de azúcar van haciendo su aparición en la historia del movimiento obrero. El 3 de marzo de 1919 una huelga de ferroviarios de Trujillo exigiendo la jornada de las 8 horas termina en una brutal represión. Meses más tarde la escena se repite en el norte de Lima, cuando cientos de trabajadores cañeros de Huacho, Chancay y Huaura son reprimidos contabilizándose varios muertos y heridos.

Por su parte en el sur las protestas también se dejaron sentir. Si bien el 21 de febrero de 1926 un paro general contra la ley de conscripción vial había logrado que este sistema de trabajo forzoso se suspenda en la costa, el sistema seguía cobrando víctimas en la sierra, sobre todo en el sur. El 20 de setiembre de 1923 se origina una insurrección indígena en Cangallo contra la Conscripción Vial que culmina con una matanza indeterminada de

campesinos. Por su parte en Ica el 18 de febrero de 1924 una Asamblea General de campesinos en Parcona organizada por la Federación de Campesinos del Valle de Ica, es reprimida violentamente dejando a un número también indeterminado de muertos y heridos.

Respecto a Lima de acuerdo al censo de 1931 se observa un gran crecimiento de la población. En los once años del leguismo se había multiplicado en 1,42 veces. Este crecimiento va de la mano con un despertar de la industria Limeña. De acuerdo a Caravedo (1985) de 1920 a 1931 la PEA aumentó en 50%, mientras ~~la~~ población en industria, transporte y comercio pasó de 74 000 a 110 000” en tanto que ~~los~~ obreros representaron el 28.4% de la PEA y los empleados el 31.8%” (p. 227).

Esta industrialización relativa de Lima tampoco pasa desapercibida en las investigaciones de Flores Galindo, quien señala que en ~~1919~~ funcionaban en Lima diez fábricas textiles, que agrupaban a unos 3 100 obreros. Además, existían 26 fábricas de productos alimenticios, 17 de bebidas, 17 curtiembres, 9 fundiciones, 5 madereras, a las cuales habría que añadir las numerosas panaderías” (Flores Galindo, 2008 a, p. 87). Ello explica el dinamismo del movimiento sindical de entonces. Por ejemplo, el 7 de marzo de 1925 una huelga de los trabajadores de camales se produce contra la intención de crear el Matadero Modelo de Lima.

En conclusión, como ya hemos señalado anteriormente, la economía de inicios de siglo fue principalmente de enclave. En donde, añadiríamos, convivían formas de producción pre-capitalistas (sierra sur y selva), subordinadas al sistema de producción capitalista (Lima principalmente y en menor medida la ciudad de Arequipa y las ciudades de la costa norte) y

su proceso de industrialización, sometido a su vez por el carácter imperialista del capital extranjero” (Cotler, 1987, p. 145).

Tabla 19

Segunda etapa ORIGEN DE LA ACCIÓN SINDICAL: c) 1919-1929		
PERIODO	HECHOS ECONÓMICOS Y POLÍTICOS	ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES
1919-1930 <i>Organización de los trabajadores en sindicatos y ascenso del sindicalismo o clasista y el socialismo.</i>	<p>Julio de 1919, movimiento por la Reforma Universitaria.</p> <p>La —Patria Nueva”: primera etapa de Leguía populista. Segunda etapa (reelección) represiva.</p> <p>Ingerencia norteamericana y política de enclaves económicos.</p> <p>Discrepancias entre la corriente anarquista y socialista en la dirección del movimiento obrero.</p> <p>Represión al movimiento obrero se intensifica en los últimos años del gobierno de Leguía y en el de Sánchez Cerro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 07.01.19, protestas y saqueos mineros en Casapalca. • 08.01.19, miembros de la policía presentan pliego de reclamos. • 13.01.19, protestas en la Cerro de Pasco Corporation. Se aplica —lock out”, miles de despidos. • 13-15.01.1919, huelga en Lima y Callao conquista la jornada de las 8 horas a nivel nacional. • 16.01.19, fundación de la Federación de Trabajadores de Tejidos del Perú. • Abril-Mayo de 1919, Paro General Pro-Abaratamiento de las Subsistencias fracasa. • 03.03.19, huelga de ferroviarios de Trujillo. Brutal represión. • Junio de 1919, huelgas en Huacho, Chancay y Huaura. Represión con muertos y heridos. • 04.07.1919, fundación de la Nueva Federación Obrera Regional Peruana (en la misma fecha del golpe de estado de Leguía). • 18.12.19, primera huelga de empleados. Resolución mediante un tribunal arbitral. • 14.05.20, huelga de motoristas, telefonistas y electricistas. • 05.11.20, huelga de obreros del Ferrocarril Central y del Molino de Santa Rosa, Lima. • Abril de 1921, primer Congreso Obrero de Lima y el Callao convocado por la Nueva Federación Obrera Regional Peruana. Debate entre anarquistas y socialistas. • 1922, fundación de la Nueva Federación Obrera Local de Lima. • 12.04.22, paro regional en Lima y Callao en solidaridad contra represión de jornaleros en Ica. • 14.09.22, paro de los tranviarios de Lima y Callao. • 23.05.23, manifestación obrero-estudiantil contra la consagración al Sagrado Corazón de Jesús. • 20.09.23, insurrección trabajadores indígenas en Cangallo contra la Conscripción Vial, matanza. • 28.10.23, huelga ferroviaria dura tres semanas. • 18.02.24, manifestación de Federación de Campesinos del Valle de Ica, muertos y heridos. • 07.03.25, huelga de una semana de trabajadores de camales en Lima. • 21.02.26, paro general contra la Conscripción Vial. Se suspende el sistema solo en la costa. • Enero de 1927, 2do. Congreso Local Obrero de Lima y Callao. Los

		<p>anarquistas se separan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17.05.29, se funda la CGTP. Julio Portocarrero Secretario General. Influencia de Mariátegui. • 10-14.10.1929, huelga minera en Morococha, se forma Comité Central de Reclamos, influencia marxista. • 1930, Primer Plenario de la CGTP reúne a representantes de más de 50 mil obreros. • 8 al 15 de noviembre de 1930, Primer Congreso de Trabajadores Mineros del Centro. Fundación de la Federación Minera. Influencia marxista. Termina en represión y masacre de trabajadores. Persecución de dirigentes e ilegalización de las organizaciones sindicales.
--	--	---

Fuente: Sulmont, Basadre, Santistevan, Cotler. Elaboración propia.

3.1.6 Represión y retroceso: el fin de Leguía y la dictadura de Sánchez y Cerro

Hacia el fin del periodo de Leguía, es decir finales de la década de 1920, el movimiento sindical llega a su pico de desarrollo más alto, luego de lo cual, con la represión que significó el gobierno de Sánchez Cerro (1930-1933), la caída sobreviene. Ello implicó también un lógico retroceso en términos del reconocimiento de derechos laborales, especialmente en materia de libertad sindical.

Terminado el corto periodo de concesiones, se inicia la época en que Leguía articula una política restrictiva del movimiento sindical. Esta tiene como temprano antecedente el decreto supremo del 12 de mayo de 1920 que modifica la regulación de las huelgas y continúa durante la primera mitad de la década de 1920 con una decena de normas laborales de carácter principalmente restrictivo. Para 1926 el carácter represivo del régimen ya estaba consumado. Ya no solo se trataba de la emisión de normas, se multiplicaron los despidos y los cierres de fábricas. En 1927, los conflictos adquirieron proporciones alarmantes. Al mismo tiempo, muchas luchas sindicales fracasaron y los obreros perdieron varias de sus conquistas anteriores. Leguía disolvió organizaciones obreras y clausuró las

Universidades Populares Manuel González Prada (Santistevan, 1980, p. 55). La represión contra los dirigentes del movimiento obrero y la incapacidad del anarco-sindicalismo de hacerle frente, contribuyeron a la desaparición de este movimiento y la influencia que este tenía en las grandes ciudades.

Frente al retroceso de las masas obreras en las ciudades, quienes toman la posta son los obreros del sector minero. De acuerdo a Flores Galindo el 5 de diciembre de 1928 se produjo uno de los peores accidentes mineros en Morococha, en los Andes centrales. Durante la construcción de una chimenea murieron 26 mineros por la precipitación de lodo y cieno de la laguna Morococha. Conforme a las denuncias de los trabajadores el accidente se habría producido por negligencia de la empresa. Hubo grandes protestas por parte de los trabajadores y una gran campaña de denuncia en Lima por parte del grupo de Mariátegui a través de las revistas Labor y Amauta. La empresa, aceptó su responsabilidad, pero se limitó a pagar 50 soles de indemnización a los deudos. No hubo ninguna sanción por parte del Estado y por supuesto se mantuvieron las condiciones de trabajo” (Flores Galindo, 2008 a, pp. 87-89). En Labor se denunció: “Es un trabajo de bestias y esas bestias son nuestros indios, productores de la economía del país” (Flores Galindo, 2008 a, p. 88). A raíz de esta campaña de denuncia se desarrolló el vínculo entre el proletariado minero y las organizaciones políticas marxistas, que tomaron la posta del anarcosindicalismo. Uno de los dirigentes mineros más destacado de este periodo sería el obrero Gamaniel Blanco con quien Mariátegui mantenía vínculos (Flores Galindo, 2008, p. 98).

Es necesario tener presente que la principal empresa del centro del país, la Cerro de Pasco Corporation, llegará a tener, a partir de 1920, alrededor de 5 mil trabajadores,

convirtiéndose en el enclave minero más grande del país. Yepes señala al respecto que “inicialmente la empresa recurrirá a formas de trabajo no alejadas del sistema tradicional de reclutamiento de la mano de obra, el enganche”. Esta situación empezó a cambiar “en la medida que los procesos técnicos se fueron complejizando y que los destacamentos sociales del proletariado minero se fueron desarrollando como clase –esto es políticamente-, asumiendo un planteamiento cada vez más orgánico incluso de sus reivindicaciones inmediatas, el salario pasó en aquellas unidades de producción a ser crecientemente la relación fundamental de trabajo” (Yepes, 1985, p. 344).

No obstante, de acuerdo a la investigación que Flores Galindo realiza sobre la aparición del proletariado minero en el centro del país, este proceso no fue automático. Las especiales características del campesino comunero del Valle del Mantaro, marcaron el particular proceso de proletarización del minero andino del centro. Este fue el primer modelo de trabajador minero moderno en el país. En un inicio el campesino de esta zona se resiste a la proletarización, al ser relativamente más autónomo política y económicamente en comparación con el resto de comunidades andinas. Flores Galindo (2008 a) señala como uno de los inconvenientes el hecho de que al ser “propietarios de sus tierras, no sentían la necesidad de emprender un trabajo nuevo, que los colocaría en situación de dependencia en relación a los dueños de las minas” (p. 40). Había una gran demanda de mano de obra industrial, moderna, libre, dispuesta a considerarse mercancía. Nuevamente la salida capitalista para ingresar al capitalismo, fue el recurrir a una figura del pasado pre-capitalista: el enganche.

Así el proceso de proletarización minera es un buen ejemplo para graficar las especiales y acaso únicas circunstancias en que se produjo nuestra inserción en el modelo laboral capitalista. Estas combinaban a) relaciones laborales modernas, asalariadas y dependientes, con b) antiguas formas de trabajo con rezagos serviles propias de nuestra herencia colonial como el enganche, así como el mantenimiento en paralelo de c) formas de organización productivas colectivas, nos referimos al trabajo comunal de tierras que muchos campesinos alternaban con su trabajo en las minas.

Es decir, los primeros mineros alternaban momentos de trabajo asalariado en las minas con momentos como trabajadores no asalariados gracias al manejo de tierras agrícolas y ganado. Asimismo, su paso de estructuras pre capitalistas al trabajo asalariado de la economía de enclave estuvo mediatizado por la figura del “enganche minero”. Ello produce lo que Flores Galindo ha denominado un “proletariado transitorio” (Flores Galindo, 2008 a, pp. 52-54 y 96), y lo que nosotros podríamos agregar como relaciones laborales en trance al capitalismo¹¹⁷.

Es en ese marco de cosas que, con motivos de la conmemoración del primero de mayo, en 1929 se organiza en Lima el Comité Provisional de lo que lo que sería la Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP. Esta organización se funda oficialmente el 17 de mayo de 1929, aprobándose sus estatutos y el programa de lucha redactados bajo la dirección de José Carlos Mariátegui. Esta organización sindical, que con los años vendría a

¹¹⁷ Estas características combinadas y a veces tan disímiles no fueron aisladas, incluso se produjeron en las haciendas costeñas. Necesario es recordar que la proletarización en el Perú se llevó a cabo en las ciudades en base al artesanado y en el campo en base al campesino. Es necesario recordar que el Perú tenía hacia 1927 unos 6 millones de habitantes, de los cuales 4 millones vivían en el campo (Flores Galindo, 2008 a, p.143).

convertirse en la central más grande del Perú, estuvo en sus inicios conformada por las federaciones de los trabajadores choferes, textiles, ferroviarios, gráficos, motoristas y conductores, yanaconas y cerveceros de Backus y Johnston, siendo su primer Secretario General Julio Portocarrero, obrero textil de Vitarte.

En ese contexto se produce la crisis económica mundial de octubre de 1929, esta afectó seriamente al país en la medida que éramos dependientes del capitalismo norteamericano. Los precios de los productos de exportación bajaron ostensiblemente (principalmente los minerales), lo que generó una ola de despidos y violentas reducciones de salarios en los enclaves mineros y agroexportadores” (Santistevan, 1980, p. 63). Esto repercutió en toda la economía nacional complicando seriamente el sistema clientelar que el gobierno de Leguía había implementado con los sectores propietarios”, del mismo modo produjo el desencadenamiento de las fuerzas sociales generadas por el desarrollo del capital” (Cotler, 1987, p. 228).

Crisis económica, descrédito del gobierno de Leguía y acción obrera bajo inspiración marxista, todo ello condujo al levantamiento armado de Luis Sánchez Cerro en agosto de 1930, el cual contó con el apoyo de los sectores más retrógrados del país, nos referimos a los terratenientes del sur (Cotler, 1987, p. 228).

Sánchez Cerro era un militar de carrera, de origen humilde y provinciano, por lo que le fue fácil manejar un discurso populista y de identificarse verbalmente con las masas explotadas, sobre todo provincianas. No obstante, con su gobierno se profundiza gravemente el carácter represivo contra el movimiento sindical, tanto a nivel jurídico como

político y social. A los pocos meses de asumir el poder, se lleva a cabo el primer Plenario de la CGTP que llega a reunir a delegados de más de 50 mil obreros sindicalizados, además de representantes del movimiento campesino (Sulmont, 1981, p. 35). Asimismo, casi en simultáneo del 8 al 15 de noviembre de 1930 se organiza el Primer Congreso de Trabajadores Mineros del Centro, ambos contaban con influencia marxista (Flores Galindo, 2008 a, pp. 100-116).

El congreso minero contaba con gran respaldo de las masas obreras y su objetivo era la formación de la Federación Minera del Perú. No obstante fue intervenido por el gobierno, que en la madrugada del 11 de noviembre apresó a varios dirigentes sindicales. Los ánimos se caldearon y los obreros raptaron a representantes extranjeros de la Cerro de Pasco Corporation. Al día siguiente la policía respondió con la masacre en el puente Mal Paso pereciendo 23 trabajadores. Al tomar conocimiento los obreros de Lima y de otras partes del país dirigidos por la CGTP alzan su voz de protesta y organizan diferentes actos de protesta. El 13 de noviembre los mineros tomaron la fundición de la Oroya y la propia ciudad (Sulmont, 1981, p. 35 y Flores Galindo, 2008 a, pp. 122-123).

Resulta muy significativa la reseña y valoración que Flores Galindo hace respecto a estos hechos, la transcribimos pues se trata de un hecho que a nuestro entender resulta un punto de quiebre en el desarrollo de las relaciones de trabajo, tanto en el proceso social, político como jurídico.

—En la Oroya, como dijimos, los trabajadores tomaron la fundición. Entonces todos los funcionarios norteamericanos huyeron a Lima. Los trabajadores tenían

prácticamente el control sobre su centro de trabajo. Según algunas versiones, comenzaron a hacer funcionar las maquinarias. Lo que sí es absolutamente cierto es que no se produjeron desórdenes. No hubo actos de sabotaje, de destrucción de maquinarias. Mucho menos de robo. (...) cuando las multitudes actúan por móviles elevados, no tienen tiempo para el saqueo o el robo. Ante estos hechos, en Lima fue disuelta la CGTP y sus locales ocupados por la policía (...) El congreso minero terminó siendo disuelto. Los organizadores y delegados fueron tratados como bandoleros (...) Las cárceles comenzarían a poblarse de dirigentes sindicales. Y de militantes comunistas. Algunos acabarían sus vidas en ellas, como Gamaniel Blanco, que murió en el Frontón”. (Flores Galindo, 2008 a, p. 124).

Se producen despidos masivos en los asentamientos mineros, así como la persecución de dirigentes sindicalistas y socialistas. El 12 de noviembre de 1930 se disuelve la CGTP y demás organizaciones similares, y se declara el estado de sitio de Lima y Junín. Toda la actividad sindical se reduce a su mínima expresión. A pesar de lo cual la CGTP en solidaridad con los obreros mineros convoca a un Paro Nacional para el 14 de noviembre del mismo año. El gobierno responde militarizando el país y declarando como delito flagrante la participación en el paro.

Todos estos elementos dan comienzo a una época oscura para el derecho a la libertad sindical en el Perú. Los efectos de la crisis económica de 1929 y el golpe militar de Sánchez Cerro junto a sus medidas represivas, no encuentran una respuesta por parte del movimiento sindical. En esos momentos la dirección del movimiento obrero que estaba en manos de los comunistas, sin embargo luego de la temprana muerte de su líder, José Carlos

Mariátegui, en abril de 1930, pasa a manos de la pequeña burguesía radicalizada representada en el partido aprista.

Esta nueva dirección política al mando de Haya de la Torre plantea una estrategia distinta en donde los trabajadores y los sindicatos son considerados como pocos desarrollados (Sulmont, 1981, p. 40) para encabezar un proceso transformador y solo son tomados en cuenta como masa anónima de acompañamiento y sostén de la clase media, la llamada a dirigir el proceso de cambio, y cuando no de simple carne de cañón. Así, abruptamente se aventuraron primero a la táctica electoral, arrastrando consigo a los sindicatos, la cual al fracasar en los comicios nacionales de 1931, es desechada y cambiada rápidamente por el método de la insurrección armada en 1932. Este intento terminará también en otro fracaso y en una represión indiscriminada hacia los apristas y todas las organizaciones sindicales.

3.2 Aspectos políticos e ideológicos

3.2.1 Auge y declive del anarco-sindicalismo: el surgimiento de nuevas corrientes (1913-1919)

La huelga del Callao de 1913, así como la huelga general de 1919 significaron, cada una en su momento, un punto de inflexión en la historia del movimiento sindical. Si la primera permitió el reconocimiento del derecho a la jornada de las 8 horas para el Callao, así como del derecho a la libertad sindical, la segunda implicó la extensión de la jornada de 8 horas como un derecho a nivel nacional, y con ello que el asunto laboral pasara a la agenda política nacional. Ya nadie podía desconocer que los asuntos sindicales y los derechos

laborales eran una “locura socialista”. Eran ahora un asunto de mucha actualidad para la opinión pública y de preocupación para los sectores dominantes. Se inauguraba así una nueva etapa no solo en la evolución de las relaciones laborales, si no en la historia del Perú contemporáneo.

Este cambio no surgió de la nada. Como hemos intentado probar a lo largo de este trabajo la aparición de un derecho es el resultado del complejo juego de las fuerzas sociales y económicas en conflicto, y estas a su vez constituyen diferentes discursos que las explican, las identifican, las sostienen y las promueven. Es el continente ideológico, la forma de ver el mundo, el sentido común o el velo que se teje entre la realidad y la consciencia.

En términos de Mariátegui, en esta época son evidentes estas influencias pues “bajo el gobierno de Pardo, los efectos de la guerra europea en la situación económica influyen en la agitación social y en el orientamiento ideológico” (Mariátegui, 2010 a, pp. 126 y 127). Así, luego de las jornadas huelguísticas de 1913 y antes de las de 1919, se producen hechos de relevancia significativa en el desarrollo de las ideas políticas del Perú contemporáneo, que tendrán influencia directa en las relaciones laborales.

Luego de la caída del gobierno populista de Billinghurst, y en tanto la dictadura militar de Benavides, se publican nuevos periódicos hechos por o para los obreros, que tienen como características comunes ser críticos al gobierno y reivindicar la acción sindical. Entre ellos debemos mencionar “La Lucha”, publicado por González Prada; y “El Motín”, por el obrero Carlos del Barzo y que se suman a la numerosa prensa principalmente de orientación anarquista que se difundía entre los obreros en el periodo anteriormente analizado.

Conforme a Mariátegui, si bien ambos medios están emparentados con las luchas sindicales, “representan sólo una protesta contra el régimen militar, una requisitoria contra sus abusos” (Mariátegui, 2010 a, p. 126).

González Prada junto a los dirigentes sindicales Manuel y Delfín Lévano representaban el sector más radical del movimiento sindical, opuesto a la participación política de los obreros -acaso influidos también por la decepción personal que González Prada había experimentado en la política, como ha sugerido Mariátegui (2010 a, p. 125)-, y decididos a la acción directa de la huelga de masas como mecanismo para alcanzar sus objetivos. Mientras del Barzo, que provenía del sector del movimiento de los artesanos y que incluso había colaborado con Billinghamurst, si estaba de acuerdo con la participación política de los obreros, aunque no desde la visión marxista. El marxismo en el Perú aún deberá esperar algunos años con la aparición del grupo de Lima de Mariátegui y otros promotores en el sur andino.

Entre los hechos más trascendentales de la época en materia de la evolución de las ideas es la aparición del anarco-sindicalismo como especie del género anarquismo, y que tendrá en Delfín Lévano y los obreros panaderos y zapateros a sus más brillantes representantes. De acuerdo a Pareja el anarco-sindicalismo aparecerá como fruto de los debates entre los anarquistas, digamos puros, y los sindicalistas (Pareja, 1980, p. 100). Es decir, será el salto de debates más teóricos respecto a la revolución social a los problemas propios del movimiento obrero. Justamente el método organizativo para alcanzar el cambio social pasará por la acción directa de los sindicatos, específicamente la acción sindical revolucionaria y la huelga general, de manera autónoma al poder político partidario.

Otro hecho importante de este periodo es la fundación en 1916 de la Federación de Estudiantes Universitarios del Perú, la cual, en los años posteriores, desarrollará una estrecha vinculación con el movimiento obrero. No obstante el lazo entre intelectuales y obreros es mucho anterior.

La difusión de las ideas anarco-sindicalistas es abundante en el transcurso de la segunda década del siglo XX. Mariátegui como observador privilegiado y actor de primer orden nos narra que estas trascienden Lima, pues «la propaganda anarcosindicalista penetra en la campiña de Huacho, produciendo una agitación sangrientamente reprimida por las autoridades de Pardo» (Mariátegui, 2010 a, p. 126). Justamente en Huacho se creó el Centro de Estudios Femeninos «Luz y Libertad», que sería además el primer espacio orgánico de difusión de las ideas feministas entre el proletariado. El anarco-sindicalismo alcanzará su despliegue máximo durante la huelga general por las 8 horas de enero de 1918, la cual «consiente a los anarco-sindicalistas llevar su propaganda a las masas en forma intensa» (Mariátegui, 2010 a, p. 126).

Pero como muchas veces sucede, una vez alcanzado el mayor desarrollo, prosigue la debacle. El descenso posterior de la influencia anarquista en el mundo intelectual y obrero va cediendo el paso a otros tipos de corrientes del pensamiento como el socialismo y el aprismo. Al respecto, un estudioso del anarquismo en el Perú, Joël Delhom, ha señalado que «hegemónico hasta 1920, el anarco-sindicalismo empezó entonces a ser cuestionado por los marxistas, quienes conquistaron la dirección del movimiento obrero a partir de 1926» (Delhom, 2001).

El anarco-sindicalismo como alternativa real de los trabajadores había llegado a su límite. La publicación de sus medios de prensa y la influencia orgánica que tenían en las masas obreras decaerá a partir de mayo de 1919, tras el fracaso del paro pro abaratamiento de las subsistencias, y desaparecerá por completo en 1926 cuando se dejó de publicar el periódico *“La Protesta”*. Vale cuestionarse entonces, ¿cuáles fueron las causas del retroceso del anarquismo en el mundo laboral?

En efecto, luego del júbilo que supuso el triunfo de enero de 1919 y tras la consecución de la jornada de las 8 horas, la dirección anarquista del movimiento obrero convocó al Paro pro abaratamiento de las subsistencias o *“Paro del hambre”*. Como ya hemos analizado, el paro pretendió ser total, es decir que involucre a toda la población y no solo a los obreros, por lo que se propuso mayores metas y no solo reivindicaciones salariales o de condiciones de trabajo. Sin embargo fracasó rotundamente en su convocatoria, organización y objetivos propuestos. Al parecer fue un salto aún muy grande el que se pretendió dar, pues la población no se comprometió con el paro, no se sintió identificada con el discurso radical del anarquismo. Se produjo entonces una gran represión contra los obreros y sus dirigentes que no contaron con el apoyo esperado, lo que generó dispersión y retroceso en la dirección del movimiento sindical.

Jorge del Prado, uno de los líderes comunistas que prosiguieron a Mariátegui, como joven testigo de época, caracteriza el accionar del anarquismo en las masas trabajadoras señalando que: *“en 1923 el joven proletariado peruano conservaba aún muy viva la ideología anarco-sindicalista y la influencia reformista o anarquista de la pequeña burguesía*

estudiantil y artesanal” (Del Prado, 1943). Este origen estudiantil o artesanal como la razón del declive del anarquismo ha sido motivo de críticas.

Delhom, a partir de Piedad Pareja señala que se trataría de “una explicación muy subjetiva”, pues “no se puede explicar la pérdida de hegemonía del anarco-sindicalismo por la categoría socio-profesional de los trabajadores (transformación de los medios de producción y consiguiente proletarización) ya que ésta no ha influido en la elección de las ideologías” (Delhom, 2001). El mencionado autor cita a Pareja cuando esta señala que “(…) si observamos la distribución de las organizaciones por oficio y por industria, según su tendencia política, a través de las nóminas de los Congresos, de la Confederación de Artesanos “Unión Universal”, de la Federación Obrera Regional Peruana, de la Federación Obrera Local de Lima, podemos constatar que indistintamente, artesanos y obreros manufactureros se inclinan mayoritariamente primero por una y luego por otra alternativa política” (Pareja, 1980, p. 16)

Efectivamente, la explicación no puede reducirse a una constatación mecánica de la evolución de las fuerzas productivas. No solo se trata de probar o contemplar que la ideología anarquista corresponde a las formas de producción artesanales, mientras la socialista a las industriales. Pues si solo se tratara de ello, el mero paso del tiempo convertiría tarde o temprano el socialismo en el planteamiento hegemónico en la sociedad. Lo pretendidamente objetivo se torna en subjetivo.

Sin embargo, tampoco se puede llegar al extremo de la tesis de Delhom, donde el dato de la producción económica no parece tener mayor importancia. Una lectura integral del trabajo

de Pareja nos permite observar que, si bien debemos admitir que los cambios económicos por si solos no sirven para explicar el paso de una ideología a otra, ~~de~~ ninguna manera quiere decir que negamos la existencia de los nexos que vinculan los cambios económicos con los fenómenos ideológicos” (Pareja, 1980, p. 99). No debe caber duda que la forma en que se produce *si* influye en la elección de la ideología, y ello no deslegitima la consecuencia o el valor de las luchas anarquistas. El debate es otro.

Piedad Pareja aporta datos estadísticos respecto a los cambios económicos y la adopción de una posición política. En donde indistintamente trabajadores con un pasado artesanal asumieron el socialismo y obreros industriales el anarquismo. En última instancia sus datos relativizan el proceso de ~~proletarización~~” en el Perú, o en todo caso indicarían que el grado de intensidad de este no fue de la mano con el proceso de hegemonía del socialismo como ideología sobre el anarquismo. Por lo que factores como el rol que cumplieron los liderazgos, como el de Mariátegui y el de Haya, tendrían un mayor peso en la explicación del fin de la hegemonía anarquista en el movimiento obrero (Pareja, 1980, p. 100). Finalmente Pareja no llega a concluir de modo cierto el debate ~~entre~~ los niveles económicos e ideológicos”.

Por nuestra parte consideramos que si bien la base económica es fundamental, esta no puede anular el rol que juegan los individuos en la historia. Diríamos que el contexto económico y social condiciona el rol del individuo en la historia, pero que en determinadas situaciones el papel que juegan ciertos individuos sintetiza de tal manera toda una época que sus decisiones pueden acelerar los cambios increíblemente. Ello en la medida que estos

individuos expresan legítimamente todo un proceso social, a una masa. ¿Acaso ese no fue el rol que jugaron Mariátegui y Haya en su momento?

Pero el funcionamiento de la relación entre contexto económico y rol de los individuos en la historia no es mecánico. Considero que hay elementos que permiten esta relación, que sirven de vínculo y ello está en función a la correcta identificación de los objetivos, la táctica y la estrategia de la masa representada. La dirección del movimiento sindical fue descubriendo en la práctica estos elementos a través de una serie de ensayos de acierto y error. Pero si los errores se repiten una y otra vez sin que aparezca un ánimo sincero de rectificación, es decir si estos objetivos, táctica y estrategia no responden a necesidades reales, entonces se pierde la representatividad. Se produce un desfase entre la dirigencia y la base, entre la ideología y la realidad económica y social. Y eso es lo que ocurrió con la dirección anarquista y el movimiento sindical, que dejó de gozar de la gran legitimidad que mantuvo desde inicios de siglo hasta la segunda década del siglo XX. El punto de inflexión es perfectamente demostrable pues pasó específicamente en un momento histórico: el fracaso del paro de mayo de 1919.

Sulmont (1981) lo sintetiza de este modo: “La quiebra del movimiento pro-abaratamiento de las subsistencias representó un duro golpe para el movimiento obrero. A raíz de este golpe, la prédica anarco-sindical, fundada en la acción directa y en el rechazo de la política en el movimiento obrero, empezó a ser cuestionada más activamente” (p. 24).

Por ello estimo que la crítica socialista al anarquismo peruano, por lo menos la de Mariátegui, no se realizó desde subjetividades si no a partir de la constatación del fracaso

ya advertido por el mismo Mariátegui de la estrategia y la táctica planteada por el anarquismo en el paro general de mayo de 1919. Su crítica fue muy dura, pero no en razón a la consecuencia o transparencia de los anarquistas en la lucha –que es reivindicada por el mismo en textos como –El primero de mayo y el frente único”-, si no respecto al apoliticismo y el espontaneísmo del anarquismo y su –bohemia subversiva” (Mariátegui, 2010 a, p. 131). De acuerdo a Santistevan –luego del fracaso de la revuelta pro abaratamiento de las subsistencias quedó constatada la superación de las organizaciones mutualistas y las propias limitaciones del anarcosindicalismo, entrampado en una lucha apolítica.” (Santistevan, 1980, p. 50).

Respecto a la crítica de la actitud *apolítica* del anarquismo en el movimiento sindical peruano de la época, César Lévano ha señalado:

–el anarcosindicalismo, una variante del anarquismo (an-archos significa sin cabeza, sin autoridad), combatía toda política y negaba el papel de un partido político de la clase obrera. Para los anarco-sindicalistas, el principal órgano de lucha de la clase obrera eran los sindicatos. Georges Sorel llegó a proponer que el mito de la huelga general sustituyera al mito cristiano de la vuelta del Redentor. Alentados por ese mito, los trabajadores derrocarían mediante una paralización total a la burguesía. Al día siguiente, la humanidad aparecería sin Estado. El reino de la felicidad se habría instalado...¹¹⁸ Esto era, y es, un sueño utópico. Expresión, en el fondo, del pequeño

¹¹⁸ No debe llamarnos la atención las similitudes en la crítica hacia la organización política partidaria que se pueden encontrar en la prédica de los movimientos milenaristas o tawantinsuyanos, o en el socialismo utópico, pues ambos comparten rasgos populistas, y, como resalta Lévano, responden a una posición de clase social.

propietario, campesino o artesano, que acierta a protestar contra el capitalismo pero que, por su misma situación de clase en vías de desaparición, es incapaz de concebir un orden nuevo. (...) Rechazar la política, asquearse de la política, resultaba en ese momento una primera reacción del pueblo honrado, y en primer lugar, de la clase obrera”. (Lévano, 1967, pp. 12 y 13)

Se evidencia así que la explicación de la crisis del anarco-sindicalismo en el movimiento sindical peruano no solo responde a 1) **la situación económica**, que como ya hemos dicho no puede ser dejada de lado, pues es innegable que los mejores cuadros anarquistas provenían del gremio de los panaderos (con pasado artesano) y los nuevos y mejores cuadros obreros socialistas del gremio textil y minero (industria). También está determinada por 2) **el fracaso de los objetivos, estrategia y táctica del programa anarquista en un momento histórico determinado**, que se resume en su ya criticado espanteneísmo de la lucha directa y su apoliticismo que los terminó deslegitimando ante las masas. 3) Fracaso que fue **advertido por líderes como Mariátegui**, lo que le sirvió a este para que a través de su liderazgo, su labor pedagógica y solidaria pudiera decantar a algunos de los mejores cuadros anarquistas hacia el marxismo (Pareja, 1980, p. 11). Se trata pues de una relación estrecha: la concepción apolítica del anarquismo que llevó al fracaso el paro pro abaratamiento de las subsistencias, era expresión de un contexto económico y de un momento histórico donde el rol de ciertos individuos se tornó fundamental.

Pero la superación del anarquismo por el socialismo no fue lo único que se manifestó a raíz de los paros de 1919. **Surge también la pequeña burguesía radicalizada**. La huelga general por la jornada de las 8 horas atrajo el entusiasmo de estudiantes y hasta de diversas

organizaciones políticas que de manera sincera, u oportunistamente, se pronunciaron a favor de los reclamos sindicales. Mariátegui señalará al respecto: –Son ya varios los estudiantes que han entrado en relación con los grupos obreros avanzados. Frente a la lucha por las 8 horas se produce una declaración oficial de la Federación de Estudiantes de simpatía con las reivindicaciones obreras” (Mariátegui, 2010 a, p. 127). Sin embargo, en algunos casos este apoyo pretende suplantar la representatividad sindical e incluso distorsionar sus pedidos, como la propuesta del entonces joven líder estudiantil, Haya de la Torre, quien planteaba la jornada máxima de trabajo en 9 horas, propuesta que fue rechazada por los propios trabajadores (Lévano, 1967, p. 24 y Sulmont, 1981, p. 22). Sobre este mismo punto Mariátegui también se pronuncia indicando que –la masa de los estudiantes no tenía la menor idea del alcance de estas reivindicaciones y creía que el rol de los universitarios era el de orientar y dirigir a los obreros” (Mariátegui, 2010 a, p. 127). El socialismo en el movimiento obrero surge entonces en crítica a la actitud apolítica del anarquismo, así como en oposición a la aventura política de lo que luego sería el partido aprista, como veremos más adelante.

Para abril de 1921 los esfuerzos organizativos de la masa obrera dan paso al primer Congreso Local Obrero de Lima y el Callao. En este se produce de manera orgánica el debate con la corriente anarcosindicalista. Luego del fracaso de la conducción apolítica anarquista en el paro de mayo de 1919, los críticos a esta corriente plantearon la necesidad de la acción política de los trabajadores. Si bien esta novedosa propuesta no fue aprobada, los anarquistas tampoco lograron que el congreso obrero se pronuncie a favor de su posición ideológica libertaria, lo cual significó la primera derrota de esta corriente en el seno del movimiento sindical. El retroceso del anarquismo se acelera, hasta que en enero de

1927, fecha en que se realiza el segundo Congreso Local Obrero de Lima y Callao, ya no se contará con la participación de los anarquistas.

3.2.1.1 “Un acto de rebelión inconcebible”: el desarrollo de las ideas propias de los trabajadores y el temor que despertaba en la burguesía

A pesar de la represión sufrida luego de las luchas de 1919, el desarrollo del movimiento sindical continuó su proceso. Del Comité Pro Abaratamiento de las Subsistencias devino la nueva Federación Regional Peruana. Luego de que esta convocara el Primer Congreso Obrero en 1921, derivó en la nueva Federación Obrera Local de Lima, abarcando su radio de influencia hasta Huacho. A la par del desarrollo orgánico se produce el teórico de los obreros, todo lo cual es acompañado inevitablemente por un ascendente temor y rechazo de la clase burguesa.

En marzo de 1920 se realiza el primer Congreso Nacional de Estudiantes en el Cusco dirigido entre otros por Haya de la Torre. En este, confundidos por la prédica populista de los primeros meses de mandato, se nombra a un recién electo presidente Leguía con el título honorífico de Maestro de la Juventud. No obstante, más allá de estas curiosas contradicciones, el congreso establece el apoyo de la Federación de Estudiantes al movimiento obrero defendiendo los postulados de justicia social. Asimismo, se plantea la tarea de la creación de las universidades populares como espacio de formación de obreros y estudiantes en dos niveles, uno de cultura general y realidad nacional, y otro de formación técnica. Se establece también que esta universidad popular tendrá intervención oficial en todos los conflictos obreros. Sin embargo, a pesar del claro avance en las ideas, hasta allí

las universidades populares solo se trataban de un conjunto de buenas voluntades provenientes de la academia. Es decir en un primer momento no se trataba de una propuesta obrera, el rol de esta *nueva universidad* aún no trascendía los límites de la extensión universitaria de la *antigua universidad*.

Esto variará en los siguientes años cuando el proyecto se asiente sobre una base social específica, el movimiento sindical textil de Vitarte en 1922; adopte definitivamente el nombre de Universidad Popular –Manuel Gonzáles Prada” a mediados del mismo año; y asimile un programa mucho más claro, siguiendo los planteamientos de un recién retornado Mariátegui a inicios de 1923. Cabe señalar que justamente a invitación de Haya, Mariátegui se había sumado al proyecto de la Universidad Popular González Prada.

Así pues, la significación que alcanzó esta universidad popular en el desarrollo de la historia de las ideas en el Perú es muy alta. En noviembre de 1923, uno de sus fundadores, Haya de la Torre, se expresa de esta manera: "Puedo afirmar que las Universidades Populares del Perú, constituyen quizá la más eficaz, la más hermosa y la más original de las organizaciones estudiantiles y obreras de Sud América, de Centro América, las Antillas y México. No tiene paralelo... Es lo mejor que tiene el Perú como algo moderno” (citado por Melgar, 2010)

Mientras que Mariátegui, desde un punto de vista crítico intenta transmitir a este proyecto un rol más político, en donde los propios trabajadores sean los que tengan el rol protagónico (Melgar, 2010). Para Mariátegui la mayoría de los estudiantes de las universidades populares, en cuanto a la cuestión social y política, van a aprender del

proletariado, antes que a enseñar” (Mariátegui, 2010 a, p. 128). Así para este autor estas universidades no solo eran expresión de la modernidad –como veía Haya-, eran un episodio de la “revolución intelectual” que se venía dando en el país (Mariátegui, 2010 a, p. 354), pues estas no eran “institutos de agnóstica e incolora extensión universitaria (...) escuelas nocturnas para obreros. Son escuelas de cultura revolucionaria. Son escuelas de clase. Son escuelas de renovación. No viven adosadas a las academias oficiales ni alimentadas de limosnas del Estado. Viven del calor y de la savia populares. No existen para la simple digestión rudimentaria de la cultura burguesa. Existen para la elaboración y la creación de la cultura proletaria.” (Mariátegui, 2010 a, p. 349). Como se puede observar **la nueva ideología que había florecido en el movimiento sindical peruano, el socialismo, planteaba un cambio mucho más profundo y radical no solo de las condiciones económicas y laborales del obrero, si no de la cultura en general de la sociedad.**

Pero eso no fue lo único que lograron los obreros en el desarrollo de sus ideas. En enero de 1922, bajo el impulso de los trabajadores textiles, que para ese momento habían pasado a ser la vanguardia del movimiento sindical desplazando a los panaderos, se instituye en el pueblo obrero de Vitarte la famosa “Fiesta de la Planta”. Esta fue una celebración política, sindical, cultural, ecológica y deportiva anual de todos los obreros de Lima y Callao que contó con la entusiasta promoción de los líderes intelectuales y estudiantiles de lo que sería la Universidad Popular González Prada, entre ellos Haya. En esta actividad lo más lúcido del movimiento sindical daba muestras del alto grado de desarrollo intelectual y artístico que se alcanzó en este periodo. En un claro antecedente por la preocupación ecológica, en esa fecha los obreros realizaban una campaña de siembra masiva árboles, acompañada de discursos de concientización respecto a la importancia del cuidado del ambiente y el

significado de la lucha sindical y social. Todo ello junto a concursos deportivos, de poesía, teatro y música que contaban con la participación de obreros, intelectuales y artistas de la talla de Haya de la Torre, José Carlos Mariátegui, Felipe Pinglo, Raúl Porras Barrenechea, Ángela Ramos, Eudocio Rabines, Manuel Seoane, Magda Portal, Luis Heysen, etc.

Asimismo, en mayo del siguiente año se publica la revista Claridad como órgano de prensa de los obreros y estudiantes de la Universidad Popular. Dicha revista fue fundada por Haya y dirigida por Mariátegui a partir de 1924. Se plasma así sobre el papel la alianza obrero-estudiantil.

El recelo de los sectores dominantes antes estas iniciativas no se hace esperar. Ya el 22 de marzo de 1921 Leguía había clausurado la Universidad San Marcos bajo el pretexto de la realización de actividades subversivas en dicho claustro. Como ya ha sido reseñado anteriormente, el 23 de Mayo de 1923 bajo el impulso de Haya se producen las protestas populares contra la intención de Leguía de consagrar la Nación al Sagrado Corazón de Jesús, muriendo un estudiante y un obrero producto de la represión. El resultado de estas protestas, a las que Mariátegui se había opuesto por considerarlas reivindicaciones liberales y contrarias a la fe popular, fue la clausura de la universidad popular. La burguesía y sus representantes en el gobierno temían que el movimiento sindical se orientara hacia las ideas de Marx y Lenin, representadas en ese momento por el joven Mariátegui, incluso por Haya que en ese entonces aún reivindicaba la Revolución Rusa, acontecimiento histórico que acaba de producirse y que era mirado con recelo por los empresarios peruanos que temían que cunda su ejemplo.

Sin embargo para 1924 ya eran varias las dirigencias de los gremios de trabajadores que habían abandonado el anarco-sindicalismo y se identificaban con el socialismo de corte marxista-leninista profesado por Mariátegui, tales como los textiles, choferes, electricistas y gráficos. Ello confirmaría los temores de la burguesía peruana. Durante 1924 y 1925 la represión se acentúa y son deportados muchos activistas de la Universidad Popular, de la Federación de Estudiantes, así como dirigentes de la Federación Obrera Local de Lima y de la organización indígena (Mariátegui, 2010 a, p. 129). La situación no variaría en los siguientes años. En setiembre de 1926 se publica Amauta bajo la dirección de Mariátegui, acaso la revista más importante de la época y una de las más trascendentes de nuestra historia. Tiempo después, el 7 de junio de 1927, el gobierno de Leguía acusa al joven líder de dirigir un complot comunista para derrocarlo, apresándolo junto a un grupo de dirigentes obreros, a pesar de la delicada salud del dirigente socialista. Se censura la Revista Amauta y se clausura la editorial Minerva, impulsadas por el núcleo socialista, asimismo se ordena la disolución de la Federación Obrera Local, la Federación Textil y otras organizaciones sindicales con influencia marxista, así como “que toda actividad sindicalista estaba severamente prohibida” (Mariátegui, 2010 a, p. 131).

A pesar de ello, cuando las condiciones de maduración parecen estar dadas, el Partido Socialista (luego comunista) es fundado por Mariátegui, el 7 de octubre de 1928, mientras el aprista por Haya de la Torre un 20 de setiembre de 1930. Un año antes, en 1929, el movimiento sindical bajo la orientación socialista había alcanzado su mayor grado de desarrollo con la fundación ya reseñada de la CGTP.

Tabla 20

PERIODO	HITOS Y REFERENTES IDEOLÓGICOS
<p>1913-1919</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anarquismo. Hegemónico de 1910 hasta 1920 	<ul style="list-style-type: none"> • 1916, fundación de la Federación de Estudiantes Universitarios. • 1918, en Lima se reprimen cruelmente las manifestaciones obreras. Se suspenden las garantías individuales, se cierra el periódico —ETiempo” donde trabajará Mariátegui y la revista —Nuestra época” que también dirigía. En Huacho se crea el Centro de Estudios Femeninos —Luz y Libertad”.
<p>1920-1930</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anarco-sindicalismo: Etapa de decadencia a partir de 1920. Desaparición 1927. • Nacimiento del socialismo y el aprismo. • Populismo y represión de Leguía. 	<ul style="list-style-type: none"> • 22.03.20, primer Congreso Nacional de Estudiantes en el Cusco. Haya de la Torre declara como maestro de la juventud a A. B. Leguía. Se aprueba la creación de universidades populares. • Abril de 1921, primer Congreso Local Obrero de Lima y el Callao, debate entre obreros anarquistas y socialistas. • 1922, fundación de la Universidad Popular Manuel González Prada. • Enero de 1922, se instituye la Fiesta de la Planta en Vitarte. Celebración política y cultural anual de todos los obreros de Lima y Callao de gran relevancia en la época. • Mayo de 1923, publicación del primer número de Claridad, órgano de los obreros y estudiantes fundado por Haya y dirigido por Mariátegui a partir de 1924. • Septiembre de 1926, se publica el primer número de la revista Amauta dirigida por Mariátegui. A inicios de año dejó de publicarse el periódico anarquista La Protesta. • 07.10.28 Mariátegui funda el Partido Socialista del Perú. • 20.09.30 Haya funda el Partido Aprista Peruano.

Elaboración propia. Fuentes: Sulmont, Mariátegui, Pareja

La actividad político partidaria de los socialistas, luego la de los apristas, y en general la acción sindical de los gremios que ya empezaba a articularse a nivel nacional, causó una gran preocupación en las clases propietarias. Un artículo de la época reseña las voces de alarma que causó el ejercicio del derecho a huelga en los periódicos de entonces: —Un acto de rebelión inconcebible” (Labor, 15 de enero de 1929 citado por Flores Galindo, 2008 a, p. 87). Aún más ilustrativo resulta una nota de la cancillería peruana del 11 de mayo 1932, sobre la propuesta de celebrar una conferencia internacional contra el comunismo: —el desarrollo sorprendente del comunismo en Sudamérica, obliga a pensar con seriedad en los medios no solo de combatir sino de extirpar esta peligrosa doctrina conteniendo en forma

eficaz a sus audaces propagandistas... para concertar medidas uniformes de prevención, persecución y represión del comunismo” (Basadre 1968 d, p. 373). Así era como entendía la burguesía las aspiraciones y el desarrollo de la organización y la conciencia de los trabajadores. Este sector sentía amenazados sus intereses toda vez que el activismo sindical y político estaba presente, cada vez más, en la sociedad en general.

En efecto el grado de popularidad que habría alcanzado la actividad sindical en la población en estas épocas aparentemente fue muy alto, referencias a sus luchas podrían encontrarse en las manifestaciones culturales de la población. Flores Galindo (2008 a) recopila una Muliza de 1930 del carnaval de Morococha en la que, a raíz de la huelga minera de 1929 y la posterior represión a esta, se puede leer: –en la vida/ de hondos dolores/ no nos espanta la fe suicida/ somos grandes en la lucha, en la lucha por la vida...” (p. 90). Cabe preguntarse entonces, ¿qué era lo que proponía el socialismo a los obreros peruanos?

3.2.2 *El socialismo de Mariátegui, la APRA y el Partido Aprista Peruano de Haya*

Sin duda en este periodo las ideas predominantes en el movimiento sindical son las del socialismo representado en la figura de Mariátegui. No obstante, no son las únicas, también estarán las propuestas de Haya de la Torre. Inicialmente compañeros en los mismos proyectos, ambos se distanciarán, marcando con ello uno de los capítulos más importantes en la evolución del pensamiento no solo sindicalista si no político de la historia Perú.

José Carlos Mariátegui La Chira fue un mestizo, que lleva apellido paterno vasco y materno de los pueblos originarios del norte peruano. Criado en el seno de una familia provinciana

que migra del interior a la capital. De extracción humilde que adversa contra males de salud muy grandes desde niño. Es un peruano al que le está negada la posibilidad de asistir a la escuela. Un obrero de imprenta a partir de los 14 años, cuando entra como “alcanza rejonos” (portapliegos) a un diario limeño, a través del cual se liga al mundo intelectual como periodista de temprana edad.

Ya en 1918 junto a un grupo de jóvenes periodistas toma partido decididamente por las reivindicaciones obreras y las ideas de cambio social. Publica en el periódico de oposición “El Tiempo”, funda la Revista “Nuestra Época” y “La Razón”. A raíz de las luchas obreras de 1918 y 1919 participa en un Comité de Propaganda Socialista que cuenta con la adhesión de algunos obreros, pero principalmente conformado por estudiantes e intelectuales. Se opone a la transformación de éste en partido, “mientras su presencia no tenga arraigo en las masas. El período no es propio para la organización socialista” (Mariátegui, 2010 a, p. 128).

Luego del Golpe de Estado dado por Augusto B. Leguía, Mariátegui -junto con otros militantes revolucionarios- es exiliado a Europa. Esa etapa marca un momento nuevo en su vida. Allí, avanza y profundiza su formación política e ideológica. En Europa, dijo Mariátegui, “aprendí a conocer y comprender más a América Latina y al Perú”. Hasta el regreso de Europa dura lo que él mismo denomina su “Edad de Piedra” en relación con la evolución de su pensamiento, ideología y experiencia.

A su regreso en 1923 participa en la Universidad Popular González Prada y en la revista Claridad. Esta, desde que Mariátegui toma de Haya la dirección editorial, deja de ser una

revista de tono estudiantil para convertirse en órgano de la Federación Obrera Local. En septiembre de 1926 publica la revista Amauta como expresión de las ideas políticas del grupo que venía articulándose; en noviembre de 1918 aparece Labor —como periódico de extensión de la obra de Amauta, para convertirse gradualmente en órgano de la reorganización sindical” (Mariátegui, 2010, p. 132). Sobre este escenario el movimiento sindical se desarrolla de manera orgánica dando el salto a nivel nacional, ello como fruto de la influencia socialista dentro de este. Ejemplo de ello son las luchas sindicales mineras de finales de la década de 1920¹¹⁹ y finalmente la fundación de la CGTP el 17 de mayo de 1929 todo ello bajo la influencia directa de Mariátegui.

Uno de los temas más polémicos, a nivel del desarrollo de las ideas en el movimiento sindical peruano de la época, y diríamos de la historia peruana¹²⁰, es el debate Haya-Mariátegui. En él se sintetiza a finales de la segunda década del S. XX el choque inevitable de dos concepciones de ver el mundo y el Perú. Debemos prevenir que en este momento ambos pensadores abogaban por el cambio revolucionario de la sociedad peruana, no obstante plantean distintos postulados y métodos. Finalmente Haya moderará sus posiciones y Mariátegui fundará el partido socialista.

¹¹⁹ Otro dirigente sindical socialista que sobresaldrá en este periodo por su capacidad intelectual y que sin embargo es poco mencionado, será el dirigente minero del centro, Gamaniel Blanco. Este no solo habría sido un obrero minero, se trataría de un intelectual autodidacta, periodista, profesor, fundador de diversas revistas y músico. Quien siendo seguidor de las ideas socialistas de Mariátegui, se adscribió al Partido Comunista. La preocupación intelectual de Blanco para con sus compañeros, habría sido tal que llegó a impulsar instituciones culturales para la formación obrera en los mismos campamentos mineros (Flores Galindo, 2010 a, pp. 87-89).

¹²⁰ Al decir de César Germaná estas dos perspectivas forman parte de uno de los capítulos más importantes de la lucha de clases en el Perú. Ver: GERMANÁ, César. La polémica Haya de la Torre – Mariátegui. Reforma o revolución en el Perú. En Cuadernos de Sociedad y Política N°2, segunda edición, 1980.

Por su parte, Víctor Raúl Haya de la Torre nace el 22 de febrero de 1895, en la cuna de una familia hispano-peruana perteneciente a la aristocrática de Trujillo, en la costa norte. Desde muy temprana edad se interesó por la lectura, el mundo académico y la realidad social del país.

Eudocio Ravines, polémico político peruano, antiguo militante aprista y amigo de Haya señalaba esta apreciación personal y subjetiva del líder aprista: “Víctor Raúl era así un aristócrata, pero solo aristócrata de provincia y, lo que para él era mejor o peor, un aristócrata venido a menos por su carecimiento de fortuna. Esto último, sobre todo, le vedaba alternar mano a mano con sus pares. (...) La vida trazó ante él una disyuntiva tajante: o marchaba aislado o se juntaba a los descontentos y resentidos.” (Ravines, 1954, p. 102). Más allá de los particulares términos que emplea Ravines, lo innegable era que la extracción social de la que provenía Haya lo hacía muy sensible al malestar político, como lo señala Sulmont, experimentado por la clase media frente al monopolio extranjero de los principales negocios en su región, así como a la decadencia de las clases dominantes tradicionales. Extracción social que también le permitió conocer a temprana edad de los primeros intentos, que el sector del cual provenía, realizaba por acercarse a las clases populares con el fin de construir un frente único (Sulmont, 1981, p. 35).

Cursó estudios universitarios en la Universidad Nacional de Trujillo, en donde frecuentaría diversos grupos culturales compartiendo con personajes relevantes de la historia peruana como Antenor Orrego, César Vallejo y Alcides Spelucín. Se traslada a Lima estudiando en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en donde se convierte en un sobresaliente líder universitario. Dirige la Federación de Estudiantes del Perú, apoya las luchas obreras

de los años 1918 y 1919. En 1920 impulsa la creación de las universidades populares, y el periódico Claridad, actividades en las que trabajará junto a Mariátegui y demás elementos de la vanguardia intelectual peruana.

A raíz de sus actividades políticas y su crítica contra Leguía (con quien anteriormente había simpatizado), es encarcelado y luego deportado. En el exilio, en 1924, funda en México la Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA). En este proyecto de frente político, nuevamente comparte objetivos con Mariátegui. No obstante, el distanciamiento entre ambos se produce apenas algunos años después. Finalmente, como corolario de dicho debate funda el Partido Aprista Peruano en 1930.

Las posiciones centrales del debate Haya – Mariátegui son las siguientes: Haya de la Torre postula el *carácter capitalista de la revolución*; en tanto estadio necesario para pasar del feudalismo al socialismo, etapa obligatoria para desarrollar las tareas burguesas y superar el atraso semi-feudal. Es decir planteaba un capitalismo desde el Estado. Mariátegui, en cambio, el *carácter socialista* de aquella, dado que el salto de una etapa a otra solo lo puede asegurar una revolución con una dirección socialista. Las tareas democráticas burguesas serán hechas por el socialismo. Para Haya de la Torre la dirección de la revolución debe recaer en la pequeña burguesía -más preparada por sus conocimientos-, con el apoyo de las demás clases sociales. Para Mariátegui la dirección debe ser conquistada por el proletariado consciente, en alianza con el campesinado –el rol de los pueblos originarios es fundamental- y la pequeña burguesía desclasada (Sulmont, 1981, pp. 39-47).

Se debe recordar que Mariátegui había adherido a la Alianza Popular Revolucionaria Americana -la APRA- fundada por Haya en México en 1924, como un espacio político con naturaleza de frente único pluri-clasista cuya tarea fundamental era la lucha contra el imperialismo norteamericano y la unión de Indo América. No obstante Mariátegui concebía además de la necesidad de un *frente político* que represente las ideas de cambio de la sociedad en su conjunto, la necesidad de un *partido que represente los intereses de los trabajadores* propiamente dichos. La polémica detonó cuando en enero de 1928 Haya de la Torre, desde fuera del país e inconsultamente, proclama, en el llamado “Plan México”, la transformación del APRA en partido -Partido Nacionalista Libertador del Perú-, lanzando también la tarea de levantar su candidatura presidencial¹²¹.

Mariátegui se opone y plantea el debate en torno a la cuestión: la APRA “es alianza o partido”, afirmando que la Apra “se titula alianza y se subtitula frente único”, por lo que no se trata de un partido, y que la decisión ha sido tomada desde el extranjero sin ser consultada democráticamente, por ejemplo a los miembros residentes en Perú (Mariátegui, 1984, pp. 371-373)¹²². Haya de la Torre contesta ofensivamente en mayo del mismo año, sin tocar los puntos de fondo de la polémica, pretendiendo llevarla a términos personales (Mariátegui, 1984, pp. 378 y 379)¹²³.

¹²¹ Respecto a dicha polémica ver la Correspondencia entre Haya y Mariátegui. En: MARIATEGUI, José Carlos. Correspondencia (1915-1930) / Introducción, compilación y notas de Antonio Melis. PRIMERA EDICION.- Lima: Ed. Amauta, 1984.- Volumen 2. 1981. Así como los análisis de Flores Galindo, Germán o Sulmont ya citados.

¹²² Carta de Mariátegui a la Célula Aprista de México del 16 abril de 1928.

¹²³ Carta de Haya a Mariátegui del 20 de mayo de 1928. Además de los insultos de Haya de la Torre a Mariátegui evidenciados en su correspondencia con Ravines: “El fascismo peruano le hará un monumento a Mariátegui... con pata” (Carta de Haya de la Torre a Eudocio Ravines, 2 de marzo de 1929). “Mariátegui no transigirá nunca porque es inválido, porque es cojo y porque es fantaseador.” (Carta de Haya de la Torre a Eudocio Ravines, 19 de febrero de 1929). “No me iré sin blandir lo que queda del cuerpo de Mariátegui en alto por el muñón. Le dejaré caer en su propia porquería y ahí será rey. Claro, rey de la ínclita majestad de los

La réplica de Mariátegui vendrá en junio de 1928 mediante la Carta Colectiva del Grupo de Lima, ésta es una definición orgánica, además de la anunciación de la formación de ~~un~~ grupo o un Partido Socialista”. En términos teóricos se plantea lo siguiente: “La pequeña burguesía en el Perú [en alusión al proyecto de Haya] es retardataria, no será antiimperialista, no será nacionalista, está conforme con el rol que el imperialismo le ha asignado” (Martínez de la Torre, 1974, p. 300). Por tanto no puede ser este sector quien encabece la revolución en el Perú, deberán ser los obreros.

Las opciones ya estaban decantadas, y ante el anuncio de Haya de transformar el frente político en partido político, los socialistas fundan el Partido Socialista en 1928. Mientras el Partido Aprista Peruano se fundará formalmente a los pocos meses de la muerte de Mariátegui ocurrida el 16 de abril de 1930. Consideramos que es factible afirmar que el socialismo peruano y su influencia en el movimiento sindical se desarrolló en permanente contradicción, pues desde sus inicios se forjó en confrontación contra las posturas socialdemócratas y nacionalistas de Haya de la Torre, como en afirmación de un camino propio frente a las directivas de la III Internacional Comunista, a las que sin embargo Mariátegui había adherido. Contradicciones que se acrecientan con la temprana muerte de Mariátegui.

Mientras el aprismo, a partir de la década de 1930 asume la influencia dentro del movimiento sindical dejada por el socialismo. Y con ello la organización sindical deja de

reyes criollos. Vive le roi!” (Carta de Haya de la Torre a Eudocio Ravines, 22 de marzo de 1929). (FLORES GALINDO, 2008 c, pp. 63-89).

tener el protagonismo anterior para convertirse en caja de resonancia, en simple instrumento político. Las acciones en términos sindicales promovidas y dirigidas por el propio movimiento obrero, cederán su lugar a las acciones –en términos políticos” promovidas por el Partido Aprista (Santistevan, 1980, p. 70), organización política dirigida por la clase media radicalizada y que empieza a contar con gran apoyo social. Se inaugura con ello, tal y como lo señala Sulmont (Sulmont, 1981, pp. 53-59), otro periodo en la historia del movimiento obrero peruano, y en general de las relaciones laborales y de la historia del Perú.

Tabla 21

EVOLUCIÓN DE CORRIENTES IDEOLÓGICAS EN EL PERÚ			
SEGÚN FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SECTOR SOCIAL			
Sector Social Hegemónico	Corrientes Ideológicas		Resultado y Forma de Organización
	Antes	Después	
Predominio de artesanos (finales de s. XIX a primera década de s. XX)	Liberalismo de derecha	Liberalismo de izquierda	Mutualismo colaboracionista: sociedades de ayuda mutua
	Mutualismo	Anarquismo	Anarquismo: sociedades de resistencia
Tránsito de artesanos a proletarios (década de 1910)	Anarquismo	Anarco-sindicalismo	Anarco-sindicalismo: sindicatos
Predominio de proletarios (obreros) (década de 1920)	Anarco-sindicalismo	Socialismo	Socialismo de Mariátegui: partido socialista, sindicatos y central sindical (CGTP)
Predominio de clase media: empleados y –obreros intelectuales” (de 1930 en adelante)	Socialismo	Aprismo	Aprismo de Haya de la Torre: Partido Aprista Peruano, Sindicatos colaboracionistas y CTP

Elaboración propia. Fuente: Pareja y Sulmont.

3.3 Aspectos jurídicos

A la par del proceso de capitalización del país, que hemos identificado alrededor de 1890, se constata el crecimiento del movimiento sindical a partir de los primeros años del siglo XX, así como de los referentes ideológicos que lo sustentan. Todo ello permite la aparición del derecho del trabajo en 1911 con la ley de accidentes de trabajo y en específico el desarrollo de la libertad sindical en el Perú a partir de 1913 con el decreto supremo sobre huelgas de ese año.

En este apartado analizaremos el proceso que va desde 1913 hasta 1932 aproximadamente, el cual identificamos como el surgimiento y desarrollo del derecho a la libertad sindical en el Perú. Cabe señalar que este forma parte del segundo periodo que hemos denominado como “surgimiento de la libertad sindical en el Perú”.

Iniciamos presentando las normas laborales que se producen en la etapa de surgimiento de la libertad sindical, la que se caracteriza por el reconocimiento de la libertad sindical en 1913 y el de la jornada laboral de las 8 horas a nivel nacional en 1919. Luego nos detendremos en el análisis jurídico del decreto supremo del 24 de enero de 1913 y sus implicancias en las relaciones laborales peruanas de la época.

En un tercer punto abordaremos un segundo momento en el desarrollo de la libertad sindical el cual abarcará la década de 1920. Esta etapa se caracterizará por el intento de establecer una política laboral durante el oncenio de Leguía (1919-1930), la que se movía entre la asimilación del conflicto laboral colectivo mediante el reconocimiento (y en algunos casos ampliación) de derechos, y entre la represión del conflicto así como el control vertical de los derechos colectivos laborales.

En un cuarto punto se desarrollará lo referente a la libertad sindical y la hipótesis de su reconocimiento constitucional en la carta de 1920 a partir de la tesis de la mutación constitucional. En el último punto se analizarán las normas aparecidas a partir de 1930 que prohíben la libertad sindical e intentan eliminar la organización sindical a partir del golpe de estado de Sánchez Cerro, con lo que se cierra el primer periodo del derecho del trabajo peruano.

3.3.1 *El origen jurídico de la libertad sindical o “la candorosa fatuidad de querer innovar en el Perú las relaciones entre el capital y el trabajo” (1913-1919)*

La aparición de la libertad sindical como norma en el Perú se producirá recién en 1913. Justamente en ese año no solo se inaugurará el derecho a la libertad sindical, si no que se desarrolla propiamente el derecho del trabajo en el Perú. La etapa previa, o primera etapa, que va desde la promulgación de la ley sobre accidentes en el trabajo de 1911 hasta antes de los acontecimientos de 1913, es una etapa de *antecedentes* de lo que sería la evolución propiamente dicha del derecho del trabajo, que tiene como punto más importante, a nuestro modo de ver, el surgimiento de la libertad sindical en 1913.

En esta segunda etapa aparecen como nunca antes una variedad de normas referidas a la regulación de las relaciones laborales modernas, es decir orientadas al trabajo subordinado y asalariado. Al Decreto Supremo del 24 de enero de 1913 que reconoce la libertad sindical, se suma el Decreto Supremo del 9 de diciembre de 1914, que declara contraria a la ley la intervención de la policía en el cobro de deudas de los trabajadores a sus patrones.

Además debemos agregar la Ley N° 2216 del 11 de diciembre de 1915, que prohíbe la emisión de vales e impone el pago en efectivo como salario; la Ley N° 2285 del 16 de noviembre de 1916, que fija el salario mínimo a los braceros indígenas; la Ley N° 2290 del 20 de noviembre de 1916, que amplía la ley de accidentes laborales; la Ley N° 2760 del 26 de junio de 1917, que declara inembargables los sueldos y salarios de los trabajadores; la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1918, que regula la jornada máxima laboral de niños y mujeres en 8 horas diarias y 45 semanales; la Ley N° 3010 del 26 de diciembre de 1918, que fija el descanso dominical sin goce de haber; y la Ley N° 3019 del 27 de diciembre de 1918, que obliga a las industrias a proporcionar vivienda, escuela y asistencia médica a sus trabajadores. Debe anotarse también como parte de este recuento la creación en 1913 de la Sección Obrera, remoto antecedente para el Ministerio de Trabajo y base para las inspecciones laborales.

Finalmente, una de las normas de mayor trascendencia será el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, que regula la jornada laboral máxima de 8 horas diarias para todo el Perú,

con el advenimiento del cual podríamos decir se cumple esta segunda etapa correspondiente al primer periodo del derecho del trabajo peruano.

No obstante, la aparición del derecho a la libertad sindical con el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913 (a partir de ahora el D.S. de 1913), no surge de la nada. En específico este decreto surge como respuesta y complemento a la Resolución Suprema que días antes, el 10 de enero de 1913, había establecido por primera vez en el Perú la jornada de 8 horas para el Callao.

A su vez esta resolución suprema era el resultado de una serie de oleadas huelguísticas que, como hemos visto anteriormente, se produjeron bajo el impulso de la victoria electoral de Billinghurst contra la oligarquía más conservadora. Algunos obreros abrigaban la esperanza de que este nuevo gobierno representaría sus intereses y que con él alcanzarían sus reivindicaciones.

Pero más allá de algunas medidas de corte populista, que simplemente expresaban la necesidad del nuevo gobierno de contar con un respaldo popular; en materia laboral y en específico en materia sindical, la confianza de los obreros al nuevo gobierno fue una manifestación exagerada. La promulgación del D. S. de 1913, si bien expresó por un lado lo más avanzado del progresismo legal de entonces, pues reguló el derecho a la huelga y reconoció la libertad sindical mucho antes incluso que las constituciones sociales de

Querétaro y de Weimar; significó antes que nada un mecanismo de control a la actividad sindical que amenazaba con desbordar los límites que la burguesía consideraba permisivos¹²⁴. A la par que se reconocía la libertad sindical se le imponía una serie de limitaciones.

La naturaleza ambigua de este decreto responde a la situación política de ese momento, es decir a la correlación de las fuerzas sociales y económicas predominantes. Como lo recuerda Santistevan (1980), la coyuntura política en la que aparece la norma es muy especial: se trata del inicio del fin de la República Aristocrática, de la quiebra parcial del civilismo al perder Aspíllaga las elecciones y al inaugurar Billinghurst una nueva política (p. 37). Significaba un cambio de táctica dentro del accionar de la burguesía peruana. Esta nueva política, este cambio de táctica, se expresará principalmente en la forma como se relacionan los sectores de poder y el gobierno con las clases populares en particular con los trabajadores. Se trata de una nueva configuración y regulación de la relación capital-trabajo: la nueva política laboral que se inaugura con el D.S. de 1913.

Pero la implementación de esta política no fue sencilla ni mantuvo un rumbo constante. La norma señalada por ejemplo generó una gran polémica en su momento. Esta fue caracterizada como de avanzada, por un temprano auscultador como Jorge Basadre, y como

¹²⁴ Recordemos que ya hemos señalado que para Santistevan (1980) con dicho decreto Billinghurst pretendió desechar el temor de los empleadores a que la jornada de las ocho horas, lograda por los trabajadores del Callao, se extendiese a nivel nacional (p. 37).

meramente populista, conforme a los anarquistas de la época¹²⁵. Valoraciones opuestas que a su vez contrastaban con la definición del sector más conservador de la oligarquía. 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 (sic) entre el capital y el trabajo.” (Santistevan, 1980, pp. 37-38). (El resaltado es nuestro).

Es decir, si mientras para los obreros anarquistas el citado decreto era un *engaña muchachos*, para la rancia oligarquía era una concesión absurda y cándida a los trabajadores. Sea como fuere lo que debe quedar claro es que el D.S. de 1913 a nivel jurídico fue una gran innovación, así como a nivel político una clara expresión de lo

¹²⁵ Sobre el D.S. de 1913 Basadre también anota que fue muy criticado por los anarquistas pero recibido con aprehensión por los trabajadores. Basadre, 1968. T. VI, capítulo CVL.

ambivalente que puede ser el derecho del trabajo; pues fue una buena estrategia para canalizar y controlar el descontento obrero, como también un punto de avance para sus reivindicaciones y sus mecanismos de lucha: ahora los obreros tenían la libertad sindical.

Alejados de los vaivenes políticos del momento, Santistevan (1980), con la sobriedad que puede proporcionar el paso de los años a un fenómeno tan complejo, analizaba jurídicamente la norma en lo referente a la huelga, indicando en 1980 que esta constituía a la fecha –el único cuerpo legal que alguna vez haya establecido una reglamentación coherente sobre las huelgas en el Perú” (p. 39).

A pesar de que ya habían transcurrido 67 años el autor afirmaba que el decreto de 1913 –es la única oportunidad en que se ha hecho referencia a los requisitos de forma y de fondo para el reconocimiento de la huelga por parte de las autoridades y en que, además, se han determinado los pasos y mecanismos procesales para ello” (p. 39). Sin embargo, el citado jurista no deja de ver en su análisis jurídico que a pesar de lo adelantos que supuso la norma esta también era a su vez –una reglamentación administrativa, de carácter marcadamente policial, con fuertes disposiciones represivas que dieron lugar a las fuertes críticas formuladas en ese tiempo por el movimiento obrero” (p. 39).

Se evidencian en estas apreciaciones una de las tesis que hemos venido desarrollando a lo largo de este trabajo: la doble valencia de la norma jurídica en general; y en específico los

orígenes de la norma laboral como concesión de las clases dominantes y a la vez como conquista de los trabajadores organizados.

Este decreto fue la manifestación política positiva, es decir jurídica, de la correlación de fuerzas, de la pugna de intereses económicos entre el capital y el trabajo, y sus respectivas variantes. Por un lado, una derecha obtusa y conservadora que prefiere una mano de obra aprisionada, encontrada con otra que buscaba mejores condiciones para un mercado laboral libre que permita una mejor expansión de las relaciones capitalistas. Por otro lado, un movimiento obrero cuya dirección de filiación anarquista, no reconoce nada de provechoso en la norma y la fustiga como populista, no teniendo una verdadera valoración de sus propias fuerzas como movimiento y del contexto¹²⁶.

Por último se manifiesta el rol de la libertad sindical como mecanismo asimilador y desactivador del conflicto social, como puede observarse en los considerandos del D.S. de 1913: –Que la situación irregular que crean las huelgas en la economía social subsistirá hasta que (...) les den cabida en el dominio del Estado. (...) sometiendo las huelgas al imperio del Derecho y las organice por medio de la Ley”. Con razón Santistevan sentencia: –Al reglamentar las huelgas se buscaba sentar las mejores condiciones para la reproducción y expansión de las relaciones capitalistas de producción” (Santistevan, 1980, p. 42).

¹²⁶ Viene bien señalar la apreciación que Mariátegui hará del movimiento obrero de estos años, indicando que se debe tener en cuenta el tono incipiente, balbuceante, instintivo de la acción clasista [de esos años]... el movimiento, no puede presentar la línea severamente sindical, revolucionaria, que echan de menos en ella [los anarquistas]”, pues se trata de un movimiento aún germinal (Mariátegui, 2010 a, p. 212).

Tabla 22

Evolución del Derecho del Trabajo y la Libertad Sindical SURGIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO: 1913-1919
<ul style="list-style-type: none">• R.S. del 10.01.1913, que establece la jornada de 8 horas para el Callao.• D.S. del 24.01.1913, que reconoce el derecho a la representación obrera: sindicación, al arbitraje laboral: negociación colectiva, y a la huelga.• D.S. del 9.12.1914, que declara contraria a la ley la intervención de la policía en el cobro de deudas de los trabajadores a sus patrones.• Ley N° 2216 del 11.12.1915, que prohíbe la emisión de vales e impone el pago en efectivo como salario.• Ley N° 2285 del 16.10.1916, que fija el salario mínimo a los braceros indígenas.• Ley N° 2290 del 20.10.1916, que amplía la ley de accidentes laborales.• Ley N° 2760 del 26.06.1917, que declara inembargables los sueldos y salarios.• Ley N° 2851 del 23.11.1918, que regula la jornada máxima laboral de niños y mujeres en 8 horas.• Ley N° 3010 del 26.12.1918, que fija el descanso dominical sin goce de haber.• Ley N° 3019 del 27.12.1918, que obliga a las industrias proporcionar vivienda, escuela y asistencia médica.• D.S. del 15.01.19, que regula la jornada laboral máxima de 8 horas diarias.

Fuente: Diario El Peruano, Archivo del congreso. Elaboración propia.

3.3.2 Reconocimiento, regulación y limitación de la libertad sindical en el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913.

Hemos afirmado que el D. S. de 1913 es la primera norma sobre Libertad Sindical ¿por qué aseveramos esto? Santistevan (1980), el jurista que de manera más profunda ha analizado la norma de 1913, en su libro sobre la huelga en el Perú, solo habla de esta como la primera norma que reconoce el derecho a huelga. No menciona a la libertad sindical como derecho que supone la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. No sabemos si es porque no considera que el decreto reconoce la libertad sindical como tal, o simplemente porque solo se concentra a analizar el derecho de huelga (el tema de su libro), omitiendo el análisis de

los otros componentes del derecho a la libertad sindical (pp. 35-44). Por su parte Villavicencio (2010) acepta también que la primera legislación sindical proviene de este decreto al regular ~~“tanto las reclamaciones colectivas como la huelga”~~, no obstante no hace explícito que esta norma reconozca la libertad sindical (p. 28). Es más, el citado autor indica que es recién en la década de 1990, con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y que en adelante llamaremos LRCT-, cuando se regula de manera sistemática ~~“los tres institutos que conforman la autonomía colectiva”~~, pues antes la legislación era dispersa, siendo el decreto supremo de 1913 el que regulaba la huelga (2010, p. 32). En efecto, debemos recordar que en el capítulo II hemos analizado la naturaleza interdependiente de las tres instituciones que componen la libertad sindical: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. Indicando que esta naturaleza interdependiente supone que estos elementos deben existir para que exista la libertad sindical. Si falta uno de ellos no se puede hablar de libertad sindical. Entonces, cabe preguntarnos si el decreto de 1913 reconoce la libertad sindical o solo la huelga.

Queda claro de la redacción del referido decreto que este reconoce el derecho a la huelga, más allá de su restrictiva regulación, tópico que Santistevan se ha encargado en desarrollar ampliamente. Debemos preguntarnos entonces ¿El decreto reconoce el derecho a la sindicación? Ninguno de los autores citados desarrolla el tema. ¿La regulación de las reclamaciones colectivas -a las que Villavicencio alude y que no son otra cosa si no el mecanismo de arbitraje laboral obligatorio consignados en los artículo 2 y 3 de la norma-

implica el reconocimiento de la negociación colectiva? Trataremos de responder ambas cuestiones.

No obstante antes, debemos mencionar que la norma también introdujo el derecho de los empleadores denominado “lock out” o cierre patronal, el cual permitía al empleador el cierre de la empresa cuando tuviese necesidades económicas o controversias con sus trabajadores. Asimismo, que el texto de la norma fue modificado en agosto de 1914, exigiendo al empleador un preaviso mínimo de 24 horas al sub-prefecto antes de practicar un despido, acaso un remoto antecedente de la estabilidad laboral.

Tabla 23

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. 1º)
•	El arbitraje obligatorio como medio de solución de conflictos y como etapa previa. (art. 2º y 3º)
•	Condiciones de la huelga: solo si el empleador no se presentaba al arbitraje (art. 4º)
•	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. 5º, 6º, 7º y 8º)
•	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 delincuentes a los que impidan el ejercicio de la industria, el comercio y el trabajo. (art. 10º).

Elaboración propia.

3.3.2.1 La representación obrera como manifestación del derecho a la sindicalización

El artículo número 1 del D.S. de 1913 empieza reconociendo el derecho a “la representación obrera”. Este disponía que los trabajadores de un centro de trabajo tenían el derecho de elegir en calidad de representantes a tres delegados, siendo el momento del ejercicio de este derecho a principios de cada año. Estos delegados cumplirían la función de representar a los trabajadores frente al empleador y gestionar los reclamos que se producían ante este. Es decir estamos ante un supuesto similar al caso de los delegados establecidos en el artículo 15 de la actual LRCT, el cual prescribe que los trabajadores podrán elegir a dos delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo. Por lo que, tratándose incluso de una redacción similar, podríamos decir que en el artículo 1 del D.S. de 1913 se encontraría ya el moderno derecho a la sindicación o sindicalización.

No obstante, hay una diferencia entre ambas disposiciones. La moderna LRCT establece la posibilidad de elegir delegados en el supuesto de que las empresas no alcancen el número de trabajadores requerido para constituir un sindicato (artículo 15), veinte según la actual norma. Indicando además que tendrán capacidad para negociar a nombre de los trabajadores los delegados cuando no exista un sindicato (artículo 47). Sin embargo en la disposición de 1913 no se establece la figura de los delegados como una alternativa ante la ausencia de una organización sindical. Los delegados eran la única forma de organización colectiva de los trabajadores reconocida jurídicamente. Recordemos que será recién mediante el Decreto Supremo del 23 de marzo de 1936 que se crea en el Perú el registro sindical, y que la pertenencia en este sigue siendo hasta el día de hoy requisito fundamental para ejercer los derechos sindicales (Villavicencio, 2010, p. 28).

Entonces, nos preguntamos si es válido o no afirmar que el D.S. de 1913 estableció el derecho a la sindicalización al reconocer el derecho a la representación obrera a través de los delegados. Al respecto debemos recordar el ejercicio de aproximación multidisciplinario que hemos hecho en el primer capítulo de este trabajo al intentar definir el derecho a la libertad sindical. De acuerdo a Villavicencio la libertad sindical es un derecho complejo –que está preñado de un **componente evolutivo que incorpora, condiciona y matiza** permanentemente importantes facultades a su contenido” (Villavicencio, 2010, p. 87) (El subrayado es nuestro). Es decir no debemos olvidar que este derecho es un producto histórico, y como tal, dinámico, en constante evolución y sujeto, en última instancia, a los vaivenes de la correlación de fuerzas de los sujetos que representan el conflicto laboral: el capital y el trabajo. Por tanto, cuando se analice el D.S. 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 tiempo¹²⁷. O sea, si el mecanismo de la representación obrera del D.S. de 1913 era la única alternativa de organización sindical con valor en el ordenamiento jurídico de la época, este debió ser entendido como manifestación del derecho de sindicalización.

¹²⁷ De acuerdo a Barbagelata el principio de progresividad en los derechos fundamentales tiene dos significados, el referido a la aplicación progresiva del derecho conforme a las posibilidades reales de cada país, y el referido a la ampliación de su contenido conforme evoluciona la sociedad. Así, para Mohamed Bedjanui, citado por Barbagelata (2008), el orden público internacional "tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de una mayor extensión y protección de los derechos sociales" (p. 63.)

Reconociendo ello cabe preguntarse si el derecho a la representación obrera suponía en los hechos gozar de todas las facultades que tendría un sindicato, o si en este caso la intensidad del ejercicio del derecho a la sindicalización era menor. Es decir, ¿cuáles serían los aspectos del contenido del derecho a la sindicalización que no se encontrarían incorporados o se encontrarían condicionados o matizados en 1913? Para responder ello recapitulemos lo ya analizado en el capítulo II respecto a la definición de la libertad sindical. Allí dijimos que los profesores Neves y Villavicencio sistematizan el contenido esencial de este derecho en las libertades de a) constitución, b) afiliación (negativa y positiva), c) desarrollo de actividades sindicales o de participación, d) de reglamentación, e) de representación, f) de federación, g) de disolución y i) de gestión (Neves, 2016, pp. 9-32 y Villavicencio, 2010, pp. 87-152).

A partir de esto se puede cotejar que en el artículo 1 del D.S. de 1913 aparecen claramente las libertades de representación, o sea la representación de los obreros ante un tercero, en el caso del D.S. de 1913 a través de delegados; de participación o de desarrollo de actividades sindicales, es decir todas aquellas actividades vinculadas a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, o todas las que sean necesarias de acuerdo a la dinámica reivindicativa y permitidas jurídicamente en ese momento; así como la de gestión o autonomía externa, nos referimos aquí a gestionar los reclamos colectivos. El resto de manifestaciones del derecho de sindicación o no están presentes o su puesta en práctica es imposible (constitución, afiliación, reglamentación, federación, y disolución). Esto es completamente lógico pues para ese momento el desarrollo de los derechos económicos y sociales era casi inexistente, la existencia de un Estado social de derecho casi nula y el

contexto general en que se vivía era profundamente represivo y restrictivo respecto a la posibilidad de tolerar la acción sindical. No se debe olvidar lo que hemos venido planteando a lo largo de este trabajo: tener una comprensión histórica, política e integral del fenómeno jurídico.

Así, apelando a la recomendación señalada por Villavicencio, y resaltada por nosotros, en ese momento histórico el *componente evolutivo* de la libertad sindical solo había incorporado las libertades de representación, de participación y de gestión, *condicionando* el resto a la maduración de las fuerzas sociales que se alcanzarían recién en 1936 con el decreto sobre registro sindical. Nuestro estándar para aceptar si estamos o no frente al derecho de sindicalización no debe ser el que actual tenemos, este debe *matizarse* de acuerdo al momento histórico.

Por último, cabe resaltar la distinción del derecho de sindicación en sus aspectos organizativos (estáticos) y en los de actividad (dinámicos), analizados en el capítulo II. Al respecto habíamos dicho citando a Villavicencio (2010) –que **el elemento que define a este derecho es el conjunto de actividades** que permiten la eficaz autotutela de los intereses del trabajo” (p. 117) (El subrayado es nuestro). Es decir, siendo los aspectos organizativos importantes, el aspecto que mejor define al derecho de sindicación es el de actividad. En ese sentido, de las tres libertades recogidas por el decreto de 1913, la de participación o de desarrollo de la actividad sindical, así como la de gestión forman parte del aspecto de actividad o dinámico, siendo la primera de titularidad individual y la segunda colectiva. En

otras palabras, si bien la disposición analizada no contempla todas las manifestaciones del derecho a la sindicación, contempla las fundamentales.

Por lo que, para aquella época la representación obrera a través de los delegados, al ser la única alternativa de organización y representación reconocida jurídicamente, y al gozar de sus manifestaciones más importantes, era ya una expresión del derecho de sindicación o sindicalización. Así pues, no pretendemos generalizar esta conclusión para toda época y todo lugar, sin embargo consideramos que los delegados obreros deberían haber gozado de las mismas prerrogativas de un sindicato. Que por cierto, más allá de que en la norma no figurará la denominación específica de sindicato, dichas organizaciones, incluso con ese nombre, ya existían en los hechos para esa época.

3.3.2.2 Arbitraje laboral obligatorio como manifestación de la negociación colectiva

Los artículos 2 y 3 del D. S. de 1913 señalan la obligación de recurrir al arbitraje como medio de solución de los conflictos laborales y como etapa previa al ejercicio del derecho a la huelga. En estricto el artículo 2 indicaba: –Cuando el patrón por cualquier motivo se niegue a atender las peticiones de los delegados obreros que serán formuladas por escrito, podrá dentro de un plazo no mayor de 24 horas, designar uno o más árbitros, para que en unión de los que designen los obreros, resuelvan las controversias. Los obreros se designarán dentro de las 24 horas subsiguientes un número de árbitros igual al designado por los patrones". ¿Estas disposiciones implican un reconocimiento del derecho a la

negociación colectiva, en tanto se trataría de un mecanismo alternativo de solución del conflicto laboral?

Para responder esa pregunta debemos analizar a) la figura del arbitraje en general, así como b) el arbitraje laboral en particular, que en el caso que alude la norma es c) de naturaleza obligatoria, y todo ello en d) su contexto específico. Respecto a lo primero debemos señalar que el arbitraje es un instrumento heterocompositivo, es decir que interviene un tercero - que se espera sea ajeno y neutral- para componer un conflicto de intereses. A diferencia del resto de casos, en el arbitraje el tercero que interviene no es el Poder Judicial, si no un árbitro o un tribunal arbitral, al que el Estado y/o las partes han delegado la potestad de administrar justicia y/o solucionar su controversia específica.

Para activar esta función jurisdiccional se necesita de la voluntad de las partes para someter el conflicto a un tercero, o la disposición del Estado para que el tercero intervenga más allá de la voluntad de las partes en los casos que se trate de proteger el interés general y no solo el particular¹²⁸. Es decir, si bien el arbitraje tiene sus fundamentos en la decisión de las partes de someter el conflicto a un tercero a fin de resguardar sus intereses particulares, no se debe perder de vista que la actuación arbitral emana también de una decisión de Estado que autoriza la intervención del tercero y garantiza el resultado de esta.

¹²⁸ En la actualidad este concepto ha sido extensamente desarrollado por el Tribunal Constitucional peruano en reiterada jurisprudencia, justamente una de ellas señala que ~~el~~ proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución”. Sentencia recaída en el expediente N° 06167-2005-HC/TC, en la cual el Tribunal Constitucional reconoce al arbitraje como función jurisdiccional. También se puede ver las sentencias recaídas en los expedientes N° 00142-2011-AA/TC, N° 05239-2011-AA/TC y N° 02851-2010-AA/TC, entre otras.

Mientras que, en el caso específico de los arbitrajes laborales, de acuerdo al profesor Carlos Blancas estamos frente a ~~un~~ mecanismo de ~~solución~~” definitiva del conflicto laboral, dentro de la concepción de que este debe ser resuelto y no permanecer abierto, por ser ello contrario a la paz social” (Blancas, 2011 b, p. 2). Es decir, la intervención de un tercero en el marco de los conflictos laborales, se produce para que estos no queden abiertos, o, dicho en otras palabras, cuando la negociación colectiva o el mecanismo ~~de~~ solución natural” (trato directo) por el que se expresa y se debería resolver el conflicto colectivo (Blancas, 2011 b, p. 1), no funciona.

Como ya se ha visto en el capítulo 2, estos ~~otros~~ procedimientos” (mecanismos alternativos de resolución de conflictos) serán considerados como expresión del derecho a la negociación colectiva, siempre y cuando respondan al siguiente test:

- a) Son mecanismos de última instancia, es decir solo se acude a ellos cuando se han agotado otras posibilidades, o cuando, dado el peculiar contexto de las relaciones laborales, no existen otras posibilidades.
- b) Buscan solucionar el conflicto colectivo de trabajo, no que este permanezca abierto favoreciendo con ello a la parte más fuerte de la relación, es decir procuran cumplir el rol tuitivo del derecho del trabajo.
- c) La búsqueda de la solución del conflicto se realiza dentro del marco de un esquema garantista de justicia que no sea evidentemente inconsistente (contrario al ideal de justicia).

- d) Suponen una suerte de acción afirmativa que tenga como norte promover la autonomía colectiva, en el aspecto de impulsar la presencia de los sujetos colectivos.

Respecto al D. S. de 1913 recordemos que los artículos 2 y 3 contemplan la figura del arbitraje obligatorio, mecanismo el cual consideramos cumple el primer requisito, pues para esa fecha el arbitraje obligatorio era la única posibilidad de resolución del conflicto. El segundo requisito también está cumplido pues del texto de la norma se desprende que la intención era justamente reconducir los conflictos dándoles una solución en el terreno jurídico y que estos no desborden socialmente. En lo que respecta al tercer requisito creemos que la norma ofrecía garantías mínimas de justicia e imparcialidad al establecer que la composición del tribunal sería de dos árbitros, cada uno elegido por cada parte (por lo menos no hemos encontrado referencias bibliográficas que cuestionen su composición o funcionamiento). Por último, la norma si bien buscaba delimitar la acción de los trabajadores, fue la primera que reconoce el derecho a la representación obrera y otorga un mecanismo a ambas partes para evitar que el conflicto quede abierto. Es decir, en última instancia promueve la autonomía colectiva de los sujetos de la relación laboral.

Sin embargo no es lo único que debemos observar. Recordemos que en el capítulo 2 hemos señalado que siendo el arbitraje obligatorio el modelo más impositivo, este debe cumplir además con los estándares fijados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT referidos al Convenio N° 98. A saber que el arbitraje obligatorio sólo será válido en el marco de los

llamados servicios esenciales, es decir aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas. Asimismo, en el capítulo 2 también indicábamos que el doctor Blancas ha señalado que el arbitraje obligatorio es una excepción por ~~la~~ necesidad de procurar la paz social y evitar situaciones de conflicto abierto”, por lo que este mecanismo solo tiene sentido ~~en~~ el peculiar contexto de las relaciones laborales (...) justificación que fuera de aquel no existe” (Blancas, 2011 b, p. 3).

Debemos entender por *peculiar contexto de las relaciones laborales*, una en la que la contradicción subyacente en estas se exprese en tal magnitud que amenace la *paz social*. En la actualidad, conectando lo señalado por Blancas y lo determinado por la OIT, el supuesto sería la interrupción de los servicios esenciales que pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población. Pero ¿en el Perú de 1913 el supuesto sería el mismo? ¿Cuál debería haber sido el supuesto en el que el arbitraje obligatorio sería admisible conforme al ordenamiento y los principios jurídicos en aquel contexto?

Sobre los estándares fijados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en relación al Convenio N° 98, dado que esta norma fue adoptada el 1 de julio de 1949, puesta en vigor el 18 julio 1951 y ratificada por el Perú el 13 marzo 1964, sería un anacronismo exigir que una norma de 1913 cumpla con los requisitos jurídicos que de aquella se desprenden, más aún cuando ni siquiera la OIT existía. Es decir, el supuesto en los pronunciamientos de la OIT que solo admite el arbitraje en casos de *interrupción de servicios esenciales que*

pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, no debería ser considerado para 1913, o en todo caso, no debería ser considerado como el único supuesto.

Sobre el segundo requisito, del análisis contextual que hemos hecho en los acápites anteriores tenemos que la norma de 1913 aparece en un ambiente de aguda crisis social. Recordemos que justamente la norma se atreve a reconocer y regular los derechos relacionados a la acción sindical, pues esta amenazaba transformar el orden establecido. De acuerdo a los comentarios ya citados de Cotler, Santistevan, Sulmont y Basadre la norma buscaba reconducir el conflicto, normalizarlo, sujetarlo y restringirlo, puesto que las huelgas de enero de 1913 habían puesto en jaque al gobierno y obtenido por la fuerza el reconocimiento de la jornada de las 8 horas en el Callao. Ello se aprecia en los considerandos del mismo D.S. de 1913 que hablan de la *“situación irregular que crean las huelgas en la economía social”* y de la necesidad de someter estas *“al imperio del Derecho”*. Sin duda las relaciones laborales de la época atravesaban por una coyuntura muy peculiar, que reducían a su mínima expresión los mecanismos donde la decisión de las partes tenía un peso mayor, y hacían más comunes aquellos donde la voluntad de las partes apenas si contaba. Para 1913 era lógica y hasta cierto punto de vista progresista una intervención del estado imponiendo un arbitraje para reconducir el conflicto y darle solución.

La tentación por el uso de mecanismos de arbitrajes obligatorios no es nuevo en la historia del derecho del trabajo peruano, entre otros ya hemos analizado el anteproyecto

parlamentario sobre un Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes para Asuntos del Trabajo de 1896. Esta constante búsqueda de un agente externo que componga los conflictos laborales demuestra dos cosas: Primero una antigua preocupación frente a estos problemas, y segundo una permanente desconfianza desde el Estado a desprenderse de parcelas de poder en favor de sujetos colectivos. Pero esto tampoco es exclusivo del Perú, basta analizar las legislaciones internacionales -como se ha hecho en el capítulo II- para percatarse que en diferentes países se va a recurrir como primera alternativa de solución a los conflictos colectivos de trabajo, a terceros que diriman el conflicto. Por lo que concluimos que en el contexto particular del Perú de 1913, el arbitraje obligatorio contenido en los artículos 2 y 3 del Decreto Supremo de dicho año, eran una manifestación temprana del derecho a la negociación colectiva.

3.3.2.3 Limitaciones y avances en la aplicación concreta del D. S. de 1913

El D. S. de 1913 así como fue la primera norma que reconoce derechos colectivos laborales, prescribe sanciones y limitaciones en el ejercicio de los mismos. A los límites ya reconocidos al derecho de sindicación y negociación colectiva, se suman las estrictas condiciones al ejercicio de la huelga. Conforme al artículo 4 del D. S. de 1913 esta solo procedería si el empleador no se presentaba al arbitraje obligatorio. Eliminando toda posibilidad de decisión voluntaria de ejercer este derecho por parte de los trabajadores, lo cual se desprendía ya de la imposición del arbitraje obligatorio. Adicionalmente la huelga solo procedía si era una decisión mayoritaria de la asamblea de trabajadores con asistencia de $\frac{3}{4}$ de los trabajadores. Se debía dar un pre-aviso de huelga con 24 horas de anticipación

a la policía (nótese que no una autoridad civil) y para que no pierda su condición de legal debía ser renovada la voluntad cada 4 días (artículos 5, 6, 7 y 8). Es fácil notar que los requisitos numéricos exigidos serían difíciles de cumplir, más aún cuando estos deberían renovarse constantemente; asimismo, el tratamiento policiaco que se prodigaba a la huelga es evidente.

Por último, el artículo 10 de la norma prohibía los denominados campamentos de huelga e incluso las manifestaciones públicas, configurándose una clara violación a la libertad de opinión y reunión. Añadiendo que quienes impedían el ejercicio de la industria, el comercio y el trabajo serían considerados delincuentes.

Estas limitaciones sin embargo no generaron un retroceso en el ejercicio práctico de la libertad sindical, todo lo contrario. Consideramos interesante presentar un ejemplo concreto que nos ayudará entender hasta qué punto funcionó el D.S. de 1913, como se supone debería funcionar en los hechos el ejercicio a la libertad sindical. Nos referimos a lo sucedido a raíz del paro de los jornaleros de Huacho de 1916. Como hemos señalado anteriormente este fue uno de los pasajes más trágicos de la historia del movimiento sindical que terminó con varios muertos pero que logró el derecho a la jornada de las 8 horas para esta región. No obstante, más allá de la parte más conocida de la historia, llama la atención como se manejó jurídicamente el conflicto laboral colectivo.

Las crónicas investigadas¹²⁹ señalan que en el conflicto se recurrió a la figura del arbitraje. Es decir se echó a mano los artículos 2 y 3 del D.S. de 1913 que establecían el sistema arbitral laboral obligatorio. En efecto la historia da cuenta que, de una parte, los hacendados habían nombrado como árbitro al Dr. Manuel Vicente Villarán, mientras, de la otra, los jornaleros, al Dr. Arturo Osoreo. Ambos, luego de 10 días de deliberaciones, el 02 de octubre de 1916 dan a conocer el laudo arbitral el cual reconoce: el derecho a 8 horas efectivas de trabajo (aunque también establece el trabajo de tareas –destajo- sin límite de tiempo), así como la supresión del monopolio del comercio en los fundos y del abuso de fichas (por los cuales se mantenía –enganchados a los jornaleros”), el aumento de salarios en un 10 %, entre otros puntos. Suponemos que tales logros debieron significar un saldo positivo para el movimiento sindical de Huacho, y en general la solución de un conflicto tan agudo debió de serlo para toda la sociedad. Todo lo cual demostraría el valor del D. S. de 1913 para dar solución a los conflictos laborales.

No obstante, debemos señalar también, que las crónicas nos relatan que producto de este conflicto, terminaron presos por varios meses los principales dirigentes sindicales, al parecer por no haber conducido la huelga en los términos que la norma señalaba (recordemos que Santistevan ha calificado estos como policiaicos por su rigidez). Es decir, en este caso las disposiciones referentes al arbitraje obligatorio como manifestación de la negociación colectiva resultaban más progresivas, que las referidas a la huelga.

¹²⁹ Al respecto se puede ver: BENZA PFLÜCKER, 2011, Delhom, 2001 (citado en este trabajo), así como: <https://anarquismoperu.noblogs.org/post/2010/10/28/movimiento-sindical-en-huacho-ano-1916-1917-parte-1/>

Otros casos que reporta la historia de negociaciones exitosas mediante el procedimiento del arbitraje obligatorio son las llevadas a cabo por el gremio de los empleados de comercio, esto ya al inicio del gobierno de Leguía. Así como la negociación llevada a cabo por los mineros de Morococha y la Cerro de Pasco Corporation¹³⁰.

3.3.3 *“No es un derecho, es un arma de los obreros”: Libertad sindical, asimilación y represión en el oncenio de Leguía (1919-1930)*

Como ya ha sido consignado al citar un artículo de la Revista Variedades del 12 de febrero de 1913, para dicha fecha un sector del empresariado peruano no consideraba que la huelga y la libertad sindical podían ser un derecho, si no *“un arma de los obreros”*. Para aquellos, reconocer el derecho a la libertad sindical, era como permitirles que estos *“salgan a la calle con un puñal o rifle”*. En consecuencia, no era aceptable que el gobierno tenga *“la candorosa fatuidad de querer innovar los conceptos generales sobre (...) las relaciones entre el capital y el trabajo.”* (Santistevan, 1980, pp. 37-38). Menos de una década después, está cerrada argumentación que pretendía mantener en los márgenes del tratamiento delictivo a

¹³⁰ Del 10 al 14 de octubre de 1929, los mineros de Morococha llevaron a cabo una huelga donde presentan de manera formal su primer pliego de reclamos a la Cerro de Pasco Corporation y se conforma el Comité Central de Reclamos. Este comité, según Flores Galindo contó con influencia marxista (Flores Galindo, 2008 a, p. 98). Esta protesta paralizó todas las actividades mineras de la zona causando gran preocupación en las clases dominantes. Sin embargo los motivos de esta huelga (aumento de salarios, reposición de despidos, etc.), fueron tratados y su solución pactada en un ambiente de diálogo y sin uso de la violencia por ninguna de las partes. De acuerdo a un balance de los trabajadores de la época con esta negociación *“se ha sentado las bases de una justísima reclamación encuadradas en el campo del derecho y las propiedades del Capitalista”*. Por su parte el gerente general de la empresa señalaba: *“Quiero felicitar a la Comisión por la alta cultura con que (...) se conducen en las negociaciones”* (Flores Galindo, 2008 a, p. 99). Con ello se abría la posibilidad de que las funciones sociales de la libertad sindical fueran cumplidas, es decir la reconducción del conflicto social por la vía jurídica. No obstante, como lo demuestra Flores Galindo *“este nuevo estilo de protesta social que (...) se asemejaba ya a los procedimientos de los obreros modernos”* fracasa pues con el pasar de los días *“la empresa comenzó a dejar en suspenso muchas de sus promesas relativas al pliego de reclamos, bajo el pretexto de tener que consultar a Nueva York”* (Flores Galindo, 2008 a, p. 100), por lo que nuevamente los conflictos continuaron.

los conflictos colectivos, parecía haber quedado superada. Leguía se vio obligado a reconocer el conflicto colectivo entre capital y trabajo, promoviendo una política laboral que –alternó una fuerte represión a las huelgas con el uso de la legislación de protección en beneficio de la clase media” (Santistevan, 1980, p. 53).

3.3.3.1 El derecho a la jornada de trabajo de las 8 horas y otras normas de contenido laboral

El punto de quiebre entre el periodo analizado anteriormente y el correspondiente al denominado –Encenio de Leguía”, será el Decreto del 15 de enero de 1919 (en adelante Decreto de 1919). Este reconoció el derecho a la jornada de las 8 horas de trabajo a nivel nacional y fue promulgado por el presidente Pardo producto de la presión social que desbordó los límites que habían sido definidos para el ejercicio del derecho de huelga a través de la norma de 1913. El gran paro de Lima y Callao de enero de 1919 no siguió en lo más mínimo las disposiciones normativas sobre la huelga, sin embargo consiguió que el gobierno cediera en el punto reivindicativo más importante, la jornada de 8 horas (no obstante mantuvo el monto de los salarios que eran también motivo de reclamo), y significó en términos generales un avance en las perspectivas de los trabajadores y del mismo Derecho del Trabajo. El logro de esta norma ha sido caracterizado por Santistevan (1980) como el triunfo más importante del proletariado del siglo XX (p. 61).

La intención del gobierno de Pardo con la promulgación de la norma fue la misma que en el caso del decreto de 1913: encauzar el conflicto, evitar que el descontento social desborde a mayores. De acuerdo a Basadre, citado por Chipoco (1980), Pardo a fin de justificar la dación de su norma habría señalado que "el Estado era el órgano regulador de la vida social y no un espectador de la lucha entre capital y trabajo" (p. 62). Sin embargo dicha norma no desmovilizó a los trabajadores organizados, los conflictos continuaron sucediéndose acaso con mayor fervor. En mayo de ese mismo año se conforma el Comité Pro Abaratamiento de las Subsistencias que convocarían a un nuevo paro general, cuyo pliego tenía un mayor alcance social. No obstante, tendría como resultado la muerte de cientos de obreros y el fracaso total de la medida, como ya hemos dado cuenta.

De este periodo, provienen también algunas concesiones en materia laboral, como la creación de una Sección de Trabajo en el Ministerio de Fomento mediante Resolución Suprema del 30 de setiembre en 1919, el reconocimiento constitucional del conflicto laboral en la Carta de 1920 y su regulación mediante el arbitraje (que serán analizados más adelante), así como una ley de 1924 que regula por primera vez el empleo público (Santistevan 52 y 53).

Sobre esta última es necesario mencionar que es producto de una serie de conflictos que tiene como hito, la primera huelga de empleados del 18 de diciembre de 1919 (sector comercio). Esta medida habría llegado a un "acuerdo satisfactorio" por medio de un arbitraje -en el que puso mucho empeño el mismo presidente Leguía- conforme las

estipulaciones normativas del decreto supremo de 1913 (Santistevan, p. 53). En respuesta a este tipo de reclamos que se hicieron más comunes en los empleados, se promulgó la Ley 4916 de 1924 sobre la relación laboral de los empleados particulares (modificada por las Leyes N° 5066 y N° 5119 de 1925, y regulada por Resolución Suprema de 1928), que sienta las bases de la regulación autónoma de los contratos de trabajo, así como también divide a los sindicatos de obreros y empleados (Santistevan, 53 y 61). Esta norma presenta algunas innovaciones en el procedimiento del arbitraje laboral, pero solo aplicables para el sector de empleados del comercio, que analizaremos en el siguiente punto.

Tabla 24

Evolución del Derecho del Trabajo y la Libertad Sindical PRIMER DESARROLLO DE LA LIBERTAD SINDICAL, 1920-1930
<ul style="list-style-type: none"> • R.S. del 30.09.19, crea la Sección de Trabajo dentro del Ministerio de Fomento. • D.S. del 12.05.20, que amplía la regulación del ejercicio del derecho a la huelga. • Ley N° 4774 del 20.05.1920, que prohíbe el derecho de huelga en el sector transporte y servicios públicos. • Ley N° 4145 de setiembre de 1920 sobre los extranjeros indeseables o peligrosos. • Ley N° 4223 del 29.01.21, que establece que las sociedades que se hayan fundado o funden y que tengan como objetivo el interés general gozarán de personería jurídica. • D.S. del 07.12.21, que regula el régimen laboral agrario de los valles de Chicama y Santa Catalina. • Ley N° 4916 del 07.02.24, que regula el régimen laboral del empleado. Sustrajo la regulación del contrato de trabajo del código del comercio e inauguró la separación jurídica entre obreros y empleados. • Ley N° 5066 del 05.03.25, que regula el arbitraje laboral en los reclamos laborales de los empleados de comercio. • R.S. del 17.04.25, sobre la obligación de instalar salas-cunas en los fundos de la República. • R.S. del 22.06.28, sobre la relación laboral en los trasposos de negocios. • Ley 6871 del 12.04.1930, establece reglas de procedimiento en las reclamaciones de empleados, y crea juzgados del Trabajo. • D.L. 6926 del 12 de noviembre de 1930. Dispone la disolución de la GGTP y otras organizaciones similares, el carácter subversivo del paro organizado por la central, el delito de sedición para los

organizadores y la expulsión al extranjero de los agitadores.

- D.L. 6927 del 12.11.1930, dispone el estado de sitio para Lima y Junín.
- D. L. 6929 del 13.11.1930, manda que las personas que atenten contra la seguridad del orden público, sean consideradas autoras de flagrante delito y juzgados por un Consejo de Guerra Especial: las que alienten la sublevación oral o por escrito, siendo coautores los dueños de las imprentas. El procedimiento sería sumarísimo y el fallo inapelable.
- D. L. 6930 del 14.11.1930, militariza los servicios de transporte, luz y fuerza motriz del Ferrocarril Central del Perú y Cerro de Pasco Railway Cía., Tranviarios de Lima y Callao, Chaufferes de la Compañía Metropolitan y los de Luz y Fuerza motriz de las Empresas Eléctricas Asociadas.

Elaboración propia.

3.3.3.2 La moderna regulación jurídica de las relaciones laborales del capitalismo industrial: Asimilación, concesión, desactivación y represión del conflicto

Con el gobierno de Leguía se inicia también una nueva concepción respecto al rol del estado en las relaciones laborales. La autodenominada “Patria Nueva”, se caracteriza por la promulgación de una serie de documentos normativos que, frente a los conflictos sociales que se habían producido en los años anteriores, pretende encauzarlos. Si bien es un intento por regular los conflictos laborales y reconocer los derechos de los trabajadores, hay una vocación por parte del Estado de intervenir controlando y restringiendo estos derechos. A la vez que se establece una nueva clase de trabajo forzoso a partir de una ley de 1920, la denominada *ley de conscripción vial*, es decir el trabajo obligatorio en la construcción de vías de comunicación en el interior del país. A través de esta, todo varón de 18 a 20 años que no abonara la suma de diez pesos quedaría vinculado a ella, generando el trabajo obligatorio para los sectores más deprimidos, especialmente los campesinos.

Pero eso no es todo, durante este régimen se promulgan varios documentos normativos con contenido laboral, que buscaban modernizar algunos sectores laborales, como la agro industria, pretendiendo asimilar hacia el mercado capitalista a un vasto sector de trabajadores envueltos aún en mecanismos con lastres pre-capitalistas (enganche). Asimismo, se busca conceder ciertos derechos a los trabajadores de clase media con la Ley N° 4916, ya mencionada, la N° 5066 y la N° 5119, entre otras. En este periodo se busca que las relaciones de trabajo (específicamente las industrias de las urbes, la agro-industria de la costa y la actividad minera en el centro del país) se sometan a la moderna regulación jurídica propia del capitalismo industrial: el derecho del trabajo.

Así a las normas sobre seguridad y salud, huelga, jornada de trabajo, de mujeres, niños y empleados, se suman otras. Se promulga la Ley N° 4223 del 24 de enero de 1921, la cual regulariza a todas las asociaciones que existían de facto, al establecer que las sociedades que se hayan fundado o funden y que tengan como objetivo el interés general gozarán de personería jurídica. Se deja de lado los rezagos del primer liberalismo que solo reconocía como sujetos jurídicos al Estado y los ciudadanos individualmente considerados. El 7 de diciembre de 1921 se publica también un decreto supremo (circunscrito a los convulsos valles de Chicama y Santa Catalina, La Libertad) que busca regular de manera moderna y por primera vez el trabajo agrícola, hasta entonces sometido a la figura del enganche. En esa misma línea el 17 de abril de 1925 se promulga una resolución suprema que establece la obligación de instalar salas-cunas en los fundos a nivel nacional. Se intentaba introducir en la lógica capitalista industrial, las relaciones laborales agrarias de la costa norte.

A nivel de derechos colectivos, el 12 de mayo de 1920, mediante decreto supremo, se modifican algunas disposiciones del Decreto de 1913 sobre las huelgas. Se trata de una norma supuestamente destinada a precisar el alcance de la conducta de las autoridades respecto al ejercicio de este derecho; no obstante, en la práctica estaba dirigida a los trabajadores y buscaba ejercer un mayor control al ejercicio de la huelga. Fue, según expresión de Santistevan (1980), una “pieza represiva” de las varias en ese régimen (p. 57). Esta, junto a otras normas que analizaremos a continuación, configuran el otro lado de la moneda en las políticas de solución de conflictos laborales de este periodo que combinan la “prevención del desarrollo de la reivindicación obrera” (Santistevan, 1980, p. 61), con la burda represión.

El primer artículo del decreto de 1920 definía como huelga reconocida legalmente solo a la “suspensión del trabajo estrictamente pacífica, extraña a todo medio de imposición”. Ello supuestamente justificado en el desarrollo de las disposiciones de la Constitución de 1920 que establecía que los conflictos laborales debían ser solucionados mediante el arbitraje. Recordemos que similar procedimiento se determinaba en el Decreto Supremo de 1913, al indicar que solo se podría acudir a la huelga si el empleador no acudía al arbitraje. Sin embargo, la diferencia radicaba en que con esta nueva disposición no solo se debía agotar la instancia del arbitraje obligatorio, sino que la posterior huelga no podía realizarse como mecanismo de presión o imposición. Es decir se vaciaba de contenido este derecho, pues

como ya lo hemos señalado su naturaleza es la de ser un instrumento de presión hacia la otra parte, de auto-tutela, sin esa facultad de qué serviría la huelga.

Otras limitaciones se encontraban en los artículos 2 y siguientes, que establecían que las contravenciones al procedimiento para llevar a cabo la huelga, es decir ~~todo~~ acto que vaya más allá de la abstención de trabajar, tendiente a amenazar o impedir el funcionamiento de la fábrica” sería tipificado como delito. Los autores de la huelga realizada por fuera de los márgenes establecidos serían tratados como ~~sediciosos~~ o motinistas”, los ~~agitadores~~” que intervengan con ~~el~~ fin de desvirtuar una huelga” serían arrestados sin importan si se encontraban comprendidos en la medida huelguística o no, y procesados conforme a las disposiciones del Código Penal. Tratamiento similar se dispuso para los extranjeros que tomasen parte o propagasen las huelgas, sancionándolos con la expulsión del territorio nacional (Santistevan, 1980, p. 58 y 59). Esta última disposición que se vio reforzada en setiembre de ese mismo año, mediante la Ley N° 4145, la cual regulaba sobre los extranjeros indeseables o peligrosos. Cabe señalar que en aquella época la labor internacionalista que se realizaba en el movimiento sindical por anarquistas y comunistas era muy grande, la norma habría estado dirigida a impedir ello.

El decreto del 12 de mayo de 1920 aprovechaba también para regular la actividad en el sector público. Así el artículo 7 prohibía a los empleados públicos abandonar sus puestos de trabajo por motivos de huelga. Esta disposición es ampliada luego a los trabajadores de

transporte y servicios públicos en general, mediante la Ley N° 4774 del 20 de mayo del mismo año.

Por su parte la mencionada Ley N° 4916 de 1924, no solo otorgaba derechos en el ámbito individual a los empleados comerciales, también regulaba aspectos colectivos a través de la modificación al procedimiento de arbitraje laboral. El literal c del artículo 1 establecía que las reclamaciones laborales de los empleados de comercio, sean individuales o colectivas, serían sometidas mediante este procedimiento. En este el tribunal arbitral estará conformado por un presidente nombrado por el Ministerio de Fomento y por dos árbitros designados cada uno por cada parte, y tendría un plazo de 30 días para emitir su aludo, el cual tendría calidad de inapelable.

Para 1925 este mecanismo de arbitraje laboral se perfecciona mediante la Ley N° 5066, promulgada el cinco de marzo de dicho año. La norma amplía los derechos otorgados a los empleados de comercio y regula el arbitraje en sus reclamos laborales, señalando reglas procesales más precisas. Algunos años después, el 2 de enero de 1929, en otra muestra del intento por modernizar las relaciones laborales, esta vez en el terreno administrativo, se crea mediante resolución suprema la Inspección General de Trabajo, adscrita al Ministerio de Fomento.

Por último, la Ley 6871 promulgada por el ejecutivo el 2 de mayo de 1930, modifica las leyes N° 4916 y N° 5066, señalando nuevas reglas de procedimiento en las reclamaciones de los empleados. Su artículo 1 establece el pago de media remuneración por año de trabajo como indemnización en caso de despido, lógica que salvo la cuantía se ha mantenido hasta la actualidad. Asimismo, el artículo 11 nos habla ya del principio de irrenunciabilidad de derechos, el mismo que se mantiene en términos similares hasta la fecha. También crea los juzgados del Trabajo y establece sus reglas procedimentales, las cuales, en buena medida, también se mantienen. Sin embargo, este último punto no llegó a materializarse, pues estos juzgados no llegaron a funcionar por falta de presupuesto. Recordemos que apenas unos meses después de la publicación de la norma Sánchez Cerro daba un golpe de estado y abría una nueva etapa en el desarrollo jurídico del derecho del trabajo y la libertad sindical, tal y como veremos posteriormente. Antes analizaremos la presencia de los conflictos laborales colectivos en la Constitución de 1920.

3.3.4 Reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical y la tesis de la mutación constitucional

La Constitución de 1920 fue promulgada el 18 de enero de 1920 por la Asamblea Nacional de 1919 y fue producto de un plebiscito. Los antecedentes inmediatos a este texto los encontramos en la Constitución de Querétaro de 1917 (México) y la de Weimar de 1919 (Alemania), de allí proviene cierta influencia social y nacional moderna en comparación de la reemplazada carta de 1860. El gobierno de Leguía, con el fin de asegurar una estabilidad

que le permitan su inserción con el mercado norteamericano, estuvo interesado en una serie de nuevas medidas constitucionales, tendientes a asimilar jurídicamente el conflicto laboral y encauzarlo, pues era consciente del contexto de protestas sociales que heredaba y del peligro que un desborde de estas suponía.

Era el fin de una época, en la que se consideraba una *candorosa fatuidad* regular las relaciones laborales, ahora para las clases dominantes era necesario realizar algunas concesiones jurídicas para asegurar el normal funcionamiento del orden económico. En palabras de un jurista de la época, Guillermo Olaechea, sobre la Constitución de 1920, citado por Chipoco (1980): "esta acción social del Estado ha ejercido una influencia poderosa en el razonamiento de la condición de los trabajadores, que ha contribuido muy eficazmente a que estos moderen su actitud y se alejen cada vez más de las agitaciones revolucionarias de otros tiempos" (p. 75).

Así, en materia laboral esta carta —por primera vez en la historia constitucional incorpora los derechos de los trabajadores a la jerarquía de garantías constitucionales” (Chipoco, 1980, p. 63). En efecto, agrupados en el título IV bajo el epígrafe de —Garantías Sociales” son desarrollados constitucionalmente el derecho a la libertad de trabajo (artículo 46), a la seguridad y salud laboral, la organización general del trabajo, las remuneraciones mínimas, y la naturaleza de las labores (artículo 47). Lo mismo sucede con los derechos laborales colectivos: los derechos derivados del reconocimiento del conflicto colectivo y la necesidad de darle una regulación, surgen también en esta constitución. De acuerdo a Chipoco (1980)

—por primera vez en las Constituciones de la República se reconoce la existencia de conflictos entre el capital y el trabajo” (p. 58). En efecto, el texto constitucional recoge en los artículos 48 y 49 el mecanismo del *arbitraje obligatorio y la conciliación* para solucionar los *conflictos laborales*.

Tabla 25

LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1920
<p>Título IV. GARANTÍAS SOCIALES</p> <p>Art. 37º.- La Nación reconoce la libertad se asociarse y la de contratar. Su naturaleza y condiciones están regidas por la ley.</p> <p>Art. 48º.- Los conflictos entre el Capital y el Trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio.</p> <p>Art. 49º.- La ley establecerá la forma cómo deben organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el Capital y el Trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos”.</p>

Elaboración propia.

Sin embargo, así como se reconocía el conflicto colectivo entre empleador y trabajador, el texto constitucional no mencionaba expresamente el derecho a la libertad sindical. A pesar de que para ese entonces el Tratado de Versalles de 1919 (Parte XIII, posteriormente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo), ya había introducido tal concepto. Tampoco se hace mención expresa a sus tres instituciones: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, no obstante que el D. S. de 1913 ya reconocía el derecho de huelga, y los de representación obrera y de arbitraje obligatorio (que hemos indicado debían entenderse para esa época como manifestaciones de los derechos a la sindicación y a la negociación colectiva). Chipoco (1980) también toma nota de esto al señalar que —la Constitución de 1920 elevó a la categoría de norma constitucional lo que ya la legislación había adoptado” (p. 63), refiriéndose a los derechos reconocidos infra constitucionalmente para ese entonces.

3.3.4.1 La libertad de asociación y la libertad sindical

En el caso de la sindicalización o sindicación, ya hemos dicho que el derecho a la representación obrera consignado en el D. S. de 1913 debió haber sido suficiente en su momento para afirmar la existencia de este derecho en nuestro ordenamiento. Siete años después la presencia de la *libertad de asociación* en el artículo 37 de la constitución (Título IV sobre Garantías Sociales), no haría más que elevar el nivel de un derecho ya presente en nuestro ordenamiento. En efecto el mencionado artículo señalaba que “La Nación reconoce la libertad de asociarse y la de contratar. Su naturaleza y condiciones están regidas por la ley”.

Lo primero es que si bien pareciera que al reconocer el derecho de contratar a la par que el derecho de asociación, el constituyente habría pensado más en regular derechos comerciales (el derecho de asociarse para formar unidades económicas y el de realizar transacciones); ello no podría interpretarse de esa manera, excluyendo cualquier otro tipo de forma asociativa (como la de los trabajadores en defensa de sus derechos), pues el texto constitucional no plantea ningún tipo de restricción. Por lo que no deberíamos realizar una interpretación restrictiva alguna, menos si se trata de un derecho de relevancia fundamental incluido en el capítulo de Garantías Sociales.

Lo segundo va en relación a lo que ya hemos adelantado respecto a la relación entre el derecho de sindicalización (como manifestación asociativa y orgánica de la libertad sindical) y la libertad de asociación general que tienen todas las personas. Cabe recordar que en el capítulo 1 ya hemos indicado que así como el Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil, la libertad sindical es un desprendimiento del derecho a la genérica libertad de asociación” de la que constituye una especie muy significativa” (Baylos, 2009, p. 13). Resaltamos las palabras genérica” y especie”, pues coincidimos con Baylos en que la relación entre libertad de asociación y libertad sindical es la de género a especie¹³¹.

No obstante, las solas credenciales de su origen no son suficientes para entender la inclusión del derecho de sindicalización dentro de la libertad de asociación reconocida en el artículo 37 del texto constitucional de 1920. Es necesario, tener en cuenta el principio de progresividad conforme lo indica Barbagelata¹³², es decir el de la ampliación del contenido del derecho de acuerdo al paso del tiempo, lo que para nosotros no es otra cosa que ir de la mano con la evolución social.

Cabe recordar que para ese entonces no solo estaba vigente el D. S. de 1913, si no el Tratado de Versalles de 1919, el cual en su artículo 427 (Capítulo XIII, que luego se

¹³¹ Concordamos también con el autor cuando señala que siendo la Libertad Sindical una especie del género libertad de asociación, aquella implica el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y como tal especie se ha emancipado del tronco común para constituir una libertad pública dotada de contornos bien precisos y diferenciados del género del que procede” (Baylos, 2009, p. 13).

¹³² Es decir en su segunda acepción, que es la de una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de una mayor extensión y protección de los derechos sociales” (Barbagelata, 2008, p. 63.)

convertiría en la Constitución de la OIT) consignaba que los estados parte ~~deberán~~ esforzarse en aplicar (...) el derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores”. Es decir el derecho de asociación genérico permitía a los sujetos de la relación colectiva asociarse en defensa de sus intereses, lo que resulta similar al específico derecho de sindicación. Por lo que, para 1920, la libertad de asociación establecida en el texto constitucional, debería también incluir la libertad sindical.

Será recién en 1948 con el Convenio Internacional del Trabajo N° 87 de la OIT, cuando la Libertad Sindical sea reconocida expresamente como derecho autónomo -en tanto supone el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse en las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción ni autorización previa-, y se diferencie de la libertad de asociación genérica. Antes de esa fecha consideramos perfectamente entendible que si una organización sindical apelaba al derecho de asociación contenido en el artículo 37 de la carta de 1920, para asociarse y organizarse en defensa de sus intereses laborales, estaba en realidad ejerciendo el derecho de sindicación. Ello es así pues el texto del mencionado artículo 37: ~~La~~ Nación reconoce la libertad de asociarse”, había mutado para significar mucho más. Ya no solo significaba el derecho por el cual cualquier persona podía asociarse, si no también el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse en las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción ni autorización previa para la defensa de sus intereses laborales.

Esto último conforme a la teoría de la mutación constitucional que analizamos en el capítulo segundo. En el indicábamos que nos adscribíamos a la tesis de la "mutación constitucional" de Jellinek (1991). Es decir, la modificación de la constitución "que deja indemne su texto sin cambiarlo formalmente", modificación que se produciría "por hechos que no tienen que ir acompañados por la intención, o conciencia, de tal mutación" (p. 7). Esta mutación es producto de hechos de la "realidad" que actúan "de afuera" hacia la Constitución" (Afonso Da Silva, 1999). Es decir, cuando se hayan dado en la realidad una serie de acontecimientos que validen de tal forma la actividad sindical que generen conciencia de su vigencia. Tales hechos se habían cumplido sobradamente para 1920 cuando la acción sindical era ya reconocida en la práctica, cuando la libertad sindical era ya un sentido común para la sociedad, por supuesto no de buena gana por todos.

3.3.4.2 El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva: el arbitraje y la conciliación

Las disposiciones en el texto de 1920 sobre arbitraje obligatorio (artículo 48) en materia de conflictos laborales poseen una dilatada y polémica historia, no así las de conciliación (artículo 49). A los tempranos antecedentes del arbitraje obligatorio, que ya han sido tratados cuando estudiamos el D.S. de 1913¹³³, debemos añadir que este derecho debe su origen constitucional a un plebiscito de 1919. Mientras que el de conciliación fue añadido

¹³³ Estas menciones heterocompositivas no son nuevas en la historia del derecho del trabajo en el Perú (y en el mundo), y manifiestan la tensión entre la temprana necesidad por reconocer los conflictos y la autonomía colectiva, así como la constante desconfianza desde el Estado a desprenderse de parcelas de poder en favor de sujetos colectivos.

recién por la Asamblea Nacional que aprobó el texto de 1920, y a propuesta de la Comisión de Constitución. A esto último se opusieron varios asambleístas conservadores por considerar que atentaba contra el mandato del plebiscito, el cual ordenaba que el mecanismo de solución de los conflictos laborales era el arbitraje obligatorio, sin mencionar otro. No obstante, la asamblea sentenció ambos.

Pero la polémica no solo provino de los asambleístas, también llegó de algunos líderes sindicales. El anarquista Delfín Lévano, citado por Chipoco (1980), escribía en el Diario "La Protesta" en Febrero de 1920: "el arbitraje obligatorio en los conflictos entre el capital y el trabajo, artículo que prohíbe que el obrero pueda, amparado del derecho de asociación y pensión, poner precio a su trabajo, y obliga a entregar sus reclamaciones mejorcitas en manos de una rábula cualquiera dirimente salida siempre de los enemigos del obrero" (p.62)¹³⁴.

Textualmente la Constitución de 1920 establecía en su artículo 48 que "los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio". Mientras el Artículo 49 decía que "la ley establecerá la forma como deban organizarse los tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo, y los requisitos y las condiciones para los efectos de los fallos." Ambas disposiciones se encontraban dentro del Título IV de la Constitución sobre Garantías Sociales. Nótese también que cuando se

¹³⁴ Chipoco añade también que "en Noviembre del mismo año, los trabajadores de la Fábrica de Vitarte y "el Inca", en huelgas por sus reivindicaciones salariales rechazaron el arbitraje obligatorio, y llamándolo "justicia burguesa", optaron por la lucha sindical directa" (p. 62). Antes hemos visto ejemplos de reacciones distintas de parte de los obreros que, al contrario, echaron mano de este mecanismo de solución, como los jornaleros de Huacho en 1916, los empleados comerciales de Lima en 1919 y los mineros de Morococha en 1929.

hablaba de conflictos laborales la norma no hacía distinción entre individuales o colectivos, ambos estaban comprendidos por los dos mecanismos de solución: el arbitraje y la conciliación.

Respecto a la naturaleza los mecanismos de solución de conflictos, desde una mirada actual podemos decir que estos pueden darse sin intervención de un tercero, caso en el cual estaremos ante una negociación directa, o con intervención de un tercero, supuesto en el que se abren las dos alternativas reguladas en el texto constitucional: una intervención no dirimente y otra dirimente. En la primera estamos ante una conciliación o mediación y en la segunda ante un arbitraje (Neves, 2016, p. 46).

Una vez que tenemos claro tanto el esquema histórico como el teórico que explican la presencia constitucional de estos mecanismos de solución de conflictos colectivos laborales, vamos a analizar si estos implican también el reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical en su aspecto de negociación colectiva.

Con respecto al arbitraje obligatorio ya hemos argumentado el por qué consideramos que su aparición en un decreto supremo de 1913 suponía, para esa época, el reconocimiento de la negociación colectiva. Solo nos queda agregar una razón más y ello en función a que esta vez, su propia condición constitucional requiere de una argumentación más intensa para considerarlo como expresión del derecho a la negociación colectiva. Nuevamente nos

referimos al método de la mutación constitucional, ya desarrollado respecto al derecho a la libertad de asociación. En este caso la mutación constitucional implica que el texto “arbitraje obligatorio” no solo suponga la intervención de un tercero dirimente, sino una manifestación del derecho a la negociación colectiva. Esto se evidencia por la abundancia de hechos, ya presentados, que demostrarían que en la práctica la negociación entre los sujetos colectivos se daba en esas épocas y que la figura del arbitraje obligatorio era una etapa de ésta, la definitiva.

Sobre la aparición de la conciliación en la Constitución de 1920, está, con mayor razón, supone también el reconocimiento de la negociación colectiva, en la medida que además de lo dicho respecto al arbitraje, se trata de un mecanismo de solución de conflictos colectivos laborales, a través de un tercero no dirimente. Es decir, el asunto es más claro aún, pues la solución del conflicto recaerá en la autonomía colectiva de las partes, las cuales solo contarán con la intervención de un tercero sin carácter dirimente.

Por tanto, podemos afirmar que en los artículos 37, 48 y 49 de la Constitución de 1920 se reconocen tanto el derecho a la sindicalización como el de negociación colectiva en virtud de la tesis de la mutación constitucional. Pues para esa fecha la presencia de la acción sindical ya era común, así como a nivel de nuestro ordenamiento ya estaba reconocida la libertad sindical en virtud de la norma infra legal sobre huelgas de 1913, e incluso a nivel de derecho comparado en una realidad similar como la mexicana por la Constitución de Querétaro.

En razón a todo ello consideramos que si bien se puede hablar de un reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical, éste es parcial, dado que reconocería solamente los aspectos de sindicación y negociación colectiva, más no hay ninguna mención a nivel constitucional al derecho de huelga aún.

3.3.5 El fin de un ciclo: Eliminación de la libertad sindical

Luego del paréntesis por el análisis constitucional, retomamos el hilo de la historia jurídica para repasar las principales normas relativas al derecho colectivo de los trabajadores en el periodo de 1930 a 1932 y lo que fue la política de desregulación laboral absoluta de Sánchez Cerro en esta materia.

A pesar de sus esfuerzos por reducir el ejercicio del derecho a la libertad sindical, Leguía no había tomado la decisión de eliminar la libertad sindical, desaparecer el sindicalismo, ni borrar del mapa a las ideologías que lo sustentaban. Su accionar había devenido más en un control político de este derecho que alternaba entre la asimilación del conflicto y la represión. Tras el golpe de estado de Sánchez Cerro la orientación política del gobierno y los sectores dominantes fue otra, solo quedó la represión.

El gobierno de Sánchez Cerro, luego de los luctuosos sucesos en los que culminó el Congreso de los trabajadores mineros de La Oroya, implementó una política de

desregulación de la libertad sindical y de eliminación del movimiento sindical. El 12 de noviembre de 1930 mediante el decreto ley N° 6926 se disuelve la CGTP y “demás organizaciones similares”, y a través el decreto ley N° 6927 se declara el “estado de sitio en los departamentos de Lima y Junín”. Recordemos que justamente en estos departamentos se acababan de dar casi en paralelo los eventos orgánicos más grandes del movimiento sindical hasta la fecha, el primer plenario de la CGTP y el primer congreso minero. Estas normas no solo respondieron a estos avances organizativos, si no que implicaron que el gobierno pase a la ofensiva disolviendo a la novel central sindical y todo tipo de organización similar. Entendemos que ello suponía que toda organización sindical pasaba a la clandestinidad o desaparecía, es decir era el fin del derecho a la libertad sindical en el país. Por lo menos por un tiempo.

Pero eso no fue todo, también se eliminaron las libertades civiles básicas de todo ciudadano en Lima y Junín. Toda la actividad política, y no solo sindical, quedaba en suspenso. A pesar de lo cual la CGTP en solidaridad con los obreros mineros que habían sido asesinados en la matanza de “Mal paso”, convocó a un Paro Nacional para el 14 de noviembre del mismo año. El gobierno respondió con los decretos leyes N° 6929 y N° 6930 que militarizaron el país y declararon como delito flagrante la participación de cualquier ciudadano en el paro. El ambiente era el de una guerra. El primero de los decretos disponía: “que las personas que atenten contra la seguridad del orden público, sean consideradas autoras de flagrante delito, como lo determina el artículo 636 del Código de Justicia Militar y juzgados por un Consejo de Guerra Especial, cuyo personal se nombra”. Mientras el segundo decreto ordenaba a las fuerzas armadas movilizar “el personal y material de los servicios de transporte, luz y fuerza motriz del Ferrocarril Central del Perú y Cerro de

Pasco Railway Cía., Tranviarios de Lima y Callao, Chaufferes de la Compañía Metropolitana y los de Luz y Fuerza motriz de las Empresas Eléctricas Asociadas”.

Posteriormente, y luego del retiro temporal del poder de Sánchez Cerro, el gobierno de turno (manejado tras bambalinas por el mismo Sánchez Cerro y el grupo de poder al que representa) emite el Decreto Ley N° 7166 del 20 de mayo de 1931. Este estableció la “suspensión automática de las garantías constitucionales” reconocidas en la Constitución de 1920, si se llevaba a cabo una huelga. Con ello quedará proscrito el ejercicio del derecho a huelga reconocido mediante el DS del 24 de enero de 1913, y en general la libertad sindical por un buen periodo, pues al suspenderse las garantías constitucionales se proscriben también la libertad de asociación y los mecanismos de solución alternativa a los conflictos laborales (conciliación y arbitraje), reconocidos en los artículos 37, 48 y 49 de la Carta de 1920. Se elimina así de nuestro ordenamiento el derecho a la libertad sindical conseguido con mucho esfuerzo años anteriores.

En noviembre de 1931 vuelve Sánchez Cerro al gobierno, y el 9 de enero de 1932 se publica la Ley de Emergencia, Ley N° 7479, que determina una serie de situaciones como “actos contrarios a la estabilidad de las instituciones y al bienestar social”, entre los que se encuentran diversas expresiones de la libertad sindical y la libertad de asociación en general; asimismo autoriza a las fuerzas públicas “suspender manifestaciones o reuniones”, así como “clausurar los centros o asociaciones”. Santistevan (1980) ha catalogado esta norma como una de “proscripción tácita” a los derechos colectivos laborales, en especial la huelga (p. 70).

Crisis económica, dictadura e inestabilidad política, de un lado; represión y eliminación de derechos, de otro; así como cambio en la dirección y en la estrategia del movimiento obrero suponen el fin de una etapa en la historia del movimiento sindical y de la libertad sindical.



CONCLUSIONES

CAPÍTULO I. LIBERTAD SINDICAL: TEORÍA, METODOLOGÍA Y REALIDAD

1. Necesidad práctica de una teoría de la libertad sindical: En la actualidad el estudio de la libertad sindical no solo es *formalista*, sino *hiper-especializado* en desmedro de una visión sistemática e integral del derecho del trabajo. Ello está en función al nuevo discurso que interpreta la realidad, cuestionando la idea del rol centralizador del trabajo en la sociedad. Hoy prima la desestructuración social y jurídica, el descrédito del trabajo. Se relativizan las instituciones de la libertad sindical, del derecho del trabajo y por ende del Estado Social de Derecho.

Sin embargo, para entender la libertad sindical de manera integral, no basta conocerla en tanto *manifestación jurídica*, se debe comprender esta institución desde el objeto que regula (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 estudiarla como categoría social o *institución civilizatoria*. Para ello debemos desaprender el formalismo jurídico de los operadores del derecho, pues este actúa como muro aislante separando al sujeto que estudia y al objeto estudiado, sin comprender la relación dialéctica (diálogo en constante desarrollo) entre ambos. En ese sentido, plantaremos nuestros referentes teóricos y metodológicos para aprehender ese bien esquivo que es la realidad de la libertad sindical.

2. Presupuestos teóricos para el estudio de la libertad sindical:

- La libertad sindical supone una institución compleja y polémica (en sus contenidos y manifestaciones económicas, sociales y jurídicas), pues regula una relación paradójica y contradictoria (la relación laboral lleva en su seno un conflicto permanente entre capital y trabajo) y, por tanto;
 - Las nociones previas sobre *libertad sindical* de los operadores jurídicos, deben pasar por un doble estándar: un *examen de la realidad* de las relaciones laborales colectivas desde una *aproximación interdisciplinaria*; así como un *análisis de síntesis jurídica* a través del crisol de la Constitución, como la norma de mayor jerarquía que condensa y consensua las ideas y principios históricos y filosóficos que dan fundamento al derecho.
3. Metodología para el estudio de la libertad sindical: Por ello, a contracorriente, es necesario una *metodología explicativa* del Derecho del Trabajo y de la libertad sindical, y no meramente expositiva del derecho. Monereo señala que científicamente existen dos perspectivas metodológicas: la interna o normativa (*dogmática jurídica del Derecho del Trabajo*) y la externa o social (*la realidad del Derecho del Trabajo como forma social*). La primera puede describir el derecho vigente, la segunda puede explicarlo. Esta visión interna es un extravío del *fetichismo jurídico* y por tanto de la concepción idealista de la teoría jurídica, que plantea una visión *dualista* de los fenómenos jurídicos: –el mundo de la realidad del orden natural” (jusnaturalismo, subordinación del hombre a una abstracción ideal de la naturaleza) y –el mundo de las ideas o validez” (positivismo jurídico, subordinación de la realidad a una abstracción del hombre, la teoría pura del derecho). Es necesario superar ambas deformaciones para entender el derecho.

4. Perspectiva histórica de la libertad sindical: Así, el *fundamento* de la libertad sindical no se encontrará ni en la etérea dignidad natural del hombre, como producto celestial ajeno al mundano derecho –Derecho Natural-; ni tampoco se mantiene sometida únicamente a su lógica jurídica interna, es decir desarraigada de la realidad –positivismo, tecnicismo jurídico-. Su fundamentación deberá buscarse más allá del derecho, pero no en una valoración externa (natural, ajena, apriorística) a la realidad histórica del fenómeno jurídico. Si no a una valoración (voluntad política) que se encuentra en la propia existencia histórica del derecho como hecho social. Es decir en la *función social* que cumple este derecho en el mundo exterior al cual transforma y a su vez le transforma. Es decir, será necesaria una *perspectiva histórica de la libertad sindical*.
5. Función social de la libertad sindical: *¿Para qué surge y sirve la libertad sindical?* Equivale a preguntarse *¿Cuál es su función social?* De acuerdo a Villavicencio la libertad sindical tiene la función de a) *equilibrar* los poderes desiguales entre el trabajador individual y el empleador, buscando b) *componer* o *pacificar* el conflicto intrínseco, a través de c) la *regulación normativa* de las condiciones de trabajo, procurando d) la *cohesión social* o democracia material en la sociedad, y con todo ello, podríamos agregar, e) asegurar la *vigencia del Estado de Derecho*, o como lo recuerdan Palomeque, Bayón Chacón y Pérez Botija: la *vigencia del sistema capitalista* (evitar que la clase obrera subvierta el orden establecido).

Dentro de estas, las funciones con mayor implicancia político-social son las que buscan la *democratización o cohesión social* y la *vigencia del sistema capitalista*. Sin embargo no son lo mismo. La función democratizadora de la libertad sindical, de acuerdo a Ermida

Uriarte, será un elemento perfeccionador de la democracia formal al hacerla más pluralista, un factor constitutivo de la democracia real y un instrumento democratizador de algunos institutos propios del derecho del trabajo.

Mientras que la función de aseguramiento de la vigencia del sistema capitalista, surge por *impulso de un sector de la burguesía* para hacer frente a los impulsos políticos de la clase trabajadora de la época (bajo influencia del anarquismo y el socialismo), asimilando a estos dentro del sistema. Así, se permite que se organicen en asociaciones legales (*sindicatos* en lugar de partidos revolucionarios), presenten sus pliegos de reclamos y regulen sus relaciones colectivas junto a los empresarios (*negociación colectiva* en vez de programas políticos revolucionarios) y utilicen medios de tutela y de presión regulados por el Estado (*huelga* en lugar de insurgencias).

6. Fundamento de la libertad sindical: *¿Por qué surge la libertad sindical?* En última instancia el fundamento de la libertad sindical reside en la búsqueda de la *armonía y tranquilidad social*. Pero esta búsqueda no se da en términos realmente democráticos que involucren la armonía y la tranquilidad de toda la sociedad en su conjunto. La libertad sindical si bien tiene como origen el reclamo de los trabajadores por mayores cuotas de democracia real, de justicia social; solo aparecerá a partir de la *respuesta* a esos reclamos, es decir a partir de que un sector de los representantes del capital -el sector más liberal y moderno- concede ciertas parcelas de su poder en términos de la disputa de las condiciones de trabajo, pero a cambio de no ceder en las condiciones estructurales. Esta *concesión* se manifiesta mediante la aparición de una institución jurídica, pero no solo jurídica, también política, económica y cultural: la libertad sindical.

Sin embargo, para que esta explicación no resulte superficial ni sea acusada de cierto determinismo, es necesario señalar que todo derecho presenta una *doble valencia*. No se trata de la expresión pura y dura de la *imposición de una clase social* sobre otra, ello sería manifiestamente burdo, írrito al concepto mismo de derecho. Existe siempre una *atenuación* que expresa la correlación de fuerzas económicas y sociales (capital-trabajo) que opera políticamente en cada disputa entre los contrincantes sociales y que suele condensarse en los parlamentos con la creación de una norma. *La libertad sindical será, primero, una conquista de los trabajadores, luego, una concesión de la burguesía*. Allí radica su fundamento ideológico.

La libertad sindical será entonces una institución fundamental tanto en el nacimiento, desarrollo y sostenibilidad de la sociedad capitalista industrial como de su sistema político-jurídico. Sin libertad sindical no hay sistema capitalista ni Estado Social de Derecho. En ello radica su función y fundamento, y en ello reside su condición de *institución civilizatoria*.

CAPÍTULO II. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA HISTÓRICA. LA LIBERTAD SINDICAL: COMO DERECHO, COMO CONCEPCIÓN Y COMO “CONCESIÓN CONQUISTADA”

7. Las tres manifestaciones de la libertad sindical, de la teoría a la práctica: Los elementos teóricos y metodológicos nos permiten analizar la manera cómo la libertad sindical se

manifiesta en los hechos. Si bien se trata de un fenómeno unitario, esta se expresa en la realidad como:

- *Derecho*, es decir su continente jurídico (el ¿qué?);
- *Concepción*, o sea su fundamento ideológico (el ¿por qué? o perspectiva histórica del derecho); y
- *Hecho económico y social*, es decir como concesión y conquista, su función social. (el ¿para qué? o metodología explicativa del derecho).

8. La libertad sindical en tanto derecho: ¿cómo se expresa su desarrollo normativo y cuál es su contenido? Respecto a lo primero Villavicencio indica que la libertad sindical está preñada de un *componente evolutivo* que incorpora, condiciona y matiza su contenido. Así, desde una metodología jurídica-descriptiva, es decir clásica, tenemos que:

- Si el contrato de trabajo evoluciona del contrato de arrendamiento de servicios, y el Derecho del Trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil; *la libertad sindical, surge de la libertad de asociación*, configurando una relación de especie-género respectivamente. Sin embargo lo que este análisis suele omitir, es que mientras la libertad de asociación sirve para regular relaciones surgidas en un escenario de germinal capitalismo, signado por el mandato “todos somos iguales ante la ley”; la libertad sindical aparece en un nuevo contexto en el que la *constatación de las desigualdades* es evidente en el seno de la producción capitalista industrial.
- El desarrollo del Derecho del Trabajo y la libertad sindical ha sido: *Prohibición, tolerancia y reconocimiento*. No obstante este esquema no es exacto en los hechos, pues *no siempre se ha seguido un desarrollo lineal*, este ha sido desigual (no en todos los lugares se ha seguido el mismo patrón) y combinado (algunas veces por ejemplo la

prohibición se ha manifestado luego del reconocimiento, o este antes de la prohibición).

- Otra manera de aprehender el devenir normativo de la libertad sindical será a partir de su *reconocimiento en las normas más alta jerarquía*: por las constituciones nacionales, así como por tratados internacionales. Una mirada clásica del origen del reconocimiento constitucional de la libertad sindical nos remite a las constituciones de Querétaro (México, 1917) y de Weimar (Alemania, 1919). Mientras que a nivel internacional al capítulo XIII del Tratado de Versalles de 1919 (luego Constitución de la OIT). No obstante, han existido casos de un *reconocimiento constitucional* que denominaremos *originario* –analizados en base a la teoría de *mutación constitucional* de Jellinek–, como la Constitución belga de 1831, las constituciones producto de las revoluciones europeas de 1848 -Constitución alemana de Frankfurt de 1849-, la de Uruguay de 1918 o la peruana de 1920. Todas las cuales al reconocer el derecho genérico de la libertad de asociación y algunas al regular el mecanismo del arbitraje o la conciliación para solucionar los conflictos laborales, reconocían de manera parcial la libertad sindical.
9. El contenido del derecho a la libertad sindical: Las presentaciones más frecuentes de un derecho suelen comenzar a partir de sus sujetos titulares. En nuestro caso tenemos el Derecho del Trabajo Individual, para las relaciones laborales entre el trabajador y la empresa, y el Derecho de Trabajo Colectivo, para las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y los empresarios. Este último comprende la libertad sindical, cuyo contenido está compuesto por los derechos interdependientes de *sindicación*, *negociación colectiva* y *huelga*. Esta sistematización expresa las manifestaciones colectivas de los sujetos laborales,

para regular conjuntamente sus intereses: la libertad sindical no será otra cosa que la *autonomía colectiva* de estos sujetos. Así la sindicación comprende la *auto-organización* de grupo y la *auto-regulación* de su esfera de actuación interna; la negociación colectiva, la facultad *auto-normativa* o potestad que tienen los sujetos colectivos de emitir normas internas que regulen su relación, comúnmente mediante un convenio colectivo; y la huelga, la *auto-tutela* o facultad de utilizar mecanismos de presión para la defensa de sus intereses.

10. La libertad sindical como hecho social (el ¿para qué?) e ideológico (el ¿por qué?): ¿Cómo surge y evoluciona la libertad sindical como hecho social e ideológico? Al respecto hemos esbozado la siguiente periodificación:

- Siglo XVII hasta finales del siglo XVIII: Se caracteriza por la ausencia de la noción jurídica de libertad de trabajo, así como por la emergencia de las libertades y garantías individuales frente al absolutismo. De esta época el *Petition of Rights*, 1628 y el *Bill of Rights*, 1689.
- Finales del siglo XVIII (alrededor de la Revolución francesa): Surge la libertad de trabajo primero como reclamo de la burguesía y de las clases populares (Edicto de Turgot de 1776), para luego allanar el camino al derecho a la igualdad (*Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano* de 1789). Una vez liberadas las fuerzas productivas se reprimen los vestigios de los antiguos poderes (gremios de oficio), así como la posibilidad de las nuevas asociaciones de trabajadores (*Ley Le Chapelier*, de 1791 prohíbe el derecho de asociación). La burguesía asciende al poder.
- Siglo XIX: Las protestas sociales y las críticas ideológicas a la igualdad meramente formal conseguida a partir de la libertad de trabajo (la cuestión social), producen las

primeras normas que toleran el sindicalismo: Combination Laws Repeal en Inglaterra en 1824 y similares en 1864 (Francia) y 1869 (Alemania). El reconocimiento de la libertad sindical comienza a nivel legal en 1871 con la Trade Union Act de Inglaterra y en 1884 con Ley Waldeck-Rousseau de Francia.

- Inicios del Siglo XX: En el marco de las Revoluciones de México y Rusia continúa el reconocimiento legal de la libertad sindical (EE.UU., Clayton Act de 1914 y Alemania, Decreto del Kaiser de 1916). Ante la amenaza de que estas últimas se expandan (sobre todo la socialista) la burguesía concede más derechos, aparecen los derechos sociales y el reconocimiento de la libertad sindical a nivel constitucional: 1917, Querétaro; 1919, Weimar; 1929, Ecuador; 1931, España. Y con todo ello el Estado Social de Derecho.

CAPÍTULO III. ORIGEN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

11. Periodificación social, ideológica y jurídica de los orígenes de la libertad sindical: La periodificación de los hechos sociales e ideológicos (historia del movimiento sindical), es la siguiente:

- Primera etapa: Antecedentes de la acción sindical (ca. 1850-1903), sub-dividida en dos partes: a) Mutualismo y organización de trabajadores por cuenta propia (ca.1850-ca.1890). b) Capitalismo y organización de trabajadores por cuenta ajena (ca.1890-1903).
- Segunda etapa: Orígenes de la acción sindical (1904-1929), sub-dividida en tres partes: a) De artesanos a asalariados (1904-1912). b) Sindicalismo, huelgas y anarquismo (1913-1919) c) Conquistas sindicales y socialismo (1919-1929).

- Tercera etapa: Crisis del movimiento obrero y de la libertad sindical (1930 en adelante).

Mientras que si tomamos en cuenta la evolución jurídica (historia del Derecho del Trabajo) tenemos que el origen de la libertad sindical se analiza a través de dos grandes periodos:

- Primer periodo: Antecedentes de la acción sindical y surgimiento del derecho del trabajo (mediados del s.XIX-1912). Que involucra a) los antecedentes del sindicalismo (ca. 1850-1903), b) los orígenes del sindicalismo y los antecedentes del derecho del trabajo (1904-1910), y c) el surgimiento del derecho del trabajo y los antecedentes de la libertad sindical (1911-1913).
 - Segundo periodo: Surgimiento de la libertad sindical en el Perú (1913-1932). Que contiene a) el surgimiento de la libertad sindical (1913-1919), b) el desarrollo de la libertad sindical (1919-1929) y c) la crisis de la libertad sindical (1930-1932).
12. Así, del primer periodo, el de los antecedentes de la acción sindical y del surgimiento del derecho del trabajo en el Perú (ca. 1850-1912), tenemos:

Ca. 1850-1890: Mientras en algunos países de la región americana, principalmente aquellos que comercializaban a través del Atlántico, la aparición de la acción sindical se produjo a partir de la segunda mitad del siglo XIX; en el Perú las condiciones para el desarrollo de un mercado económico interno lo suficientemente grande como para demandar considerables cantidades de mano de obra sujeta a las reglas del libre mercado, tuvieron que esperar hasta 1890 aproximadamente. Estamos hablando del Perú de la reconstrucción post guerra con

Chile (el boom de la extracción guanera nunca se aprovechó y su caída fue acelerada abruptamente con la guerra). Hasta entonces la forma como se expresa el trabajo será predominantemente la de trabajadores no autónomos, ya sea por cuenta propia (artesanos), o sujetos a alguna forma de trabajo forzoso (servidumbre o enganche). Esto último a pesar de que la libertad de industria, comercio y agricultura se reconoce en la Constitución de 1823 y la de trabajo propiamente dicha en la de 1856. Para ese momento las únicas formas toleradas de organización de los trabajadores era a través de las sociedades de ayuda mutua (mutuales) afectadas por un discurso liberal populista y las comunidades indígenas (algunas veces reprimidas) posiblemente influenciadas por la prédica del milenarismo tawantinsuyano. No existían sindicatos.

13. Ca.1890-1903: Con el crecimiento de la inversión extranjera y la relativa industrialización, el trabajo por cuenta ajena (aunque aún autónomo) cobra mayor significado. Sin embargo, los rezagos jurídicos pre-capitalistas como los que se producían en los gremios artesanales urbanos o en las haciendas rurales (el enganche, la servidumbre y otras modalidades de trabajo forzoso), no desaparecen (como sucedió en países más desarrollados), si no que se desplazan o marginan a las actividades extractivas rurales donde predomina el uso de mano de obra servil (barata), pero siempre en función del mercado capitalista hegemónico que, asentado en las grandes urbes y en la costa, comercializaba con el extranjero. Con todo, estos ligeros cambios en la forma de producir materialmente, generan cambios en la producción de las ideas con el ingreso de nuevas corrientes de pensamiento en algunos sectores ilustrados de las clases altas y medias que denuncian los abusos contra los trabajadores (indigenismo, Manuel González Prada: radicalismo luego anarquismo).

Aparecen los primeros proyectos legislativos sobre regulación de los conflictos derivados del capital y el trabajo presentados por sectores de la propia burguesía, y del artesanado vinculados a esta, ante el peligro del crecimiento del descontento en los sectores populares. 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 como una “locura socialista” por parte de la oligarquía terrateniente aún muy poderosa.

14. 1904-1912: El periodo se inaugura con la crisis económica de 1904 y la consiguiente reducción en las exportaciones, empleo y salario. Ello genera una ola de jornadas huelguísticas acompañadas de violencia, y una respuesta estatal que iba desde la represión, la negociación y los intentos de regulación jurídica de los conflictos laborales. Crecen los enclaves imperialistas modernos acompañados de la hegemonía política civilista, como un intento de un sector de la burguesía por modernizar el país. El clásico trabajador artesano cede su lugar al moderno asalariado. 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 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). Se abre una nueva época, la del sindicalismo como organización y el anarquismo como fundamento, produciéndose una ruptura con las formas de organización del mutualismo y el liberalismo popular.

Aparecen los primeros antecedentes de la legislación laboral (R.S. de 1903 Reglamento de locación de servicios en industria minera, leyes de 1909 que prohíben a las autoridades gubernamentales exigir trabajo gratuito a indígenas, exigen el pago en efectivo por el trabajo en “enganche” y prohíbe el trabajo minero obligatorio y prohíben la intervención de autoridades públicas en la contratación de servicios de peones para trabajos públicos o particulares). El sector más joven y liberal del civilismo insiste con 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, entre otras (comisión especial de Matías Manzanilla de 1905 y en 1912 el Informe Oficial sobre las huelgas del norte peruano presentado por Felipe de Osma, comisionado del Presidente de la República, que recomienda por primera vez los “contratos colectivos de trabajo”). Se trata de un plan capitalista para el Perú en base a la liberalización de la mano de obra, la asimilación del conflicto y la regulación del trabajo. Sin embargo encuentra férrea oposición por parte de la oligarquía y del naciente anarquismo sindical. De todos los proyectos, solo verá la luz una norma, la primera del derecho laboral peruano: la Ley N° 1378 de 1911 sobre responsabilidad por los accidentes de trabajo.

15. Respecto al periodo del origen de la libertad sindical en el Perú (1913-1931):

1913-1919: Este periodo está marcado por el surgimiento de la libertad sindical (o, de acuerdo a sus críticos, “la candorosa fatuidad de querer innovar en el Perú las relaciones entre el capital y el trabajo”), el desarrollo del sindicalismo, así como el auge y declive del anarco sindicalismo. Se inicia con una nueva crisis económica, la crisis mundial previa a la

1era Gran Guerra, y por una nueva oleada de jornadas huelguísticas, las jornadas por la conquista de la jornada laboral de las 8 horas. Estas derivan en la promulgación del derecho a la jornada de 8 horas en el Callao el 10 de enero de 1913. Este derecho refleja la tesis de la doble valencia de los instrumentos jurídicos: es una conquista del joven proletariado, así como una concesión de un sector de la burguesía, que comprende que debe ceder parcelas de su poder en las relaciones de trabajo a cambio de encauzar los conflictos y mantener el statu quo vigente. La promulgación de esta norma reveló el poder del proletariado como nuevo sujeto social y de las luchas sindicales como nuevas y efectivas formas de lucha social. Por lo que despertó los temores de las clases dominantes que inmediatamente promulgaron el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913 que buscaba regular (controlar) el derecho a huelga a través de una serie de requisitos.

16. No obstante el D.S. del 24 de enero de 1913, sin proponérselo, además de la huelga reconoce otros derechos que nos permiten hablar de un reconocimiento de la libertad sindical:

- Representación obrera: tres delegados elegidos por los trabajadores al inicio de cada año.
- El arbitraje obligatorio como medio de solución de conflictos y como etapa previa.

Ello pues al analizar la norma se debe entender 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, si bien presente desde un primer momento, se va ampliado con el paso del tiempo. A partir de esto se puede cotejar que en el artículo 1 del D.S. de 1913 aparecen claramente las principales manifestaciones del derecho a la sindicalización, tales como: las libertades de representación, o sea la representación de los obreros ante un

tercero (delegados); de participación o de desarrollo de actividades sindicales, es decir todas aquellas actividades vinculadas a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores; así como la de gestión o autonomía externa, nos referimos aquí a gestionar los reclamos colectivos.

17. 1919-1929: Se inicia con la conquista de la jornada laboral de las 8 horas a nivel nacional y la penetración (control) del capital norteamericano en la economía peruana. Se caracteriza además por 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. Esto último fue parte de la política clientelar, populista y asistencialista de Leguía y un intento de asimilación de los nuevos sectores populares por parte de la burguesía peruana. El movimiento sindical llega a su nivel más alto, en mayo de 1929 se funda la CGTP y poco después la federación de trabajadores mineros. El socialismo de Mariátegui y el APRA de Haya disputan la dirección del movimiento obrero. El primero planteando el “carácter socialista de la revolución” y el rol protagónico del proletariado, buscando un cambio mucho más profundo y radical no solo de las condiciones económicas y laborales del obrero, si no de la cultura en general de la sociedad. El segundo planteando el “carácter capitalista de la revolución” y el rol protagónico de la pequeña burguesía, más preparada por sus conocimientos.

18. A nivel jurídico surgen diversas normas destinadas a regular el conflicto capital-trabajo, entre ellas: la R.S. del 30.09.19, que crea la Sección de Trabajo dentro del Ministerio de Fomento; el D.S. del 12.05.20, que amplía la regulación del ejercicio del derecho a la

huelga; la Ley N° 4774 del 20.05.1920, que prohíbe el derecho de huelga en el sector transporte y servicios públicos; la Ley N° 4223 del 29.01.21, que establece que las sociedades que se hayan fundado o funden y que tengan como objetivo el interés general gozarán de personería jurídica; la Ley N° 4916 del 07.02.24, que regula el régimen laboral del empleado y sustrajo la regulación del contrato de trabajo del código del comercio e inauguró la separación jurídica entre obreros y empleados y la Ley N° 5066 del 05.03.25, que regula el arbitraje laboral en los reclamos laborales de los empleados de comercio.

Pero el hecho jurídico más importante es el reconocimiento constitucional de la libertad sindical en la Carta de 1920. El Título IV de este texto recoge las “Garantías Sociales”, dentro de este el artículo 37 reconoce la libertad de asociación, mientras el 48 y el 49 determinan que los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio, así como el establecimiento de los tribunales de conciliación y arbitraje para los conflictos laborales y los efectos obligatorios de sus fallos. Se trata de un reconocimiento constitucional que hemos denominado originario a partir de la tesis de la mutación constitucional de Jellinek. Esta consiste en la transformación de la Constitución que deja indemne su texto, producida por hechos históricos externos (que no tienen que ir acompañados necesariamente por la intención o conciencia del cambio).

Así, al reconocer el texto de 1920 el derecho genérico de la libertad de asociación se podría estar reconociendo su especie: la libertad sindical; del mismo modo la presencia de los mecanismos alternativos de solución de los conflictos laborales (conciliación y arbitraje), podrían implicar un reconocimiento de la negociación colectiva. Para demostrar ello se debe entender que la libertad sindical es una suerte de evolución en la búsqueda del

progreso y la especificidad de la libertad de asociación. Esta evolución –bien podríamos decir mutación- se produce solo en la medida en que los hechos se manifiestan en la realidad en tal magnitud que inciden sobre las disposiciones jurídicas, haciéndolas vigentes solo si estas adquieren nuevos significados. Es decir, se podría entender a nivel constitucional el derecho a la libertad de asociación como libertad sindical, o la conciliación y el arbitraje como expresiones de la negociación colectiva, en la medida que se hayan producido en la realidad una serie de acontecimientos que validen de tal forma la actividad sindical que generen conciencia de su vigencia. Tales hechos hemos demostrado que en el análisis histórico realizado, se habían cumplido sobradamente para 1920 cuando la acción sindical era ya reconocida en la práctica, cuando la libertad sindical era ya un sentido común para la sociedad.

19. 1930-1932: En esta etapa comienza la crisis del movimiento obrero y, en consecuencia, de la propia libertad sindical, la cual se extenderá por varios años. Este proceso estuvo marcado por la crisis económica internacional de fines de 1929, la cual aceleró el agotamiento del modelo político clientelar de Leguía. Luego de la fundación de la CGTP, el fortalecimiento del movimiento sindical continuó con la Primera Plenaria de la central sindical y el Primer Congreso de la Federación Minera en noviembre de 1930. En este contexto la llegada al poder del régimen dictatorial de Sánchez Cerro respondía a los pedidos de mano dura de la vieja oligarquía terrateniente que retomaba el control del país. Todo ello coincide también con la temprana muerte de Mariátegui y los problemas internos en las filas del socialismo que perdió representatividad en los sectores obreros y populares, cediendo su lugar al Partido Aprista Peruano de Haya de la Torre. Esta organización planteó una estrategia distinta, relegando a los trabajadores y la acción sindical a un rol

dependiente, se aventuró primero a la táctica electoral, la cual al fracasar en los comicios nacionales de 1931, es cambiada rápidamente por la insurrección armada en 1932. El nuevo fracaso ocasionó una represión a los sindicatos que le costará años en superar.

A nivel jurídico el régimen de Sánchez Cerro implementó durante los años 1930 a 1932 una serie de normas que recortaron derechos civiles, políticos y laborales, llegando a eliminar (suspender) la libertad sindical. Tras la intervención militar al congreso minero y las revueltas obreras que le sucedieron, el gobierno promulgó los D.L. 6926, 6927, 6929 y 6930 de noviembre de 1930, que disponen la disolución de la GGTP y otras organizaciones similares, el delito de sedición para los organizadores, el estado de sitio para Lima y Junín, un Consejo de Guerra Especial con un proceso sumarísimo para las personas que participen en las huelgas, etc. Posteriormente, mediante el D.L. N° 7166 del 20 de mayo de 1931, se estableció la suspensión automática de las garantías constitucionales reconocidas en la Constitución de 1920, si se llevaba a cabo una huelga. Con ello se elimina no solo el derecho a huelga reconocido por el D.S. de 1913, si no también la libertad de asociación y los mecanismos de solución alternativa a los conflictos laborales (conciliación y arbitraje), reconocidos en los artículos 37, 48 y 49 del texto constitucional. Por último el 9 de enero de 1932 se publica la Ley de Emergencia, Ley N° 7479, que funcionó como una proscripción tácita de la libertad sindical al prohibir manifestaciones o reuniones y clausurar centros y asociaciones.

BIBLIOGRAFÍA

AFONSO DA SILVA, José.

1999 Mutaciones Constitucionales. En: Revista Mexicana de Derecho Constitucional. Número 1. Julio - Diciembre 1999. México. Universidad Autónoma de México. Consultado el 23 de julio de 2015 <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/tes/tes1.htm>

ALONSO OLEA, Manuel

1994 Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid. Civitas

1987 Variaciones sobre Hegel. Madrid. Civitas.

AMIN, Samir.

2000 “La economía política del siglo XX” Traducción para Globalización. Monthly Review Número de junio 2000 p.2. Consulta: 18 de diciembre de 2012.

<<http://rcci.net/globalizacion/2000/fg129.htm>>

ARAMAYO, Roberto

2001 Kant y la ilustración. En: ISEGORÍA. Revista de Filosofía moral y Política del Instituto de Filosofía, CSIC. N° 25. pp. 293-309. Consultado el 27 de abril de 2014: <file:///C:/Users/Orieel/Downloads/596-596-1-PB.pdf>

ARCE ORTIZ, Elmer

- 2013 Teoría del derecho. Lima. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú
- 1999 La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ARCE, Elmer y Javier Neves

- 2011 Código de Derecho Laboral. Vol. I. Lima: Palestra Editores.

ASAMBLEA NACIONAL DE 1919

- 1919 Diario de Debates. Publicación Oficial.

ATIENZA, Manuel

- 2011 Cómo desenmascarar a un formalista. En: Isonomía N° 34, abril de 2011. pp 199-201. Consultado el 23 de febrero de 2016 en: http://www.isonomia.itam.mx/docs/isonomia34/Isono_340.pdf

BALAGUER CALLEJÓN, María Luisa

- 1991 El Contenido Esencial del Derecho de Huelga. En: Revista de Derecho Político, núm. 34, 1991, pp. 123-141. Málaga, Universidad de Málaga.

BALBI, Carmen Rosa.

- 1989 Identidad clasista en el sindicalismo. Su impacto en las fábricas. Lima, DESCO.

BALBÍN Torres, Edgardo

2003 Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública. Lima, PUCP.

BARBAGELATA, Héctor Hugo

2008 La renovación del nuevo derecho. En: Derecho & sociedad, Año 19, No. 30. p. 59-68

BARCELLI, Agustín

[s. f.] Crónicas de las Luchas Obrera en el Perú".

BASADRE; Jorge

2005 a Historia de la República del Perú [1822-1933]. V. 8. Lima. El Comercio.

2005 b Historia de la República del Perú [1822-1933]. V. 17. Lima. El Comercio.

1968 a Historia de la República del Perú [1822-1933]. V. VI. Lima. Universitaria.

1968 b Historia de la República del Perú. V. XI. Lima: Universitaria.

1968 c Historia de la República del Perú. V. XII. Lima: Universitaria.

1968 d Historia de la República del Perú. V. XVI. Lima: Universitaria.

BAYLOS GRAU, Antonio

2009 Sindicalismo y Derecho Sindical, Albacete, Editorial Bomarzo.

BENZA PFLÜCKER, Manuel

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. Consultado el 13 de octubre de 2016 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/>

BLANCAS Bustamante, Carlos

2011 a La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2011 b La Naturaleza del Arbitraje en la Negociación Colectiva. En: Boletín del Viceministerio de Trabajo. Nro. 11 Noviembre 2011. Consultado el 6 de junio de 2016 en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_11.html

BOBBIO, Norberto

1991 El Tiempo de los Derechos, Madrid, Sistema.

BOCK, Gisela.

2000 Pobreza femenina, derechos de las madres y estados de bienestar (1890-1950)". En: PERROT, Michelle y Georges Duby. Historia de las Mujeres. Tomo 10. p.17 y siguientes. Madrid, Santillana.

BOLÍVAR, Simón

1972 Carta de Jamaica. Caracas. Presidencia de la República.

BONILLA, Heraclio

1985 Entre la independencia y la guerra con Chile. En: Historia del Perú. Tomo VI. Lima. Juan Mejía Baca. Pp. 395-473.

BRICMONT, Jean

2007 –Ante la hegemonía intelectual de la derecha. El año 01 de la izquierda: parar todo para reflexionar". En: Le Monde Diplomatique. Número 4. El Dipló. Edición Peruana. P. 4. Agosto 2007.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo

2006 La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical. En: Revista de Derecho, Vol. XIX N°1, julio 2006, pp. 77-104. Consultado el 15 de febrero de 2016: <http://ref.scielo.org/z54vmz>

CABALLERO BUSTAMANTE

2007 Manual de relaciones colectivas de trabajo para el sector privado. Lima: Eds. Caballero Bustamante.

CANESSA, Miguel

2008 Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Lima: PLADES.

CAPPELLETTI, Ángel y Carlos RAMA (ed. y prólogo)

1990 El anarquismo en América Latina, Edit. Ayacucho, Caracas

CARAVEDO, Baltazar

1985 Economía, producción y trabajo (Perú, Siglo XX). En: Historia del Perú. Tomo VIII. Lima. Juan Mejía Baca. Pp. 189-361.

CARDOSO, Fernando Henrique y Enzo FALLETO.

1969 Dependencia y desarrollo en América Latina. México, Siglo XXI.

CASTILLO, Jorge y Mariela BELLEZA

2009 Manual de relaciones colectivas de trabajo: doctrina, estudio concordado, regímenes especiales, normativa y jurisprudencia nacional e internacional. Lima. Eds. Caballero Bustamante.

CONDE, Remigio

1968 Sociedad, Estado y Derecho en la filosofía marxista. Madrid. Editorial Cuadernos para el diálogo.

CERRONI, Umberto.

1969 Marx, el derecho y el estado. Introd., tr. y adaptación de Juan Ramón Capella. Barcelona: Oikos-Tau.

1964 Marx y el derecho moderno. Tr. del italiano por el Dr. Arnaldo Córdoba. Roma: [s.n.]

CHIPOCO Cáceda, Carlos

1980 La Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú, Tesis, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

COTLER, Julio.

1987 Clases, Estado y Nación en el Perú. Lima, IEP.

DE LA CUEVA, Mario

1977 El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (2 Vols.) 4ª. Edición. México: Editorial Porrúa.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Manuel-Carlos PALOMEQUE LÓPEZ

1980 Introducción a la Economía del Trabajo (Vols. 2). Madrid: Editorial Debate.

DELHOM, Joël

2001 El movimiento obrero anarquista en el Perú (1890-1930). Université de Bretagne-Sud. CRELLIC-LIRA. Ponencia presentada en el Congreso anual de la Society for Latin American Studies, University of Birmingham, 6-8

avril 2001, sesión Labour History and the History of Labour in Latin America. Consultado el 3 de abril de 2016: http://dwardmac.pitzer.edu/Anarchist_Archives/worldwidemovements/peru/Movimiento.html

2005 Manuel González Prada y la prensa en el Perú. En: Prensa, impresos, lectura en el mundo hispánico contemporáneo. Edición de Jean-Michael Desvois. Burdeos, Pilar. Pp. 363-374. Consultado el 10 de junio de 2016: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2258688.pdf>

DEL PRADO, Jorge

1943 Mariátegui: Marxista-Leninista. En: Dialéctica. Revista Continental de Teoría y Estudios Marxistas, núm. 8, año II, vol. III, julio-agosto 1943 (La Habana, Cuba), págs. 38-56. Consultado el 09 de marzo de 2017 <https://www.marxists.org/espanol/delprado/1943/abril/16.htm>

DENEGRI, Francesca

2004 El abanico y la cigarrera. La primera generación de mujeres ilustradas en el Perú. Lima. Centro de la mujer Flora Tristán. IEP.

DERPICH, Wilma y Cecilia ISRAEL

1987 Obreros frente a la crisis. Testimonios años treinta. Lima. Fundación Friedrich Ebert.

DE TRAZEGNIES, Fernando

1980 La transferencia de filosofías jurídicas: la idea de Derecho en el Perú republicano del s. XIX. En: Derecho PUCP; No. 34. pp. 37-66

ENGELS, Federico

1980 a –El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”. En Obras Escogidas Tomo III de C. Marx y F. Engels. Moscú, Editorial Progreso. Consultado el 07 de marzo de 2014: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>

1980 b –Carta a José Bloch”. En Obras Escogidas Tomo III de C. Marx y F. Engels. Moscú, Editorial Progreso. Consultado el 14 junio de 2014: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/cartas/index.htm>

1980 c –Carta a Konrad Schmidt”. En Obras Escogidas Tomo III de C. Marx y F. Engels. Moscú, Editorial Progreso. Consultado el 07 de julio de 2014: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/cartas/index.htm>

ERMIDA Uriarte, Óscar

2012 Crítica de la libertad sindical. En: Derecho PUCP, No. 68, p. 33-61.

1999 La flexibilización de la huelga. Montevideo. Fondo de Cultura Universitaria.

1985 Sindicatos en Libertad Sindical. Uruguay. Fondo de Cultura Universitaria.

ERMIDA Uriarte, Óscar y Antonio OJEDA

1993 La Negociación Colectiva en América Latina. Madrid, Editorial Trotta / Instituto Europeo de Relaciones Industriales.

1996 Curso introductorio de relaciones laborales / selección de lecturas a cargo de Oscar Ermida Uriarte. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria.

EASTMAN, Jorge Mario

1991 Constituciones Políticas Comparadas de América del Sur. Bogotá. Parlamento Andino.

FLORES GALINDO, Alberto.

2008 a –Los mineros de Cerro de Pasco, 1990-1930. (Un intento de caracterización social)”. En: Obras Completas. T I. SUR Casa de Estudios del Socialismo. Lima. Primera edición: 1974.

2008 b –Buscando un Inca: Identidad y utopía en los Andes”. En: Obras Completas. T III (I). SUR Casa de Estudios del Socialismo. Lima. Primera edición: 1987.

2008 c –Un viejo debate: el poder” (Anexo de Cartas). En: Obras Completas. T IV. SUR Casa de Estudios del Socialismo. Lima. Primera edición: 1980.

GALVIS, Julio César y Mauricio GÓMEZ ORTIZ

1978 Algunos aspectos socio-jurídicos del trabajo. Bogota. Pontificia Universidad Javeriana.

GARAVITO, Cecilia e Ismael MUÑOZ

2012 Empleo y Protección Social. Lima. PUCP

GARCÍA de Valdevellano, Luis.

2009. Señores y burgueses de la Edad Media hispana. Real Academia de la Historia, Madrid. Consultado el 24 de abril de 2015: https://books.google.com.pe/books?id=PxAQYm_1VxoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

GARCÍA-BRYCE, Iñigo

2008 República con ciudadanos: los artesanos de Lima, 1821-1879. Javier Flores Espinoza, tr. Lima, IEP.

GARRIDO, Fernando

1971 Historia de las clases trabajadoras. Tomo III. El proletariado. Madrid. ZERO.

GERMANOTTA, P.

2007 ILO "Principles" on freedom of association: Prospects for proletarian power beyond the state. Workingusa, 10 (2), 163.

GODIO, Julio

1980 Historia del movimiento obrero latinoamericano. 2 vols. México- Editorial Nueva Imagen.

GOLDSTEIN, Robert Justin

2010 Labor History Symposium: Political repression of the American labor movement during its formative years – A comparative perspective. En: Labor Hystori; May 2010, Vol 51, Pp. 271-293.

GONZÁLEZ PRADA, Manuel

1976 Páginas Libres y Horas de lucha. Caracas: Biblioteca Ayacucho (núm 14).

GRAMSCI, Antonio

1973 El materialismo histórico y la filosofía de Benedetto Croce. Buenos Aires. Nueva Visión.

GUIZOT, François

1985 Historia de la revolución de Inglaterra. Madrid. SARPE.

GUTIÉRREZ, José Antonio

2010 Los orígenes libertarios del Primero de Mayo: de Chicago a América Latina (1886-1930). Santiago de Chile. Quimantú.

HEGEL, G.W.F.

1993 Fundamentos de la Filosofía del Derecho. Trad. de Carlos Díaz. Madrid: Libertarias Prodhufi.

HOBSBAWM, Eric

[s. f.] ¿Adiós al movimiento obrero clásico? Polémicas. Desde el mortero de Krupp al rayo láser. Traducción: Gabriel Pasquini. Consultado el 12 de agosto de 2013 en: <http://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Hobsbawm,%20Eric/Hobsbawm,%20Eric%20-%20Adi%C2%A2s%20Al%20Movimiento%20Obrero%20Cl%C2%A0sico.rtf>.

1999 Historia del Siglo XX. Buenos Aires. Crítica Grijalbo Mondadori.

HOPENHAYN, Martín

2001 Repensar el trabajo. Buenos Aires. Grupo Editorial Norma.

INFRANCA, Antonio

2006 Trabajo, Individuo e Historia. El concepto de trabajo en Lukács. Caracas: Monte Ávila Editores.

JAVILLIER, Jean-Claude. 1982. Derecho del Trabajo. Madrid. Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social.

JELLINEK, Georg.

1991 Reforma y Mutación de la Constitución, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, traducción de Christian Foster.

JUARRANZ De La Fuente, José María

1984 Las Revoluciones de 1848. Madrid. Akal.

KAHN-FREUND, Otto

1987 Trabajo y Derecho (1987). Trad. Jesús M. Galiana Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KALIN, A. B.

1978 The Right of Ideological Nonassociation. California Law Review, 66 (4), 767.

KAPSOLI, Wilfredo

1970 Luchas obreras en el Perú por la jornada de las ocho horas. Lima: UNMSM.

KOHAN, Néstor

2003 El Capital, Historia y Método (Una introducción). Buenos Aires: Universidad Popular de las Madres de Plaza de Mayo. Consultado el 18 de diciembre de 2012:

<<http://www.rebellion.org/docs/3318.pdf>>

KORSCH, Karl.

1980 Lucha de clases y derecho del trabajo Tr. de Juan Luis Vernal. Barcelona: Ariel.

KÜNG, Hans

2000 Una ética mundial para la economía y la política. México. Fondo de Cultura Económica.

LÉVANO, César

2006 La utopía libertaria en el Perú: Manuel y Delfín Lévano. Compilado por César Lévano La Rosa y Luis Tejada Ripalda. Lima. Fondo Editorial del Congreso del Perú.

1967 La verdadera historia de la jornada de las ocho horas en el Perú. Edición en Mimeógrafo. Lima. Consultado el primero de febrero de 2016 en: https://issuu.com/abrelosojos/docs/la_verdadera_historia_de_la_jornada

LEVENE, Ricardo

1983 El pensamiento vivo de Moreno. Losada. Buenos Aires

LOSTAUNAU Moscol, Augusto

2013 A cien años de la conquista de las 8 horas en el Perú: El Callao 1913. Consultado el 13 de setiembre de 2016 en: <https://bitacoraanarquista.wordpress.com/2013/04/15/a-cien-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-en-el-peru-el-callao-1913/>).

LUKÁCS, György

2004 Ontología del ser social: el trabajo. Edición al cuidado de Antonino Infranca y Miguel Vedda. Buenos Aires: Herramienta.

1969 Historia y consciencia de clase. México, D.F. Grijalbo.

LUXEMBURGO, Rosa

1973 Huelga de masas, partido y sindicato. Lima. Fondo de Cultura Popular.

MANZANILLA, Matías

1940 La reglamentación del trabajo de la mujer y el niño. El descanso obligatorio. Discursos parlamentarios. Lima. Librería e imprenta Gil.

1939 La responsabilidad por los accidentes del trabajo. Discursos parlamentarios. Lima, Imprenta Gil.

1905 Legislación del trabajo. Proyectos formulados. Lima. Imprenta del Comercio.

MARIÁTEGUI, José Carlos

1984 Correspondencia (1915-1930) / Introducción, compilación y notas de Antonio Melis. PRIMERA EDICION. Volumen 2. Lima: Ed. Amauta.

2010 a Ideología y política y otros escritos. Mariátegui: Política revolucionaria. Contribución a la crítica socialista. Tomo V. Caracas. Fundación Editorial El perro y la rana.

2010 b Ideología y política y otros escritos. Mariátegui: Política revolucionaria. Contribución a la crítica socialista. Tomo II. Caracas. Fundación Editorial El perro y la rana.

MARTÍNEZ de la Torre, Ricardo

1974 Apuntes para una interpretación marxista de historia social del Perú, T. II, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

MARX, Carlos.

1980 –Trabajo asalariado y capital”. En Obras Escogidas Tomo I de C. Marx y F. Engels. Moscú, Editorial Progreso.

1980 –Crítica del programa de Gotha”. En Obras Escogidas Tomo III de C. Marx y F. Engels. Moscú, Editorial Progreso.

1989 Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858. 12ª Edición. México. Siglo XXI editores.

MARX, Carlos y Federico Engels.

2011 Manifiesto del Partido Comunista. 1848. Centro de Estudios Socialistas Carlos Marx. México.

MAYER, Dora

1914 La conducta de la Compañía Minera del Cerro de Pasco. Callao. Concejo Provincial del Callao.

MELGAR, Ricardo

2010 Las universidades populares en América Latina 1910-1925. En: Pacarina del Sur. Número 5 Octubre-Diciembre, 2010. Consultado el 19 de mayo de 2017: <http://www.pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/149-las-universidades-populares-en-america-latina-1910-1925> - Prohibida su reproducción sin citar el origen.

MERINO Segovia, Amparo y Óscar CONTRERAS Hernández.

2013 El Derecho y las Organizaciones Sindicales ante el Reto Global. Consultado el 20 de noviembre de 2015: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4638538.pdf>

MERMA, Gerson

2014 Reseña Histórica del Aporte de José Matías Manzanilla Barrientos hacia la gestación de la primera Legislación de Accidentes de Trabajo en el Perú. Revista De Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Año I Lima, julio 2014 N° 1. Ciudad Universitaria de San Marcos - Lima – Perú. p. 7-11

MONENREO, José Luis

2008 El Pensamiento Político-Jurídico de Durkheim: Solidaridad, Anomia y Democracia (I) ReDCE, n° 9, Enero-Junio de 2008, 299-373. Consultado el 05 de marzo de 2013: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE9/articulos/10Durkheim.htm>

- 1996 a Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia. Tirant lo Blanch.
- 1996 b Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo. Madrid. Civitas.

MOTTA, Juan Diego.

- 2012 –El derecho a organizarse. Derecho y sindicatos en el escenario actual”. Trabajo y Desarrollo, Lima. N° 12 (nov. 2012), PLADES.
- 2009 –Trabajo Decente en tiempos de TLCs”. Trabajo y Sociedad, Lima. N° 5 PLADES.

MTPE

- 2012 Reseña Histórica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Consultado el 11 de agosto de 2016:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=112>

MÜCKE, Ulrich.

- 2010 Política y burguesía en el Perú: El Partido Civil antes de la Guerra con Chile. Institut français d'études andines. Consultado el 11 julio 2016 en:
<<http://books.openedition.org/ifea/412>>

NEVES, Javier.

- 2016 Derecho Colectivo de Trabajo. Un panorama general. Lima: Palestra.
- 2010 Compendio de derecho colectivo del trabajo. Lima: Jurista: Ius et Veritas,

- 2009 Introducción al derecho del trabajo. Lima: PUCP. Fondo Editorial.
- 2006 Discurso de orden en la inauguración del año académico 2006. Lima 29 de marzo de 2006. Texto privado cedido por el autor.
- 1989 Trabajo y Constitución. Lima: Cultural Cuzco.
- 1980 Nacionalización en el Perú, derecho y realidad (1968-1975). Tesis de Licenciatura en Derecho. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.

OJEDA Avilés, Antonio

- 2014 Compendio de derecho sindical. Madrid. Tecnos.
- 2010 La deconstrucción del derecho del trabajo. Las Rozas, Madrid. La Ley.
- 1986 –Delimitación, contenido y restricciones de la Libertad Sindical” EN: Comentarios a la Ley de Libertad Sindical. Madrid. Ed. Tecnos.
- 1980 Derecho Sindical. Madrid: Ed. Tecnos.

ORREGO Penagos, Juan Luis

- 2011 –Notas sobre la Lima industrial y obrera”. En: El blog de Juan Luis Orrego Penagos. Consultado el 4 de abril de 2016:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/juanluisorrego/2011/11/12/notas-sobre-la-lima-industrial-y-obrera/>
- 2008 La –era del guano”: la inmigración china. En: El blog de Juan Luis Orrego Penagos. Consultado el 4 de abril de 2016:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/juanluisorrego/2008/08/16/la-era-del-guano-la-inmigracion-china/>

OTOYA Trelles, Oswaldo

2010 Conflicto y Negociación en las Organizaciones Peruanas. Las décadas de pugna (Resumen). Consultado el 11 de junio de 2017 en: <https://es.scribd.com/document/106688184/Peru-Conflicto-y-Negociacion-Las-Decadas-de-Pugna>

PALOMEQUE López, Manuel-Carlos

2011 Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo, 1873-1923. Madrid: Akal.

2009 Derecho del trabajo. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

1989 “La función histórica del Derecho del Trabajo”. En: NEVES, Javier (Director). Trabajo y Constitución. Lima: Cultural Cusco. Pp. 13-28.

1988 Derecho sindical español. Madrid: Tecnos.

PALOMEQUE López, Manuel-Carlos y M. ALVAREZ DE LA ROSA

1994 Derecho del Trabajo, Madrid, CEURA, 2ª Ed., 1994

PALOMINO, Teodosio

2004 Derecho Colectivo del Trabajo. Lima. Juris Laboral.

PAREDES, Saturnino

2002 Lecciones históricas del primero de mayo. Reseña histórica de la lucha por la jornada de las ocho horas. Lima. Ediciones Bandera Popular.

PAREJA, Piedad

1980 Aprismo y sindicalismo en el Perú. Lima, Ediciones Rikchay Perú N° 9.

PARODI, Jorge.

1986 Ser obrero es algo relativo: obreros, clasismo y política. Lima. Instituto de Estudios Peruanos.

PÁSARA, Luis.

1978 Reforma agraria: derecho y conflicto. Lima. Instituto de Estudios Peruanos.

PERIÓDICO HUMANIDAD

2008 Historia de la Federación de Obreros Panaderos –Estrella del Perú”
Consultado el 24 de noviembre de 2017 en:
<https://periodicohumanidad.wordpress.com/2008/09/24/historia-de-la-federacion-de-obreros-panaderos-estrella-del-peru>

PINEDA, Roberto

2003 La casa Arana en el Putumayo. El Caucho y el Proceso Esclavista. En: Revista Credencial Historia. (Bogotá - Colombia). Edición 160. Abril de 2003. Consultado el 23 de octubre de 2016 en:
<http://www.banrepcultural.org/node/73209>

POULANTZAS, Nicos

1973 Hegemonía y dominación en el estado moderno. Córdoba: Cuadernos de Pasado y Presente. PYP 48.

PUPO, Rigoberto.

[s. f.] El concepto trabajo y sus mediaciones en la “Crítica al Programa de Gotha”. Consultado el 15 de diciembre de 2012: <http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/pupo_pupo_rigoberto/concepto_trabajo_y_sus_mediacion.htm>

QUIROZ, Alfonso W.

2013 Historia de la corrupción en el Perú. Traducción de Javier Flores Espinoza. Lima: Instituto de Estudios Peruanos e Instituto de Defensa Legal, 2013.

QUIÑONES, Sergio

2007 La libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú. Lima: Palestra Editores.

RAVINES, Eudocio

1954 La gran estafa. Santiago de Chile. Del Pacífico. Consultado el 12 de junio de 2017 en: <http://ebiblioteca.org/?/ver/111253>

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge

1988 Derecho del trabajo. Introducción. Lima: Editorial Tarpuy S.A.

RÉNIQUE, José Luis

2015 Imaginar la nación. Viajes en busca del «verdadero Perú» (1881-1932).
Lima. IEP.

ROMAGNOLI, Umberto

1997 El derecho, el trabajo y la historia. Madrid. Consejo económico y social.

ROSALES Argüello, Francisco.

2008 Globalización y Seguridad Jurídica. En: Constitución y Justicia
Constitucional. Jornadas de Derecho Constitucional en Centroamérica.
Barcelona. Centro de Estudios y Formación Constitucional Centroamericana.
Consultado el 21 de setiembre de 2014:
<http://www.cc.gob.gt/documentoscc/constitucionyjusticia.pdf>

ROSTWOROWSKI, María

2014 Historia del Tawantinsuyu. 3era. Edición. Lima. IEP.

SANTISTEVAN, Jorge.

2002 –Visión histórica del derecho”. Libros & artes: revista de cultura de la
Biblioteca Nacional del Perú- No. 3 (Nov. 2002)

1980 La huelga en el Perú. Lima, CEDYS.

SANGUINETI Raymond, Wilfredo

1996 –El derecho del trabajo como categoría histórica”. Ius et veritas, Lima. Año 7, no. 12 (Jun. 1996). Consultado el 15 de febrero de 2014: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/dt-como-categoria-historica-wsanguineti.pdf>

SANGUINETI Raymond, Wilfredo y Alfredo Villavicencio Ríos.

2009 –La contribución de Javier Neves a la modernización del derecho del trabajo peruano”. En: Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley. pp. 3-16

SCHULDT, Jürgen

2012. –Futurología de la economía peruana” En: SEMINARIO, Bruno, Cynthia A. SANBORN y Nikolai ALVA. (Ed). Cuando despertemos en el 2062. Visiones del Perú en 50 años. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima. pp. 73-116

SMITH, Adam

1958 Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Mexico, D.F. Fondo de Cultura Económica.

STIGLITZ, Joseph

2002a El malestar en la Globalización. Buenos Aires, Taurus.

2002b Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. En: Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Vol. 121, Número 1-2

SULMONT, Denis.

[s. f.] La Cuestión Laboral. Cambios y retos. Lima.

1981 El movimiento obrero peruano 1890-1980: reseña histórica. Lima, Tarea.

1975 El movimiento obrero en el Perú, 1900-1956. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

SUPIOT, Alain.

2008 El Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Heliasta

1996 Crítica del derecho del trabajo. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TORRES Y TORRES LARA, Carlos

1996 La "institucionalidad" laboral en la Constitución de 1993. Lima. VanGraf.

TOYAMA, Jorge

2005 Instituciones del derecho laboral. Lima. Gaceta Jurídica.

ULLOA Millares, Daniel.

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. pp. 37-58

UGARTE Cataldo, José Luis.

2004 El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago de Chile, Editorial Universitaria.
Consultado el 22 de octubre de 2015:
[https://books.google.com.pe/books?id=0Vf2-
ieUy_AC&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Romagnoli+un+derecho+a+la+medid
a+del+hombre&source=bl&ots=MLIQ4WwRrG&sig=qR0VkJmQcDC5sRy
eJTK86rgorwE&hl=es&sa=X&ved=0CC4Q6AEwAmoVChMIur7rlYzXyAI
Vg_ceCh0GEwEg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0Vf2-
ieUy_AC&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Romagnoli+un+derecho+a+la+medid
a+del+hombre&source=bl&ots=MLIQ4WwRrG&sig=qR0VkJmQcDC5sRy
eJTK86rgorwE&hl=es&sa=X&ved=0CC4Q6AEwAmoVChMIur7rlYzXyAI
Vg_ceCh0GEwEg#v=onepage&q&f=false)

VALDÉS DAL-RÉ

2011 El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II). En: Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica. Pp. 1-12. Consultado el 14 de abril de 2017:
[http://itemsweb.esade.edu/research/fororl/seminario/reforma/OCTUBRE_Fe
rmando_Valdes.pdf](http://itemsweb.esade.edu/research/fororl/seminario/reforma/OCTUBRE_Fe
rmando_Valdes.pdf)

VALVERDE, José María.

1984 “La Revolución Francesa y las ideas”. EN: PRADO, Juan Manuel (Dir.)
1984. Historia del Pensamiento. Madrid. Hyspamérica Ediciones.

VARGAS, Javier

1979 Normas de trabajo en el imperio de los Incas: contribución al estudio de la historia del derecho peruano. Lima : [s.n.]

VEGA RUIZ, Maria-Luz

2004 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. El desarrollo práctico de un principio fundamental. Génova. International Labour Office. Consultado el 28 de abril de 2015 en: http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_22_sp.pdf

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo.

2012 El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. En: Derecho PUCP. N° 68, pp. 551-570.

2010 La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación. Lima: PLADES, Programa Laboral de Desarrollo.

2007 La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga. FCU, Fundación de Cultura Universitaria.

2005 La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI. En Ius et veritas – Año 15, n° 31.

2004 –El Principio de Autonomía Colectiva”. En: Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Lima. pp. 47-59.

- 2003 Salvar el capitalismo de los capitalistas. Huelga, cohesión social y democracia. En Revista Ideele. N° 155. Junio del 2003.
- 2002 La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público. En: En Ius et veritas – Año 12, n° 24. Junio del 2002.
- 1999 La libertad Sindical en el Perú. OIT, Lima.

VIZCARDY Y GUZMÁN, Juan Pablo

- 2004 Carta dirigida a los españoles americanos. México. Fondo de Cultura Económica.

YEPES del Castillo, Ernesto

- 1985 Los inicios de la expansión mercantil capitalista en el Perú. En: Historia del Perú. Tomo VII. Lima. Juan Mejía Baca. Pp. 303-403.

YEPEZ del Castillo, Isabel y Jorge BERNEDO

- 1985 La sindicalización en el Perú. Lima. PUCP

Anexo de textos normativos

DÍAZ Barrios, Jorge.

- 1973 Compendio de leyes sociales. Lima: A. Lulli.

INKARI

1976 Prontuario jurídico de legislación laboral actualizada. Lima: Inkari,

OIT

2007 Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión, 2007. Informe III (Parte 1B). Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Ginebra.

2006 La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada) Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

1972 Compendio de leyes orgánicas de la república y sectores de actividad pública. Presidencia de la República. Lima: Instituto Nacional de Planificación.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge

1973 Compilación de normas de derecho del trabajo colectivo: administración del trabajo. Organizaciones sindicales. Paralizaciones colectivas del trabajo. Prevención y solución de conflictos de trabajo. Lima : Ministerio de Trabajo.

RUEDA Sánchez, Gregorio

1972 Nueva legislación laboral compendio de leyes del trabajo. Lima: Impulso.

RATH R., Víctor.

1971 Compendio de leyes sociales. Arequipa: La Colmena.

VELARDE Morán, Ernesto

1961 Legislación y jurisprudencia laboral en el Perú: manual práctico de leyes, decretos, resoluciones vigentes sobre trabajo que atañe a los empleados, obreros e industriales. Lima. Ayacucho.

