

Las huelgas en Perú actual: radiografía del atormentado ejercicio de un derecho constitucional

Alfredo Villavicencio Ríos

Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla y profesor de grado y post-grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Introducción

Inmerso en un inédito crecimiento económico, nuestro país no muestra, sin embargo, un auge similar en el campo de las relaciones laborales, que las lleve a ocupar el acentuado rol redistributivo y de equilibrio social que les corresponde en un Estado Social y Democrático de Derecho, haciendo válidas afirmaciones como las de Javier Iguíñiz y Julio Gamero que señalan que el debilitamiento de la tutela legal y sindical de los años 90 ha llevado a que los derechos laborales no permitan una mejora salarial ni siquiera tras más de 80 meses de crecimiento económico sostenido.

En un contexto dictatorial (la década de Fujimori con que concluyó el siglo XX), o de restauración democrática fundamentalmente política (lo que llevamos andado en el siglo XXI), las organizaciones sindicales han tenido que enfrentar un marco estatal, económico, político y productivo contrario a su surgimiento y actuación, por lo que se han ido debilitando hasta encontrarse ahora muy lejos de los niveles de presencia que tuvieron en los años 70 y 80. Ciertamente es que a partir del 2007 parece marcarse un repunte que rompe la tendencia de los 4 últimos lustros, y no sólo por las horas no laboradas por huelgas, sino por el crecimiento del número de organizaciones y delegados sindicales; pero, como es obvio, resulta temprano para extraer conclusiones definitivas al respecto.

1. Un derecho fundamental casi sin lugar en la legalidad

La huelga forma parte inescindible de una práctica social de organización y negociación de los trabajadores, en defensa de sus intereses (libertad sindical en términos jurídicos), que, desde fines de la segunda década del siglo pasado fue consagrada constitucionalmente como derecho fundamental (Constituciones de Querétaro, México 1917 y de Weimar, Alemania 1919).

Esta máxima valoración jurídica no fue gratuita, sino que es una de las señas de identidad del Estado Social de Derecho que sustituyó al liberalismo, tras la revolución rusa. El capitalismo inicial, irrumpió en la historia llevando a su máximo extremo a la filosofía individualista y la concepción económica liberal, sacralizando las leyes del mercado, generando Estados abstencionistas y proscribiendo cualquier intento de afirmar la existencia de intereses colectivos diferentes del individual y del general.

En el ámbito de las relaciones laborales, el emblemático trabajo asalariado, tiene como características esenciales la diferencia de poder entre las partes y la conflictividad, de allí que insertado en un esquema liberal, no puede dar otro resultado que lo que los historiadores llamaron como *la cuestión social*, es decir niveles de explotación inimaginables que, enmarcados en una impermeabilidad total del Estado frente a los intereses de los trabajadores, no pudieron conducir sino al surgimiento de ideologías revolucionarias, que en 1917 hicieron patente que la amenaza era real.

Había que salvar, pues, al capitalismo de los propios capitalistas, en función de lo cual se decidió pragmáticamente abrir el paso a la intervención del Estado y a la actuación de los sujetos colectivos, como instrumentos dirigidos a equilibrar no sólo las relaciones laborales sino el sistema social en su conjunto, al permitir que los intereses de las grandes masas de trabajadores fueran tenidos en cuenta en sus centros de trabajo y también en la elaboración de las políticas públicas. Había que sustituir el cuestionamiento revolucionario por la paulatina identificación de los distintos componentes sociales con el sistema, y para ello, no sólo se debía dejar atrás el modelo excluyente, sino que se debía construir otro que tuviera en la cohesión social la garantía de su sobrevivencia.

De esta forma, y por realismo político, se construye un nuevo pacto social, que sintéticamente puede resumirse en el reconocimiento constitucional de la propiedad privada de los medios de producción y la libertad de empresa, siempre y cuando se ejerzan dentro de ciertos límites, que se establecían fundamentalmente en las normas laborales estatales y pactadas, siendo que estas últimas pasaron a tener una consideración privilegiada, tanto en su resultado normativo (convenio colectivo) cuanto en su configuración como el más idóneo mecanismo de procesamiento y composición de los intereses de los trabajadores y empleadores (lo que se denominó luego como Derecho del Trabajo).

Así, los sindicatos se configuraron como sujetos constitucionalmente relevantes, jugando un rol fundamental en el equilibrio industrial y social, a partir de la canalización y solución del conflicto surgido alrededor del trabajo asalariado. A tal punto que prominentes pensadores occidentales (Giugni, Kahn-Freund, Lyon-Caen) han evaluado la democrática de una sociedad a partir del grado de vigencia real de la libertad sindical.

La materialización de este nuevo pacto social ha dado sus mejores resultados en Europa (y, entre nosotros, en Uruguay), generando sociedades que combinan las menores cuotas de desigualdad social (ver índice Gini) y las mayores de cohesión social y democracia, y ha tenido su menor desarrollo en gran parte de los países latinoamericanos, muchos de los cuales, entre los que destaca el Perú, tienen acentuados rasgos de *República Revlon*, es decir, de país en el que, por muy diversas y profundas razones, lo que prima es simplemente lo cosmético, el maquillaje institucional, dado que se han copiado las formas pero no las convicciones y el entramado social a que éstas han dado lugar.

Un ejemplo claro de lo dicho puede verse en el ámbito de la huelga, cuya máxima valorización social y política ha llevado a un reconocimiento constitucional unánime (directa o indirectamente, lo que no significa que sea un derecho absoluto, puesto que tiene que ejercerse respetando los servicios esenciales) y, sin embargo, en los sistemas laborales latinoamericanos, nuevamente en especial en el peruano y con la salvedad del uruguayo, su vigencia es muy reducida, dados los grandes obstáculos normativos, administrativos y sociales que tiene que superar.

Al respecto, y a vuelo de pájaro, podemos citar, en primer lugar, las 16 observaciones que el Comité de Libertad Sindical de la OIT formuló a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo capítulo de huelga es reconocido unánimemente como la parte más restrictiva de una norma esencialmente limitadora. En segundo lugar, el hecho que las únicas observaciones pendientes de levantar, sean precisamente las de huelga. Y, en tercer lugar, la constatación histórica de que prácticamente todas las huelgas son declaradas improcedentes e ilegales en nuestro país (salvo cuando Carlos Blancas y Javier Neves fueron Ministros), a pesar de que un gran número cumple con los requisitos exigidos. Valga como ejemplo una reciente declaración de improcedencia de una huelga porque el preaviso dirigido al Ministerio de Trabajo no venía suscrito por la totalidad de miembros de la Junta Directiva del Sindicato, siendo que la única firma que faltaba era la de un dirigente que había fallecido.

Estamos, pues, como ha resaltado Oscar Ermida¹, ante una paradoja funcional: en el plano teórico general, de los principios y las grandes abstracciones, se sostiene la normalidad y, más aún, la esencialidad del conflicto en las relaciones laborales, pero a su vez, cuando se abordan casos concretos, se tiende a limitar las hipótesis de licitud del conflicto y a ampliar las formas de ejercicio de la huelga consideradas anómalas.

No se duda, pues, en decir que se trata de un derecho del más alto rango, un valor constitucional de referencia, que por lo tanto debería poder ejercitarse con gran amplitud, a la par que se aprueba una regulación cuestionada por la OIT por ser excesivamente restrictiva (por permitir una única modalidad y con requisitos excesivos para llevarla a cabo), a lo que se le agrega una actuación administrativa que, como veremos posteriormente, imposibilita en la práctica el ejercicio de tan relevante derecho. Esta situación empeora todavía más, si tenemos en cuenta, como se verá posteriormente, que la causa principal de las huelgas es el incumplimiento de normas legales o convencionales, es decir, la inoperancia del Estado para garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

¹ ERMIDA URIARTE, Oscar, "La flexibilización de la huelga", FCU, Montevideo, 1999, pág. 9.

Se podrá decir que esa es nuestra patente histórica, pero justamente por lo mismo el gobierno tiene la obligación de comenzar a construir un modelo de relaciones sociales a partir de consensos no sólo políticos sino también sociales. No hay condena divina a vivir disgregados y enfrentados, por lo que habría que insistir, con la misma terquedad con que tropezamos cada día con estas piedras, en la necesidad de que los distintos poderes formales y fácticos busquen transformarse de únicamente dominantes en dirigentes, con toda la visión de futuro desarrollo conjunto que ello reclama. El pregonado y propagandizado Estado mínimo vuelve a estar en cuestión por las necesidades sociales, y ya tenemos un siglo de atraso respecto de quienes superaron tales problemas a partir de mayor cohesión social y democracia.

2. Huelgas y negociación colectiva entre los dos gobiernos apristas

La apreciación de la conflictividad laboral en el Perú de los últimos 22 años, para comenzar con los datos previos a la reforma laboral fujimorista, muestra un claro declive en todos los rubros: número de huelgas, trabajadores comprendidos y horas-hombre no laboradas², como se ve en el Cuadro N° 1.

Teniendo a la vista el rubro de horas-hombre no laboradas, el tema resulta muy elocuente, pudiendo anotarse que la sumatoria de todas las horas no laboradas por huelgas desde el inicio de la reforma laboral (1991) hasta el 2007 fueron 25'308,958, es decir, 2/3 partes de las que se dejaron de trabajar por esta causa en un solo año: 1988. Yendo al otro extremo, la suma de las horas dejadas de laborar del 2000 al 2007, es de 6'188,801, es decir, 2/3 partes de las correspondientes a 1987, el año más bajo en este rubro en el quinquenio final de la década de los 80.

Esta enorme diferencia de horas hombre no laboradas se explica por la reducción de la actividad reivindicativa producto de la disminución de negociaciones

² En las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se habla de horas-hombre perdidas por huelgas, pero nosotros preferimos nombrarlas como horas-hombre no laboradas para evitar la connotación negativa de la primera expresión.

Cuadro N° 1

HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE
NO LABORADAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN AÑOS
1985 - 2007
NIVEL NACIONAL

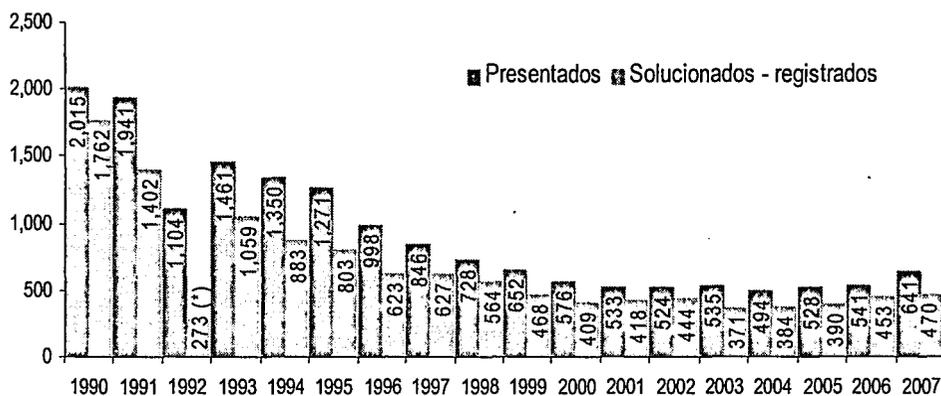
Años	Huelgas	Trabajadores comprendidos	Horas-hombres no laboradas
1985	579	237,695	12,228,220
1986	648	249,374	16,867,444
1987	720	309,407	9,067,930
1988	814	693,252	38,274,969
1989	667	208,235	15,223,166
1990	613	258,234	15,067,880
1991	315	180,728	8,880,886
1992	219	114,656	2,319,379
1993	151	41,474	2,167,764
1994	168	62,940	1,936,647
1995	102	28,182	1,048,753
1996	77	36,242	1,399,886
1997	66	19,196	319,414
1998	58	17,333	323,168
1999	71	52,080	724,260
2000	37	5,280	181,691
2001	40	11,050	488,930
2002	64	22,925	912,648
2003	68	37,323	881,362
2004	107	29,273	582,328
2005	65	19,022	478,738
2006	67	19,565	446,584
2007	73	48,096	2,216,520

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

colectivas a nivel de empresa y la desaparición de la misma a nivel de rama de actividad, con la sola excepción, en este último caso del sector construcción civil que recuperó en el 2004 su ámbito negocial y desde la fecha ha aprobado convenios colectivos en trato directo sin necesidad de recurrir a la huelga. En el gráfico N°1, se puede ver como tanto los pliegos como los convenios se redujeron en un

75%, mostrándose también una inflexión en el 2007 que habrá que ver si se confirma como tendencia.

Gráfico N° 1
Pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados
1990-2007



(*) Data correspondiente a Lima Metropolitana

Pero no sólo es eso. Hay un porcentaje significativo de horas no laboradas por paros nacionales convocados por las centrales sindicales para luchar contra la política económica y laboral de los gobiernos, cuya realización desapareció a comienzos de los años 90 y que recién comienza a reaparecer este año (2008) con el paro llevado a cabo por las dos principales centrales sindicales (CGTP y CUT) el 9 de julio.

También se debe señalar, teniendo a la vista el Cuadro N° 1, que si bien hay un incremento notorio en el campo de los trabajadores involucrados y de las horas hombre, ello no responde a una ola huelguística, puesto que el número de paralizaciones es más bien similar al de años anteriores, explicándose por una mezcla de diversos factores, entre los que se pueden mencionar a una importante huelga sectorial, la duración de los conflictos y el surgimiento de nuevos sindicatos y de delegados de personal, como veremos posteriormente.

Demos, a continuación, una mirada a lo que viene aconteciendo en materia de movimiento huelguístico en el año 2007, en la medida en que se consolidan algunas tendencias cualitativas generales, refiriéndonos a otros años, cuando haya un cambio cuantitativo o cualitativo relevante³.

3. La microconflictividad obrera como rasgo estructural

Vamos a comenzar el análisis por el rubro tipo de organización sindical, en la medida que ello permite vislumbrar algunas señas centrales de nuestro sistema de relaciones laborales.

Cuadro N° 2

NIVEL NACIONAL
HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE
PERDIDAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ORGANIZACIÓN SINDICAL 2007

ORGANIZACIÓN SINDICAL	HUELGAS		TRABAJADORES COMPRENDIDOS		HORAS - HOMBRE PERDIDAS	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
SINDICATO DE EMPLEADOS	2	2.74	95	0.2	1,310	0.06
SINDICATO DE OBREROS	37	50.68	10,027	20.85	362,530	16.36
SINDICATO ÚNICO	16	21.92	12,836	26.69	533,544	24.07
DELEGADOS DE EMPLEADOS	-	-	-	-	-	-
DELEGADOS DE OBREROS	16	21.92	5,602	11.65	704,632	31.79
FEDERACIÓN	2	2.74	19,536	40.62	614,504	27.72
TOTAL	73	100.00	48,096	100.00	2,216,520	100.00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

³ Para tales efectos, utilizaremos la información estadística presentada en dos publicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: "Las huelgas en el Perú 2007", Oficina de Estadística e Informática, Lima 2008; y "Anuario estadístico 2007", Oficina de Estadística e Informática, Lima, 2008.

A la luz de tales datos se puede resaltar el carácter hiper-descentralizado de nuestro sistema de relaciones laborales, al girar la actividad conflictiva alrededor de los sindicatos y de los delegados de obreros, teniendo en cuenta que estos últimos son una forma no institucionalizada de actuación sindical, que se presenta fundamentalmente en las empresas en las que no se puede o no existe un sindicato propiamente dicho (son elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores). Al respecto, les corresponden más del 97% de las huelgas, casi el 60% de los trabajadores comprendidos y más del 70% de las horas hombre no laboradas.

Dentro de ellos, destaca la preponderancia del mundo obrero organizado, que es responsable por $\frac{3}{4}$ partes de las huelgas y tiene en la forma menos institucionalizada (delegados) al mayor porcentaje de horas hombre no laboradas, 31.79%, a lo que si le agregamos el 16.36% de las correspondientes a sindicatos de obreros deja ver que el mundo obrero organizado tiene más de la mitad de las horas hombre involucradas en conflictos laborales.

Finalmente, en el 2007, y no en años anteriores, ha tenido especial relevancia la huelga sectorial llevada a cabo por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, que da cuenta del 27.72%, de las horas dejadas de laborar, en un conflicto no vinculado con la negociación colectiva, habida cuenta que ésta no puede llevarse a cabo a este nivel porque los empleadores peruanos son totalmente reticentes a materializarla en cualquier ámbito supraempresarial. Esta es una de las causas que explican de manera más convincente el antes señalado carácter hiper-descentralizado de nuestro sistema de relaciones laborales.

También apunta a explicar el repunte de la conflictividad laboral, el incremento significativo de delegados y sindicatos inscritos en el registro sindical, que, como se ve en el Cuadro N° 3, llega a un 50%, en el primer caso, y a un 60%, en el segundo. A diferencia del anterior, este elemento si tiene una proyección más clara, en la medida que consolida una tendencia al alza con un fuerte salto hacia adelante.

Cuadro N° 3
NIVEL NACIONAL REGISTROS SINDICALES
EN EL SECTOR PRIVADO 1993 – 07

AÑOS	REGISTROS SINDICALES			
	DELEGADOS	SINDICATOS	FEDERACIONES	CONFEDERACIONES
1993	80	180	3	-
1994	89	100	8	-
1995	46	87	5	-
1996	72	52	1	-
1997	67	47	-	-
1998	79	47	-	-
1999	68	37	3	-
2000	85	38	3	-
2001	80	89	4	-
2002	91	114	2	-
2003	95	147	1	-
2004	72	86	4	-
2005	121	118	1	-
2006	106	123	10	2
2007	158	196	10	-

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
 Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

4. El incumplimiento de normas legales y convencionales como causa principal de las huelgas

Si nos acercamos al universo de las causas de las huelgas en el 2007, y casi lo mismo sucede con los años anteriores, veremos que el campo tradicional de la negociación colectiva no es el principal contribuyente a la bolsa de horas no laboradas por huelga, sino que suma tan sólo el 18.55%, en tanto que el incumplimiento de normas legales y el despido ocupan largamente los primeros lugares, con 45.08% y 33.01%, respectivamente, como se ve en el Cuadro N° 4. Y aquí tenemos otro rasgo fundamental de nuestro sistema de relaciones laborales, cuyo

funcionamiento fluido se ve permanente interferido por una gama de conflictos vinculados con la observancia de las obligaciones legales o la instalación de prácticas antisindicales, que ya están siendo difundidas en la prensa más o menos cotidianamente, que llevan a que 3 de cada 4 horas no laboradas por huelga se refieran a comportamientos patológicos de los empleadores que deberían merecer una respuesta contundente del Estado. Resulta muy importante tener conciencia de ello, porque el predominio neoliberal en los medios de prensa a llevado a satanizar el conflicto sindical en atención al sujeto que la impulsa, cuando el conocimiento de las causas de las huelgas tiene que llevar a colocarle la responsabilidad a quien corresponda.

Cuadro 4

A NIVEL NACIONAL
HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE PERDIDAS EN
EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN CAUSAS
2007

CAUSAS	HUELGAS		TRABAJADORES COMPRENDIDOS		HORAS - HOMBRE PERDIDAS	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
	<u>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</u>	19	26.03	8,260	17.17	411,072
Solución al Pliego de Reclamos	19	26.03	8,260	17.17	411,072	18.55
<u>INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES Y/O CONVENCIONALES</u>	33	45.21	25,864	53.78	999,152	45.08
Falta de pago de Remuneraciones, Reintegros, Horas Extras e Incumplimiento de Acuerdos	33	45.21	25,864	53.78	999,152	45.08
<u>DESPIDO - AMENAZA DE DESPIDO</u>	16	21.92	12,176	25.32	731,704	33.01
Reducción de Personal, Despido masivo sin causa justificada	16		12,176		731,704	
		21.92		25.32		33.01
<u>OTROS MOTIVOS</u>	5	6.85	1,796	3.73	74,592	3.37
Defensa de los puertos, no a la Privatización y Otros.	5	6.85	1,796	3.73	74,592	3.37
TOTAL	73	100	48,096	100	2,216,620	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

5. La declaración de ilegalidad y la corta duración de las huelgas

Si vemos los conflictos laborales según los días de duración, de los datos consignados en el Cuadro N° 5 se puede deducir claramente la predominancia de los conflictos de corta duración, al punto que casi la mitad son sólo de 24 horas. La casi totalidad se concentra hasta 15 días, puesto que a partir de allí se puede aplicar el despido si la huelga fue declarada ilegal (sólo 3 llegan a 16 días o más), y ello es así históricamente (en el 2006, por ejemplo, sólo 2 superaron los 15 días). Además de ello, del universo de las 73 huelgas del 2007, sólo 2 fueron declaradas legales, por lo que la conjunción de ambos datos confirma la aseveración precedente. Hay que notar, sin embargo, que el número de horas no laboradas por huelga en los 3 conflictos que superan los 15 días representa un 1/3 del total.

Cuadro N° 5

NIVEL NACIONAL
HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE
PERDIDAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN DÍAS DE DURACIÓN
2007

DURACIÓN DE LAS HUELGAS	HUELGAS		TRABAJADORES COMPRENDIDOS		HORAS - HOMBRE PERDIDAS	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
UN DÍA (24 HORAS)	34	46.58	8,993	18.7	72,464	3.27
DOS DÍAS (48 HORAS)	6	8.22	2,781	5.78	44,496	2.01
TRES DÍAS (72 HORAS)	7	9.59	2,366	4.92	56,784	2.56
CUATRO A SIETE DÍAS	12	16.44	24,807	51.58	842,840	38.03
OCHO A QUINCE DÍAS	11	15.07	5,522	11.48	418,016	18.86
DIESEISES DÍAS A MÁS	3	4.11	3,627	7.54	781,920	35.28
TOTAL	73	100	48,096	100	2,216,520	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

6. A economía minera, movimiento huelguístico minero

Si vemos lo sucedido en el movimiento huelguístico según sectores de actividad, se nos termina de aclarar la gran incógnita referida al incremento notorio de los trabajadores y horas no laboradas ocurrido en el 2007. El Cuadro N° 6 nos muestra como el 39.73% de las huelgas, el 86.65% y el 92.81% de las horas no laboradas estuvieron en la explotación de minas y canteras. Este sector, que duda cabe, es el motor del crecimiento peruano y, a su vez, es el ámbito donde se ha manifestado con mayor perniciosidad la tercerización e intermediación laboral. Justamente por ambas cosas, ha sido el ámbito también del reestreno del conflicto laboral a nivel sectorial, lo que se ha repetido en el 2008, aunque con niveles de mayor permeabilidad del gobierno, habida cuenta que nuestro país esta siendo sede de dos trascendentales citas internacionales: la Cumbre Unión Europea, América Latina y El Caribe y la Cumbre de APEC. Es también, el que mayores problemas acarrea en el ámbito de los conflictos sociales, sobre todo los vinculados con el medio ambiente, como puede verse en los reportes de conflictividad social preparados por la Defensoría del Pueblo.

Finalmente, si vemos el carácter determinado o indefinido que los propios huelguistas dieron a su medida, 47 responden al primer tipo y 26 al segundo (64%-36%), diferencia que se invierte cuando se ve el número de trabajadores (28%-72%) y sobre todo en el caso de horas no laboradas, en donde sólo el 15% es consecuencia de paralizaciones con término fijo y el 85% no lo tuvo. Nuevamente, la duración del conflicto explica esta situación, aunque en los términos vistos anteriormente, es decir que la gran mayoría finalmente no supera los 15 días.

Cuadro No. 6

NIVEL NACIONAL
 HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS. HOMBRE PERDIDAS EN
 EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2007

ACTIVIDAD ECONÓMICA	HUELGAS		TRABAJADORES COMPRENDIDOS		HORAS - HOMBRE PERDIDAS	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	2	2.74	800	1.66	6,400	0.29
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	29	39.73	41,676	86.65	2,057,232	92.81
INDUSTRIA MANUFACTURERA	8	10.96	1,089	2.26	24,368	1.10
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	3	4.11	518	1.08	9,776	0.44
CONSTRUCCIÓN	9	12.33	730	1.52	25,792	1.16
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	13	17.81	2,736	5.69	87,632	3.95
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, AFP ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	1	1.37	8	0.02	64	0.00
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA y DEFENSA	2	2.74	100	0.21	800	0.04
ENSEÑANZA	4	5.48	386	0.80	4,032	0.18
TOTAL	73	100	48,096	100	2,216,520	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Direcciones Regionales / Zonas de Trabajo
 Elaborado: Oficina de Estadística e Informática / Oficina de Estadística

7. Breves reflexiones finales

El sucinto panorama descrito nos muestra los rasgos centrales de un sistema de relaciones laborales hiper-descentralizado, muy afectado por los cambios del paradigma productivo y por una reforma laboral desreguladora y antisindical, así como por una cultura administrativa de restricción máxima de la legalidad de las huelgas, que lleva a que las expresiones de este derecho fundamental tengan el espacio más reducido posible. Se ha mutilado muchos alcances de la tutela colectiva para colocarla en un lecho de Procusto, de modo que tiene muy pocas posibilidades u ocasiones de proteger y menos de mejorar los intereses colectivos que le corresponden.

Se puede percibir una alianza entre el Estado y los empleadores que ha atenazado a la autonomía colectiva, de modo que no puede cumplir su rol de firme aporte a una sociedad más igualitaria, con la salvedad del sector minero donde el *boom* de los *comodities* a él vinculados ha llevado a un crecimiento sustancial de los niveles de organización y actividad sindical, y, consecuentemente con todo lo anterior, a mejoras significativas de la situación económica y social de estos trabajadores.

La generalizada declaración de improcedencia o ilegalidad de todas las huelgas, su consecuente reducida extensión temporal y la inoperancia de los instrumentos estatales que garantizan el cumplimiento de las normas legales y convencionales, llevando a que la causa mayoritaria del movimiento huelguístico busque suplir el desapego estatal, son las características más resaltantes de la conflictividad laboral de estos tiempos.

Finalmente, el reducido espacio dejado a la conflictividad laboral lleva a que muchas organizaciones sindicales radicalicen sus medios de lucha, agregando a la paralización de labores diversas actividades de movilización, cierre de carreteras, etc. con la finalidad de llamar la atención y conseguir una solución rápida, lo que desdibuja el ejercicio del derecho, sacándolo de su cauce en función de las restricciones a su ejercicio ordinario.