

## HUELGAS EN EL SECTOR PRIVADO

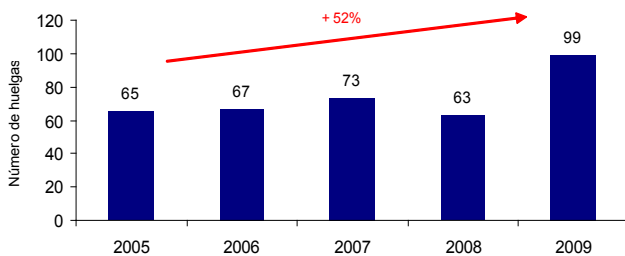
Nuestra Constitución consagra el derecho de los trabajadores a la huelga. La ley la define como la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. La huelga es un mecanismo de presión que utilizan los trabajadores para la defensa de sus intereses y para obtener mejores beneficios principalmente en la negociación colectiva.

La huelga es un derecho individual que se ejercita colectivamente, para lo cual la ley establece determinados requisitos y efectos. Así, la normativa señala que solo procede si se cumple con efectuar una declaración de huelga: (1) cuyo objeto sea defender los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores comprendidos en ellas, (2) sea decidida de acuerdo a los estatutos del sindicato y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos, (3) comunicada previamente al empleador y al Ministerio de Trabajo con la antelación debida (cinco o diez días según el servicio que presta la empresa) y (4) que el conflicto no se haya sometido a arbitraje.

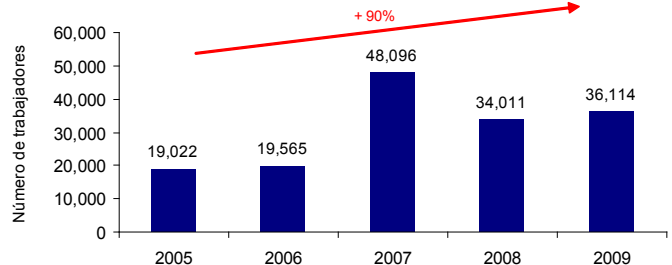
### Número de huelgas y trabajadores comprendidos en ellas

Según investigación de CAD Ciudadanos al Día, sobre la base de información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre el 2005 y el 2009 se registró un incremento del 52% en el número de huelgas a nivel nacional, pasando de 65 a 99 huelgas. Por su parte, el número de trabajadores comprendidos en estas huelgas creció de 19,022 a 36,114 (90%) durante el mismo periodo. El 2009 fue el año en el cual se registraron más huelgas, mientras que el 2007 fue el año en el cual se registraron más trabajadores comprendidos en ellas.

Evolución del número de huelgas



Evolución del número de trabajadores comprendidos

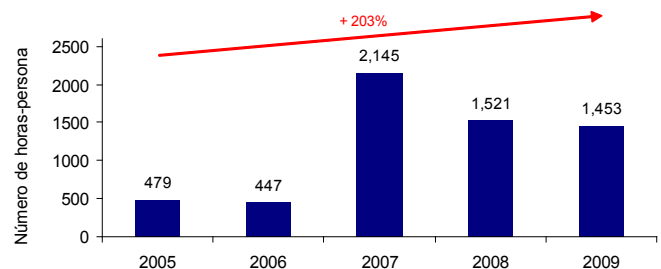


Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

### Costo de las huelgas

Una manera de medir el impacto de las huelgas es a través de las horas-persona\* dejadas de trabajar, que generan pérdidas para la empresa y la sociedad. Entre el 2005 y el 2009, éstas registraron un incremento de 479 mil a 1,453 mil horas-persona perdidas (203%). El 2007 fue el año que registró el mayor número de horas-persona perdidas (2,145 mil).

Evolución del número de horas-persona perdidas  
(En miles de horas)



Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

\*La definición oficial es de "horas-hombre". Toda vez que la mujer peruana tiene una participación activa en el mercado laboral, usamos el término de horas-persona.

## Huelgas durante el 2009

Según investigación de CAD Ciudadanos al Día, sobre la base de información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el 2009, se registraron 99 huelgas a nivel nacional. Abril, mayo y julio fueron los meses que presentaron más huelgas, con 16, 14 y 13 respectivamente.

Durante las huelgas del 2009 se vieron involucrados 36,114 trabajadores, de los cuales el 19% (6,870) corresponden a huelgas ocurridas en marzo. Asimismo, estuvieron involucrados 1,453 mil horas-persona, de las cuales 259 mil fueron consecuencia de huelgas durante el mes de febrero.

Huelgas, trabajadores comprendidos y horas-persona perdidas 2009			
Mes	Número de huelgas	Trabajadores comprendidos	Horas-persona perdidas (en miles)
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>36,114</b>	<b>1,453</b>
Enero	2	1,950	203
Febrero	5	3,603	259
Marzo	11	6,870	192
Abril	16	3,186	84
Mayo	14	2,357	114
Junio	5	518	35
Julio	13	5,885	120
Agosto	6	1,465	47
Setiembre	8	2,593	64
Octubre	4	2,568	136
Noviembre	7	2,040	130
Diciembre	8	3,079	69

Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

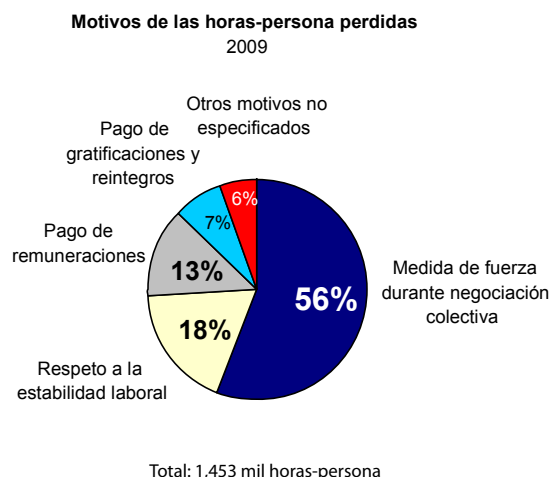
A nivel regional, entre enero y octubre del 2009, se registraron 84 huelgas. Lima registró el mayor número (15). Sin embargo, hay departamentos en los cuales no se registraron huelgas durante el mismo periodo, entre ellos: Ucayali, Tumbes y Tacna. Un total de 30,995 trabajadores estuvieron involucrados en estas huelgas; de los cuales la mayor parte pertenece a Huánuco (3,440). En cuanto al número de horas-persona perdidas, en Huánuco se registró la mayor parte de éstas (415,680).

Huelgas, trabajadores comprendidos y horas-persona perdidas Enero - Octubre 2009			
Direcciones Regionales de Trabajo	Número de huelgas	Trabajadores Comprendidos	Horas-persona perdidas
<b>Total Nacional</b>	<b>84</b>	<b>30,995</b>	<b>1,253,778</b>
Amazonas	0	0	0
Ancash	10	2,176	65,712
Apurímac	2	1,217	38,944
Arequipa	9	3,431	107,560
Ayacucho	2	1,800	50,400
Cajamarca	0	0	0
Cusco	0	0	0
Huancavelica	1	329	18,424
Huánuco	3	3,440	415,680
Ica	3	3,338	203,704
Junín	6	1,464	40,224
La Libertad	7	2,773	27,168
Lambayeque	12	3,232	39,072
Lima	15	2,991	92,904
Loreto	0	0	0
Madre De Dios	0	0	0
Moquegua	0	0	0
Pasco	4	1,618	47,624
Piura	10	3,186	106,362
Puno	0	0	0
San Martín	0	0	0
Tacna	0	0	0
Tumbes	0	0	0
Ucayali	0	0	0

Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

### Motivos de las horas-persona perdidas

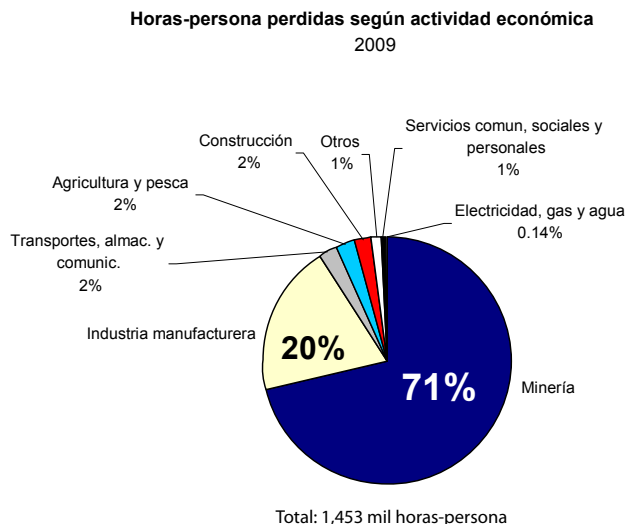
De las 1,453 mil horas-persona perdidas durante el 2009 debido a las huelgas, el 56% fue por medida de fuerza durante una negociación colectiva, el 18% por temas relacionados con el respeto a la estabilidad laboral, el 13% referidos al pago de remuneraciones, el 7% al pago de gratificaciones y reintegros, y el 6% referidos a otros motivos. Esto significa que los conflictos en los que los trabajadores toman la decisión de ejercer la huelga están referidos principalmente a la mejora de las condiciones de trabajo.



Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

### Horas-persona perdidas según actividad económica

Las 1,453 mil horas-persona perdidas debido a las huelgas durante el 2009 corresponden a distintas ramas de la actividad económica. El 71% (1,035 mil horas) corresponden al sector minero, el 20% (285 mil horas) a la industria manufacturera, y el 9% restante se reparte entre los sectores: transporte, almacenamiento y comunicaciones (2%); agricultura y pesca (2%); construcción (2%); otros (1%); servicios comunitarios, sociales y personales (1%) y electricidad, gas y agua (0.14%).



Horas-persona perdidas según actividad económica 2009 (En miles)	
Actividad económica	Número de horas-persona perdidas
<b>Total</b>	<b>1,453</b>
Minería	1,035
Industria manufacturera	285
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	36
Agricultura y pesca	36
Construcción	32
Otros	17
Servicios comunitarios, sociales y personales	10
Electricidad, gas y agua	2

Elaboración: CAD Ciudadanos al Día, según información Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**BUENAS PRÁCTICAS 2009****¡En busca de los casos del 2010!**

Las buenas prácticas en gestión pública nos demuestran que la comunicación interna y el compromiso, tanto de las autoridades, trabajadores y ciudadanos, son fundamentales para mejorar el clima laboral en las instituciones públicas y privadas. Ya existen algunos ejemplos en el sector público que han conseguido optimizar sus sistemas de gestión interna. El reto de este año es encontrar más y nuevos casos exitosos que puedan ser replicados a nivel nacional.

**Mejorando la comunicación y la gestión en el Ministerio de Agricultura**

Con el objetivo de mejorar la comunicación entre sus trabajadores y la eficiencia de su trabajo, el Ministerio de Agricultura ha desarrollado un modelo integral basado en indicadores claros y reuniones efectivas. Así, cambiaron las reuniones sin registro a reuniones documentadas, con compromisos y responsables. Además, se estableció un sistema de seguimiento de los compromisos a través de un tablero de comandos que facilitan la visualización de avances y retrasos de forma sencilla y ordenada. Esta experiencia, que involucró a los trabajadores, la Alta Dirección y jefaturas de todo el sector, fue calificada como Buena Práctica en Gestión Pública 2009 en la categoría Sistemas de Gestión Interna.

**Nuevos valores, ciudadanos y trabajadores comprometidos**

Ante la ausencia de una cultura tributaria, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) decidió renovar sus valores institucionales y pasar de ser concebida como una entidad recaudadora y fiscalizadora a ser entendida como una entidad promotora de cultura tributaria. Esta experiencia ha conseguido que los trabajadores se sientan más identificados y comprometidos con la institución, lo que conlleva a un mejor desenvolvimiento en sus funciones y, finalmente, a que se le brinde un mejor servicio a la ciudadanía. Este efecto se puede apreciar gracias al número de contribuyentes puntuales que aumentó en 3% y la satisfacción del ciudadano que pasó de 37% a 63%. Asimismo, se logró mejorar la imagen del SAT y la opinión de la ciudadanía respecto de esta entidad. Esta experiencia fue finalista del Premio a las Buenas Prácticas en Gestión Pública 2009 en la categoría Sistemas de Gestión Interna.

**OPINIÓN****Las Huelgas**

Juan Carlos Cortés\*

● Históricamente el ejercicio de huelga por parte de los trabajadores ha sido la principal forma, y la más fuerte, de presionar al empleador. Generalmente ha sido utilizada como último recurso luego de agotar todos los mecanismos de diálogo.



En el Perú se ha demostrado que el crecimiento del número de huelgas o de horas-persona que paralizan sus actividades no acompaña a los periodos de crisis económica, debido principalmente a que los trabajadores cuidan aún más sus ingresos en épocas difíciles. Por lo tanto, el número de huelgas no sirve como indicador para determinar la disminución de la conflictividad o la virtud de los medios de solución de conflictos.

Sin embargo, la información nos puede servir para saber en qué regiones o sectores económicos se deben impulsar con mayor fuerza mecanismos de solución de conflictos, dónde deben establecerse mayores actividades de prevención y en qué temas deben establecerse políticas públicas.

En ese sentido, rescatamos la información que nos da el boletín con respecto al motivo de la huelga: el 56% está referido a la presión para obtener mejores beneficios en el marco de la negociación colectiva. Sin embargo, llama la atención que más de un tercio tenga como motivo el cumplimiento de obligaciones laborales (pago de remuneraciones, gratificaciones, etc.) y el respeto del derecho al trabajo, es decir, el derecho a no ser despedidos arbitrariamente.

\* Presidente de CAD Ciudadanos al Día.