

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PERÚ

Daniel Ulloa Millares<sup>(\*)</sup>

En la primera jornada peruano-uruguayana realizada en Lima el 3 de setiembre de 1994 (hace más de 16 años) el profesor Javier Neves realizó una pedagógica descripción de la negociación colectiva desde la perspectiva peruana en su artículo “Autonomía colectiva e intervención estatal en materia de negociación colectiva”<sup>(1)</sup>. En dicho trabajo nuestro querido autor calificó al modelo peruano establecido por la ley de relaciones colectivas de trabajo –regulada inicialmente desde julio de 1992 por el Decreto Ley N° 25593 y vigente actualmente en un texto único ordenado<sup>(2)</sup> que incorpora varias modificaciones<sup>(3)</sup>– como un modelo libre al ser un régimen *normalmente* sin controles ni actos administrativos, de regulación heterónoma, periodicidad estática y de nivel descentralizado.

A propósito de los dos temas elegidos para esta jornada es que proponemos describir brevemente el modelo peruano de negociación colectiva, reconocido de manera escueta por el artículo 28 de nuestra Constitución Política de 1993<sup>(4)</sup> pero

---

(\*) Abogado. Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa (Universidad Castilla-La Mancha). Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Jefe del Área Laboral del Estudio Rebaza, Alcázar & De las Casas, Abogados Financieros.

(1) Publicado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la revista *Laborem*, N° 2, mayo de 1995, pp. 27-50 y cuyo texto puede verse en la página web: <[www.sptss.org.pe/revista/doc31082009-205254.pdf](http://www.sptss.org.pe/revista/doc31082009-205254.pdf)>.

(2) Aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-TR publicado el 5 de octubre de 2003, en adelante citado como “TUO LRCT”.

(3) La mayoría de ellas producidas por Ley N° 27912, publicada el 8 de enero de 2003.

(4) “Artículo 28. 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.

desarrollado por interesante y muy debatible jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, el “TC”), para luego enfatizar cada uno de los puntos seleccionados.

Cabe señalar que en nuestro país tenemos las dos formas de control de la constitucionalidad de las normas, esto es, el control concentrado pero también el control difuso.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PERÚ**

Siguiendo el texto antes citado de Neves, podemos confirmar que actualmente la regulación de la negociación colectiva en Perú posee las siguientes características:

- Es un derecho de titularidad de la organización sindical o de los representantes de los trabajadores a falta de aquel (artículos 41 y 47 TUO LRCT).
- La iniciativa negocial es de la organización sindical pero la contraparte puede proponer otros contenidos (artículo 57 TUO LRCT).
- Existe un deber de negociar pero no de llegar a un acuerdo, señalándose un procedimiento para dicho fin (artículos 54 y 57 a 70 TUO LRCT) que comprende la presentación del pliego, el trato directo y luego la participación de la autoridad de trabajo, salvo que los trabajadores decidan ir a la huelga. Esta regulación permite la participación de terceros (vía conciliación, mediación o arbitraje) como opciones ante el ejercicio de la huelga, punto que veremos más adelante.
- El nivel negocial elegido por la norma es el de empresa (artículo 45 TUO LRCT), aunque como también veremos más adelante, el TC ha establecido en dos sentencias supuestos especiales de definición de nivel.
- El contenido negocial es amplio (artículo 40 TUO LRCT) y no limitado.
- El producto tiene eficacia general si es pactado por el sindicato mayoritario del ámbito o por aquellos que logren dicha mayoría (artículo 9 TUO LRCT), esto es, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad, aunque no se encuentren afiliados.
- Los contratos de trabajo no pueden contener disposiciones contrarias a las fijadas en el convenio colectivo, por la fuerza vinculante de este (artículos 42 y 43 TUO LRCT).
- La duración del convenio es definida por las partes. Si ella no existe, el plazo es de un año (artículo 43 TUO LRCT). Empero, el convenio no caduca al

---

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

vencimiento del plazo –pactado o supletorio– pues sigue rigiendo por mandato de la ley hasta que sea reemplazado por otro acuerdo<sup>(5)</sup>.

## NIVELES Y ARTICULACIÓN / INTERVENCIÓN DE TERCEROS

El artículo 44 del TUO LRCT señala que la convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, esto es, la empresa, la categoría, la sección o establecimiento, una rama de actividad o un gremio.

El problema del nivel de negociación lo decide el TUO LRCT siguiendo los preceptos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”), esto es, lo deben decidir las partes. Así, el primer párrafo del artículo 45 de la norma señalada<sup>(6)</sup> indica que **si no existe convención colectiva**, el nivel será decidido por acuerdo de las partes. Si no hay acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

Asimismo, **si existe convención** en algún nivel, es requisito indispensable el acuerdo de partes para iniciar otra en nivel distinto, sea con carácter sustitutorio o complementario. Este cambio de nivel no puede realizarse por acto administrativo ni por laudo arbitral (segundo párrafo del artículo 45 TUO LRCT).

Cabe señalar que cuando se publicó el Decreto Ley N° 25593 (julio de 1992, época de dictadura), dicha norma contemplaba una tercera disposición transitoria y final que señalaba lo siguiente:

“Los trabajadores y las empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad, **actualmente en trámite**, deberán ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Ley. De no haber acuerdo de partes, la negociación colectiva se llevará a cabo a nivel de empresa”.

Esta disposición fue eliminada por el artículo 4 de la citada Ley N° 27912.

- 
- (5) Hasta la modificación realizada en el año 2003 por la Ley N° 27912, la regla era la inversa por lo que al vencer el plazo pactado, el convenio caducaba, generándose un vacío normativo hasta la adopción del nuevo acuerdo, el cual tenía –y tiene– efectos retroactivos (de discutible constitucionalidad hoy, dado que solamente se prevé la retroactividad en materia penal de normas más favorables).
- (6) “**Artículo 45.** Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.  
De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.  
Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.  
Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa”.

Es así que mediante esta cuestionable decisión normativa, la legislación peruana buscó tácitamente eliminar la poca negociación colectiva existente en un ámbito distinto al de empresa pues a muchas contrapartes empresariales les bastaba con negarse a mantener el nivel existente para que se aplique la citada disposición. Esto generó en nuestra realidad dos casos a resaltar, ambos analizados por el TC:

### - La negociación colectiva en construcción civil

Clásico ejemplo citado de negociación por rama de actividad<sup>(7)</sup>, una vez vigente el Decreto Ley N° 25593, la representación de los empleadores, agrupada en la cámara peruana de la construcción (CAPECO), decidió apartarse de dicho ámbito de negociación mediante acta de fecha 14 de julio de 1992, aunque firmaron convenios colectivos en los años 1993, 1994 y 1995 “bajo protesta” y por mandato de lo dispuesto en la en ese entonces vigente Resolución Ministerial N° 53-93-TR (publicada el 22 de abril de 1993), la cual –en cuestionable forma normativa pero no por sus razones de fondo<sup>(8)</sup>– impuso la negociación a nivel de rama de actividad en construcción civil atendiendo a la naturaleza especial de las actividades laborales en dicho rubro. Sin embargo, y como correspondía, dicha norma fue declarada ilegal en abril de 1996 por la Corte Suprema en virtud de la acción popular iniciada por CAPECO por lo que una nueva Resolución Ministerial, la N° 51-96-TR (modificada por Resolución Ministerial N° 14-2002-TR), estableció que de no haber acuerdo respecto al nivel de negociación, esta debería ser a nivel de empresa.

Esto hizo que en los años siguientes las solicitudes de inicio de negociación colectiva presentadas por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil en Perú no recibieran el apoyo de la autoridad de trabajo durante el periodo 1997-2000, hasta que en el año 2001 dicha autoridad cambió de opinión y requirió a CAPECO a negociar colectivamente<sup>(9)</sup>. Ante esto, la organización empresarial inició un proceso constitucional de amparo pues consideró que con esta decisión de la autoridad de trabajo se vulneraban sus derechos a la igualdad ante la ley, de negociación colectiva, de libertad de contratación y de libertad de asociación, sin perjuicio de suponer un injustificado cambio de criterio a pesar de que no hubo variación de la legislación pertinente.

(7) Aunque en realidad, siguiendo a Neves, estamos propiamente ante un supuesto de organización de gremio y no de rama, dado que los trabajadores están asignados a un rubro concreto y no a diferentes labores de cada actividad.

(8) “Artículo 4. En aplicación del artículo 71 y artículo 45 de la Ley, la negociación colectiva se llevará a efecto a nivel de rama de actividad, pudiendo sin embargo, las partes, de común acuerdo, modificar el nivel de la misma, así como su alcance territorial, las empresas comprendidas y demás aspectos que delimiten y faciliten la negociación colectiva”.

(9) El TUO LRCT señala que la negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que contenga el proyecto de convenio colectivo, remitiéndose una copia del documento a la autoridad de trabajo. Si la contraparte se niega a recibirlo, la entrega se hará a través de la citada autoridad.

La demanda fue declarada improcedente en primera instancia e infundada en segunda, por lo que tuvo que ser resuelta por el TC mediante sentencia de fecha 26 de marzo de 2003<sup>(10)</sup>, la que confirmó la decisión recurrida y declaró infundada la demanda.

Basado en lo señalado por el Convenio OIT N° 98 (ratificado por el Perú en 1964) y la normativa constitucional, el TC entendió que en el caso analizado:

“durante el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador de construcción civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de construcción civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es **razonable y justificado que el Estado intervenga**, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación. En ese sentido, **deberán expulsarse** de nuestro ordenamiento jurídico aquellas **normas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de construcción civil**, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo” (las negritas son nuestras).

Asimismo, sostuvo que la tercera disposición transitoria y final del Decreto Ley N° 25593 “resulta incoherente con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 45” de la citada norma, así como con lo establecido en el artículo 54 de la Constitución Política de 1979 en lo que respecta a “la efectiva realización del derecho a la negociación colectiva de trabajadores –como por ejemplo, del sector de construcción civil–”.

Considerando lo arriba señalado, el TC entendió que en el caso presentado por CAPECO, cuando la autoridad de trabajo decidió convocar a una negociación colectiva por rama de actividad, actuó bajo los parámetros establecidos por el artículo 28 de la Constitución Política de 1993, el artículo 4 del Convenio OIT N° 98 y el segundo párrafo del artículo 45 del Decreto Ley N° 25593, sin que se acredite vulneración de derecho constitucional alguno. Es decir, en opinión del TC, no existía imposición de ámbito sino que ello era posible si con esa acción se lograba fomentar la negociación colectiva. Empero, esta posición fue observada por el Comité de Libertad Sindical ante la queja de fecha 30 de julio de 2004 presentada contra el Gobierno de

(10) La sentencia puede revisarse en la página web: <[www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html](http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html)>.

Perú por la organización internacional de empleadores (OIE), la confederación nacional de instituciones empresariales privadas (CONFIEP) y CAPECO<sup>(11)</sup> señalando en su informe definitivo que:

“1227. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 22593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912 con objeto de ponerlos en conformidad con las normas de la OIT y los principios señalados, de manera que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas. En cuanto al problema del nivel de la negociación colectiva cuando las partes no se ponen de acuerdo, el Comité ha tomado nota de los argumentos de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de marzo de 2003 en favor en tales casos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el sector de la construcción. El Comité toma nota del interés del Gobierno en promover la negociación colectiva de acuerdo con la Constitución Nacional y con el artículo 4 del Convenio núm. 98. No obstante, el Comité estima que en caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial en favor de la negociación a nivel de rama de actividad, se ajusta mejor a la letra y al espíritu del Convenio núm. 98 y de la Recomendación núm. 163 un sistema establecido de común acuerdo por las partes en el que en cada nueva negociación colectiva puedan hacer valer de manera concreta sus intereses y puntos de vista. El Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva”.

Para luego recomendar:

“1228. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:

a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 22593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912 con objeto de ponerlos en conformidad con las normas y los principios de la OIT en lo que respecta al nivel de la negociación colectiva, y

b) el Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo

---

(11) Caso N° 2375 cuyo informe definitivo puede revisarse en la página web: <<http://white.oit.org.pe/sindi/casos/per/per200505.html>>.

de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva”.

El Consejo de Administración de la OIT, en su 294 reunión realizada en noviembre de 2005, adoptó en sus puntos 154 y 183 la recomendación del Comité de Libertad Sindical antes indicada.

Actualmente, la negociación colectiva en construcción civil se realiza a nivel de rama de actividad, publicándose los acuerdos logrados (acompañamos como anexo el último acuerdo difundido el año pasado). Como parte de la última negociación hemos tenido una marcha de protesta el pasado 14 de julio en Lima<sup>(12)</sup>, la cual convocó, según la federación, a 15,000 personas.

Entonces, en virtud de una nueva lectura de la normativa legal el TC entendió en el año 2003 que existían ciertos sectores cuya realidad suponía una intervención estatal para definir el ámbito de negociación colectiva, a pesar de las disposiciones en contrario de la OIT.

- **La negociación en la actividad portuaria**

Tomando como ejemplo el caso anterior, un tema similar fue resuelto hace poco (el 17 de agosto de 2009) por el TC, esta vez en la actividad portuaria.

El sindicato único de trabajadores marítimos y portuarios del puerto del Callao presentó en enero de 2008 una demanda de amparo constitucional contra la asociación peruana de operadores portuarios, la asociación peruana de agentes marítimos y la asociación marítima del Perú por negarse a obedecer la resolución de la autoridad de trabajo que les ordenaba continuar el procedimiento de negociación colectiva en la etapa de trato directo. El sindicato había presentado su pliego, la autoridad de trabajo notificó a las organizaciones empresariales para iniciar la negociación pero, luego de que les negaron su cuestionamiento a negociar por rama de actividad, simplemente no asistieron a las reuniones convocadas por la citada autoridad.

Dado que la primera instancia declaró improcedente la demanda y la segunda instancia confirmó la decisión es que el TC tuvo que emitir sentencia<sup>(13)</sup>. En ella determina que en el caso concreto hay dos temas a resolver<sup>(14)</sup>:

- Si las inasistencias de las asociaciones emplazadas a las reuniones de trato directo y de conciliación para negociar por rama de actividad han vulnerado el derecho de negociación colectiva del sindicato demandante, y

(12) La página web de la federación de trabajadores en construcción civil se puede revisar en <<http://www.ftccperu.com/ftccp/index.php>>.

(13) La cual puede revisarse en la página web: <[www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.html](http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.html)>.

(14) Numeral 7 de la indicada sentencia.

- Si el artículo 45 del TUO LRCT contraviene el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución. Esto porque dicho artículo es el argumento de las asociaciones emplazadas para no negociar con el sindicato demandante en el nivel de rama de actividad. Para ello, el TC “considera necesario valerse de la definición de negociación colectiva que ha sido elaborada por las normas internacionales de la OIT así como cotejar los principios que rigen la negociación colectiva y el contenido del derecho de negociación colectiva”.

La sentencia, luego de reseñar el concepto de negociación colectiva según la OIT (numeral 10) y de explicar los principios de la negociación colectiva, también según la OIT (numerales 12 al 17), ratifica que los convenios de dicha organización forman parte del bloque de constitucionalidad (para este caso en concreto, los convenios OIT 98, 151 y 154<sup>(15)</sup>) y que tales disposiciones “pueden ser entendidas como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto” (numeral 18).

Antes de resolver el caso planteado el TC establece en su numeral 22 y de manera enunciativa, algunos supuestos que entiende pueden afectar el derecho de negociación colectiva. Así, señala que este derecho se vulnera cuando:

- “Legislativamente se le impide negociar a los sindicatos minoritarios.
- El empleador se niega a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece la ley.
- El empleador ejerce presiones para obtener el reemplazo de los representantes de los trabajadores.
- El empleador ejecuta durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la negociación.
- El empleador ejerce fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- El empleador realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva”.

Al resolver el caso planteado (numeral 23 en adelante) el TC entiende que las asociaciones “han abusado de su libertad para negociar” al actuar de mala

---

(15) Vale la pena destacar que el TC llega a esta conclusión a pesar de que el convenio OIT N° 154 no ha sido ratificado por el Perú.

fe y no asistir injustificadamente a la mayoría de reuniones convocadas por la autoridad de trabajo para negociar el pliego de reclamos presentado por el sindicato. Asimismo señala en su numeral 28 que la última parte del primer párrafo del artículo 45 del TUO LRCT, al indicar que “a falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa” resulta inconstitucional porque contraviene la libertad para decidir el nivel de negociación y el derecho a la negociación colectiva. En este sentido, el TC considera que “a falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, este se determinará mediante el arbitraje, sin que exista previa declaración de huelga” (numeral 29).

Cabe señalar que al ser el presente caso un proceso de amparo, la declaración de inconstitucionalidad antes indicada solo resulta aplicable a las partes del proceso. Posteriormente, el TC precisó<sup>(16)</sup> que el arbitraje al que alude en su sentencia es el regulado por el TUO LRCT (arbitraje potestativo) y no por el Decreto Legislativo N° 1071 que norma el arbitraje de manera general. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a este.

Por lo expuesto estamos ante una nueva definición de ámbito de negociación que no depende de las partes. En este caso la conducta injustificada de las asociaciones llamadas a negociar generó que el TC actúe de una manera peculiarmente protectora e imponga una modificación a la norma legal, atenuando el postulado general de que las partes deciden el nivel. Ahora, siguiendo esta línea jurisprudencial, si una parte no desea un nivel de negociación, la otra podrá obligarla a un arbitraje que defina dicha problemática.

Entendemos que una legislación promotora del derecho de negociación colectiva supone tomar medidas que pueden resultar cuestionables desde el punto de vista del principio de la libertad para decidir el nivel de negociación establecido por la OIT<sup>(17)</sup> pero ante ello el TC ha señalado que esta conducta debe ser excepcional, a ser resuelta vía arbitraje y que se “justifica plenamente en el caso de que se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales” (numeral 15 de la sentencia). Asimismo, “un rechazo injustificado a negociar puede lesionar el derecho de negociación colectiva si la negativa tiene como única finalidad impedir al sindicato el desarrollo de su actividad sindical”, siendo que tal lesión se producirá siempre y cuando “esta incida en el

(16) Mediante una primera resolución de fecha 1 de marzo de 2010 y una segunda de fecha 10 de junio de 2010

(17) Para estudiosos como Javier Neves (en: *La determinación del nivel negocial en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los estibadores portuarios*, texto por publicar) y Renato Mejía (en: “La negociación colectiva en el trabajo portuario”. Revista *Soluciones Laborales*, octubre 2009, pp. 33-36), el TC varió su raciocinio respecto del caso de construcción civil, a pesar de las evidentes semejanzas y de la supuesta misma conclusión, por la diferente posición adoptada en el año 2005 por el Consejo de Administración de la OIT antes reseñada.

derecho a la actividad sindical y se produzca de modo arbitrario e injustificado”. Vale decir, “las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad” mostrando “un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio” (numeral 16).

Al respecto, podemos ver cómo se confunde el principio de libertad para determinar el nivel de negociación con el principio de buena fe<sup>(18)</sup>.

Otro caso donde podemos revisar la determinación del nivel de negociación por un tercero lo constituye el supuesto resuelto por la dirección nacional de relaciones de trabajo del correspondiente ministerio mediante Resolución Directoral N° 19-2008-MTPE/2/11.1 de fecha 5 de setiembre de 2008. En este caso la federación de trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú (FETRATEL PERU), debidamente autorizada por cada sindicato, presentó su propuesta de convenio a cada una de las empresas del grupo Telefónica. Estas no quisieron negociar alegando que la federación no resultaba competente. Ante dicha oposición, tanto la dirección de prevención y solución de conflictos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Lima-Callao como la citada dirección rechazaron la oposición de la empresa (en este caso, Telefónica Centros de Cobro S.A.C.) pero la dirección nacional declaró fundado el recurso presentado por la empresa y su oposición a negociar señalando que a la federación “le corresponde negociar colectivamente con una pluralidad de empresas que desarrollan la misma actividad y no, como se pretende, negociar a nivel de una sola empresa, concluyéndose que la misma no cuenta con capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores de la empresa Telefónica Centros de Cobro S.A.C”. Lo mismo ocurrió con las oposiciones presentadas por las empresas Telefónica Multimedia S.A.C., Tele Atento del Perú S.A.C., Telefónica Servicios Comerciales S.A.C. y Telefónica Móviles S.A.C. No obstante, estas cinco decisiones fueron anuladas por el Viceministro de Trabajo, según nos cuenta nuestro amigo Alfredo Villavicencio en un reciente artículo<sup>(19)</sup>.

Luego de conocer dos importantes casos de intervención judicial en la definición del ámbito de negociación colectiva y este último de variable decisión administrativa, pasemos a observar la realidad peruana. Felizmente, hemos podido obtener información estadística elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el año 2009 que podemos compartir.

En el primer cuadro podemos ver los pliegos de reclamos (propuestas de convenio colectivo) presentados y los convenios colectivos registrados por meses, a nivel nacional y separados según la etapa de solución.

(18) Aspectos resaltados por Jorge Acevedo Mercado en “Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el sector portuario”. En: *Revista Jurídica del Perú*, tomo 104, octubre de 2009, pp. 43-58.

(19) “La autonomía sindical como fundamento de la legitimación negocial de una federación a nivel de empresa”, En: *Soluciones Laborales*. Lima, febrero de 2009, pp. 23-29.

CUADRO N° 1														
NIVEL NACIONAL														
PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR MESES, SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN														
2009														
ETAPAS DE SOLUCIÓN	MES													TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
PRESENTADOS	48	32	59	64	37	50	45	28	64	40	105	88	639	
SOLUCIONADOS - REGISTRADOS IV	34	40	32	38	42	32	59	39	33	34	34	48	454	
- NEGOCIACIÓN DIRECTA	31	34	31	32	36	23	45	34	31	28	29	44	398	
- CONCILIACIÓN	3	6	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	25	
- EXTRA PROCESO	-	-	-	-	4	8	3	3	1	2	2	1	24	
- FUELSA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	
ARBITRAJE	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	1	5	
- (ACUERDO DE PARTES)*	-	-	-	(2)	-	-	-	-	-	-	(2)	(1)	(5)	
- (RESOL. DIRECTORIAL)*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- (UNIPERSONAL)*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 IV Incluye Pliegos de Reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha  
 \* ( ) sumatoria  
 \* Designación de Árbitros

Como se puede observar, sobre un total de 639 solicitudes de acuerdo, más de la mitad se resolvieron por negociación directa (398), yendo solamente 5 a arbitraje. Si comparamos los solucionados por trato directo solamente con los convenios solucionados (454) el porcentaje es mucho mayor. En el siguiente cuadro vemos estos 454 convenios repartidos según actividad económica.

CUADRO N° 2							
NIVEL NACIONAL							
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR ETAPAS DE SOLUCIÓN, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA							
2009							
ACTIVIDAD ECONÓMICA	ETAPAS DE SOLUCIÓN					TOTAL	
	NEGOCIACIÓN DIRECTA	CONCILIACIÓN	EXTRA PROCESO	AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	ARBITRAJE ACUERDO DE PARTES*		
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	6	-	-	-	-	6	
B. FIBRICA	2	-	-	-	-	2	
C. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	50	6	7	2	-	65	
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	149	9	6	-	-	164	
E. MINISTERIO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	41	2	-	-	2	45	
F. CONSTRUCCIÓN	22	-	-	-	-	22	
G. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHIC. AUTOM.	4	1	-	-	-	5	
H. HOTELS Y RESTAURANTES	2	-	-	-	-	2	
I. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	29	-	8	-	-	37	
J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	5	-	-	-	1	6	
K. ACTIV. INMOBILIARIAS, EMPRESARIAS Y DE ALQUILER	1	-	-	-	-	1	
L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	24	4	2	-	-	30	
M. ENSEÑANZA	18	-	-	-	1	19	
N. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	4	-	-	-	1	5	
O. OTRAS ACTIV. DE SERV. COMUNITARIOS, SOC. Y FAMIL.	41	3	1	-	-	45	
TOTAL	398	25	24	2	5	454	

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 \* Designación de Árbitros

## Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Vemos que la mayoría de convenios en el último año se firmaron en la industria manufacturera (164), siendo que 149 se resolvieron por negociación directa en dicha actividad.

Atendiendo al tipo de organización sindical, vemos en el siguiente cuadro que de los 454 convenios pactados en el año 2009, 180 fueron firmados por sindicatos de obreros, 73 por sindicatos de empleados y 121 por sindicatos únicos. Solamente 4 convenios se firmaron por una federación, uno en construcción.

CUADRO N° 3								
NIVEL NACIONAL								
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR ORGANIZACIÓN SINDICAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA								
2009								
ACTIVIDAD ECONÓMICA	ORGANIZACIÓN SINDICAL							TOTAL
	FEDERACIÓN	SINDICATO DE EMPLEADOS	SINDICATO DE OBREROS	SINDICATO ÚNICO	DELEGADOS DE EMPLEADOS	DELEGADOS DE OBREROS	DELEGADOS EMPLEADOS / OBREROS	
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	-	-	4	2	-	-	-	6
B. MINERÍA	-	-	1	1	-	-	-	2
C. EMPLOACIÓN DE MINAS Y CARBONES	-	14	27	22	2	-	-	65
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1	7	106	30	2	15	3	164
E. SUMINISTRO DE ELÉCTRICIDAD, GAS Y AGUA	1	5	-	33	2	1	3	45
F. CONSTRUCCIÓN	1	-	-	1	-	20	-	22
G. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHÍC. AUTOM.	-	1	3	-	-	-	1	5
H. HOTELES Y RESTAURANTES	-	-	1	1	-	-	-	2
I. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	1	18	4	11	1	1	1	37
J. INTERMEDIO FINANCIERA	-	3	-	-	3	-	-	6
K. ACTIV. INCLUIDAS EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y DE CALZADUR.	-	-	-	-	1	-	-	1
L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	-	6	15	6	1	2	-	30
M. ENSEÑANZA	-	10	4	4	1	-	-	19
N. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	-	4	-	-	1	-	-	5
O. OTRAS ACTIV. DE SERV. COM. Y SERVIC. SOC. Y FINAN.	-	5	15	10	14	1	-	45
TOTAL	4	73	186	121	28	40	6	454

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA

En el siguiente cuadro podemos observar el origen o lugar de registro de los 454 convenios acordados en el año 2009 y la etapa de solución. Como se puede ver, el departamento de Lima (incluye Callao) concentra la mayoría de los acuerdos (273).

CUADRO N° 4							
NIVEL NACIONAL							
PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS, SEGÚN DIRECCIONES REGIONALES Y ZONAS DE TRABAJO							
2009							
DIRECCIONES REGIONALES ZONAS DE TRABAJO	PRESENTADOS	ETAPAS DE SOLUCIÓN					TOTAL
		NEGOCIACIÓN DIRECTA	CONCILIACIÓN	EXTRA PROCESO	AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	ARBITRAJE ACUERDO DE PARTES *	
ANCASH	17	12	-	8	1	-	21
CHIMBOTE	14	9	-	8	-	-	17
HUANRAZ	3	3	-	-	1	-	4

APURÍMAC	-	1	-	-	-	-	1
ABANCAY	-	1	-	-	-	-	1
AREQUIPA	54	20	1	5	-	-	26
AREQUIPA	51	17	1	4	-	-	22
CAJAMARCA	3	3	-	1	-	-	4
AYACUCHO	2	-	-	-	-	-	-
AYACUCHO	2	-	-	-	-	-	-
CAJAMARCA	-	1	-	1	-	-	2
CAJAMARCA	-	1	-	1	-	-	2
CUSCO	8	9	-	-	-	-	9
CUSCO	7	8	-	-	-	-	8
OUILLABAMBA	1	2	-	-	-	-	2
SICLIANI	-	1	-	-	-	-	1
HUANCAYELICA	9	2	-	-	-	-	2
HUANCAYELICA	9	2	-	-	-	-	2
HUÁNUCO	5	3	1	3	-	-	7
HUÁNUCO	5	3	1	3	-	-	7
ICA	26	16	-	1	-	-	17
ICA	12	7	-	-	-	-	7
CHINCHA	8	3	-	-	-	-	3
PISCO	8	8	-	1	-	-	7
JUNÍN	22	13	4	-	-	-	17
HUANCAYO	13	9	-	-	-	-	9
LA OROYA	5	4	4	-	-	-	8
SAN RAMÓN	3	-	-	-	-	-	-
TARMA	1	-	-	-	-	-	-
LA LIBERTAD	39	20	3	-	-	2	25
TRUJILLO	25	12	3	-	-	2	17
HUAMANGRUGO	9	8	-	-	-	-	8
SAN PEDRO DE LLOC	5	-	-	-	-	-	-
LAMBAYEQUE	19	7	-	-	-	-	7
CHICLAYO	19	7	-	-	-	-	7
LIMA	378	251	14	5	-	3	273
LIMA	308	210	13	5	-	3	231
CALLAO	56	33	1	-	-	-	34
HUACHO	12	8	-	-	-	-	8
LORETO	3	-	-	-	-	-	-
IQUITOS	3	-	-	-	-	-	-
MOQUEGUA	6	2	-	-	-	-	2
MOQUEGUA	6	2	-	-	-	-	2
PASCO	9	7	-	-	-	-	7
CENRO DE PASCO	9	7	-	-	-	-	7
PIURA	21	14	1	1	-	-	16
PIURA	7	4	-	-	-	-	4
PATA	1	3	-	-	-	-	3
SULLANA	2	2	-	-	-	-	2
TALARA	11	5	1	1	-	-	7
PUNO	7	6	-	-	-	-	6
PUNO	3	3	-	-	-	-	3
JULIACA	4	3	-	-	-	-	3
SAN MARTÍN	-	3	-	-	-	-	3
TARAPOTO	-	3	-	-	-	-	3
TACNA	6	6	1	-	1	-	8
TACNA	6	6	1	-	1	-	8
UCAYALI	10	5	-	-	-	-	5
PUCALLPA	10	5	-	-	-	-	5
<b>TOTAL</b>	<b>639</b>	<b>398</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>464</b>

\* Designación de Árbitros

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA

A continuación vemos un cuadro comparativo de los pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados durante el periodo 1997-2009, a nivel nacional y según etapas de negociación. No existe mucha diferencia cuantitativa en este periodo de trece años, siendo 1997 el año en que se presentaron más pliegos (846) y en el que más se firmaron convenios (627), el año 2004 en el que se presentaron menos (494) y el año 2003 en el que se firmaron menos (371). En los últimos años se incrementó la negociación colectiva (ver periodo 2006 al 2007) bajó un poco en el siguiente periodo (2007-2008) pero volvió a subir levemente (2008-2009), sin llegar a los niveles de 1997.

# Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

CUADRO N° 6													
NIVEL NACIONAL													
PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR AÑOS, SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN													
1997 - 09													
ETAPAS DE SOLUCIÓN	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
PRESENTADOS	846	728	662	578	533	524	536	494	528	541	641	610	630
SOLUCIONADOS - REGISTRADOS	627	664	668	609	419	464	371	364	398	463	478	419	464
- NEGOCIACIÓN DIRECTA	548	517	436	373	378	419	337	357	367	408	435	364	360
- CONCILIACIÓN	48	24	14	23	23	14	20	17	23	32	24	26	25
- EXTRA PROCESO	19	15	13	0	0	4	8	4	4	7	3	24	24
- LAUDO ARBITRAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- HUELGA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
- AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	2
ARBITRAJE	12	9	6	4	8	7	8	6	5	7	14	5	6
(ACUERDO DE PARTES)*	(9)	(9)	(3)	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	(1)	(4)	(9)	(2)	(9)
(RESOL. DIRECTORAL)*	(3)	(2)	(2)	(2)	(4)	(2)	(3)	(4)	(2)	(2)	(5)	(1)	-
(RESOL. MINISTERIAL)*	-	-	-	-	(1)	(2)	-	-	-	-	-	-	-
(ARBITRAJE UNIPERSONAL)*	-	-	-	-	-	-	-	-	(2)	-	-	(2)	-

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 \* Incluye Pliegos de Reclamos presentados en años anteriores y subsiguientes a la fecha  
 ( ) : Sumatoria  
 \* : Cuentas de Años

En el cuadro antes indicado vemos que en el periodo revisado los arbitrajes registrados no pasan de 14 en un solo año, lo cual demuestra la poca utilización de este procedimiento en nuestra realidad como medio de solución de conflictos colectivos.

En el siguiente cuadro se incluyen cuatro años más (desde 1993) para poder observar la importante disminución del arbitraje como medio de solución de conflictos colectivo-laborales. De 85 en 1994 se pasó a 4 en el año 1999 y en el año 2000. Si no fuera por el *repunte* del año 2007, estaríamos hablando de una media de 5 por año.

Claro está, mucho tiene que ver en este punto la privatización de las empresas públicas, proceso casi terminado en 1995, y que la mayoría de arbitrajes se den en las instituciones públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

CUADRO N° 6																		
NIVEL NACIONAL																		
LAUDOS ARBITRALES REGISTRADOS POR AÑOS, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA																		
1993 - 09																		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	LAUDOS ARBITRALES																	
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CADA Y SILVICULTURA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
B. EMPLOYACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	10	3	1	4	-	1	-	-	1	1	-	1	-	-	-	2	2	-
C. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	22	37	24	12	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-
D. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	18	19	9	3	8	1	2	2	5	5	4	2	2	5	8	1	2	-
E. CONSTRUCCIÓN	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHIC. AUTOM.	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
G. HOTELES Y RESTAURANTES	2	5	3	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
H. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4	10	2	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
I. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	3	4	4	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
J. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	1	3	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	2	1	1	-	-
K. EDUCACIÓN	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1
L. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	3	3	2	2	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1
M. OTROS ACTIVOS DE SERVICIO, COMERCIO, SOC. Y PERSON.	1	2	3	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-
TOTAL	67	86	48	28	12	7	4	4	8	7	6	6	6	6	7	14	6	6

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA / OFICINA DE ESTADÍSTICA



## Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La preocupante conclusión antes señalada se puede ver con mayor detalle en el siguiente cuadro, que enuncia el promedio de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a nivel nacional en el sector privado. En total, se determina 97,337 trabajadores sindicalizados de un universo de 2'072,066, esto es, algo más del 4.5%.

**CUADRO N° 9**

**NIVEL NACIONAL PROMEDIO DE EMPRESAS EN EL SECTOR PRIVADO POR TAMAÑO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2008**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL PROMEDIO
	1-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500 y más	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	2 878	673	417	263	141	188	4 860
PESCA	369	105	215	130	47	36	893
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	891	198	364	118	69	188	1 254
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	13 889	3 234	1 641	872	438	477	26 642
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	113	28	38	19	15	28	235
CONSTRUCCIÓN	5 953	1 919	887	482	189	149	7 469
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VIB. AUTOM.	37 482	6 989	2 886	1 849	347	271	49 138
HOTELES Y RESTAURANTES	6 475	1 869	773	288	88	48	9 346
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	9 480	2 178	1 822	589	188	132	13 497
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	499	148	83	57	39	41	797
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	17 296	3 889	1 882	1 164	438	482	24 927
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	128	53	27	30	12	11	232
ENSEÑANZA	2 838	1 062	764	661	212	112	6 691
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	3 085	883	387	189	33	43	4 123
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	8 912	2 971	1 673	829	283	173	13 162
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	2	1	1	-	-	-	4
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	20	12	15	12	3	4	66
<b>TOTAL PROMEDIO</b>	<b>166 146</b>	<b>32 791</b>	<b>12 118</b>	<b>6 238</b>	<b>2 436</b>	<b>2 278</b>	<b>977</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
FLANILLAS ELECTRÓNICAS  
ELABORADO : OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA/OFCINA DE ESTADÍSTICA  
Nota : Cifras en miles por redondeo de cifras

Finalmente, el promedio de trabajadores en el sector privado con negociación colectiva por categoría ocupacional y actividad económica en el año 2008 denota que la mayor parte de los sindicalizados se encuentra en la industria manufacturera (25,855), siguiéndole muy de cerca la construcción (22,034), la explotación de minas y canteras (13,554) y el transporte, almacenamiento y comunicaciones (10,403). Las demás actividades no pasan de los 10,000 trabajadores comprendidos. No existe negociación en el rubro de los trabajadores del hogar y domésticos y ella es muy baja en hoteles y restaurantes (101).

**CUADRO N° 10**

**NIVEL NACIONAL PROMEDIO DE EMPRESAS EN EL SECTOR PRIVADO POR TAMAÑO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2008**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL PROMEDIO
	1-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500 y más	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	2 878	673	417	263	141	188	4 892
PESCA	369	105	215	133	47	36	828
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	891	198	364	118	69	182	1 264
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	13 889	3 234	1 641	872	438	477	26 642
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	113	28	38	19	15	23	235
CONSTRUCCIÓN	5 953	1 919	887	482	189	149	7 469
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VIB. AUTOM.	37 482	6 989	2 838	1 849	347	271	49 138
HOTELES Y RESTAURANTES	6 475	1 869	773	288	88	48	9 346
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	9 480	2 178	1 822	589	188	132	13 467
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	499	148	83	57	39	41	797
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	17 296	3 889	1 882	1 164	438	482	24 927
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	128	53	27	30	12	11	232
ENSEÑANZA	2 838	1 062	764	661	212	112	6 691
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	3 085	883	387	189	33	43	4 123
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	8 912	2 971	1 673	829	283	173	13 162
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	2	1	1	-	-	-	4
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	20	12	15	12	3	4	66
<b>TOTAL PROMEDIO</b>	<b>166 146</b>	<b>32 791</b>	<b>12 118</b>	<b>6 238</b>	<b>2 436</b>	<b>2 278</b>	<b>977</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
FLANILLAS ELECTRÓNICAS  
ELABORADO : OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA/OFCINA DE ESTADÍSTICA  
Nota : Cifras en miles por redondeo de cifras