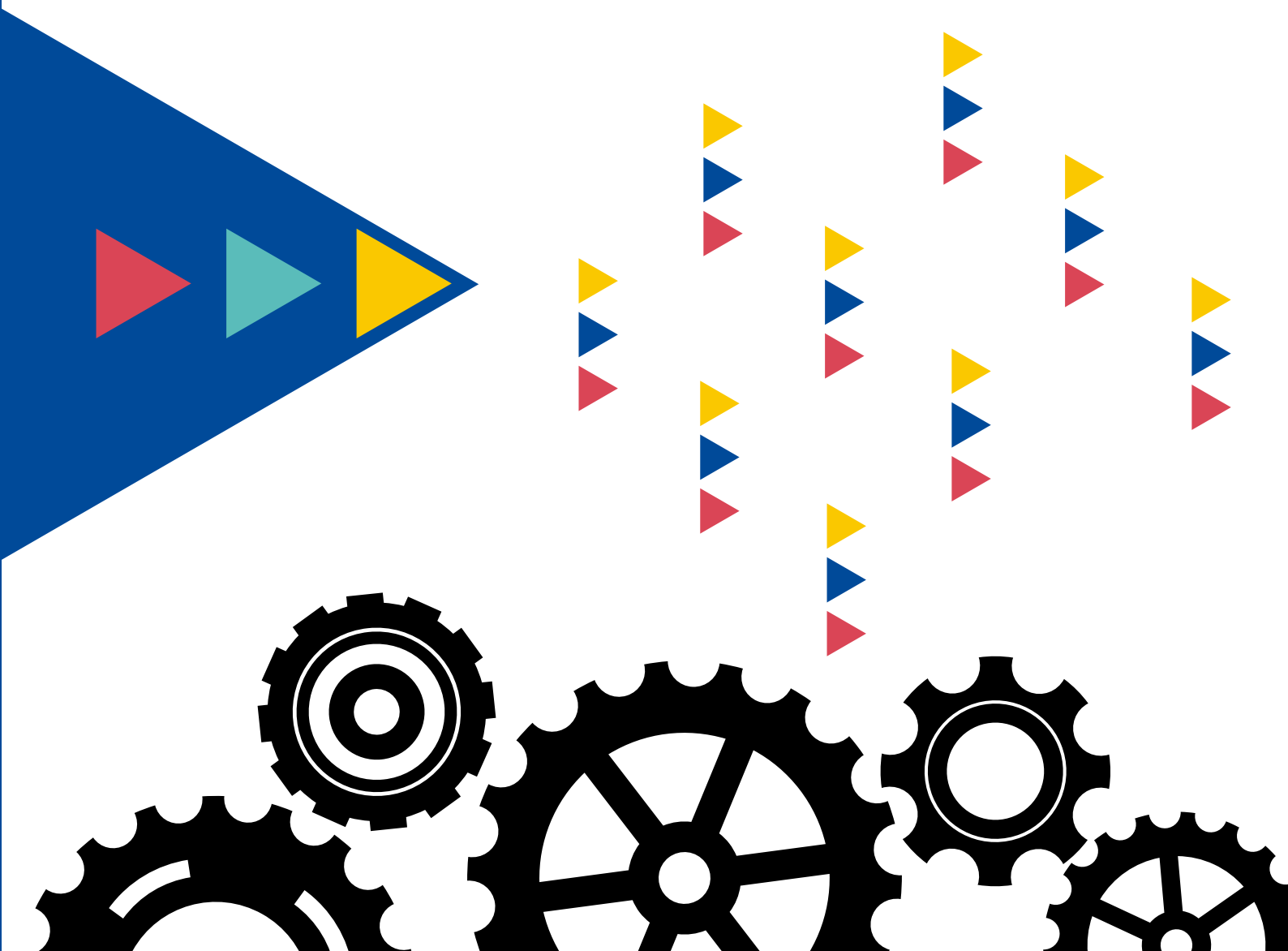




Organización
Internacional
del Trabajo

Guía para

► Saber cómo y por qué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales



Guía para saber cómo y porqué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales

La presente guía tiene por objeto apoyar a los mandantes tripartitos de la OIT, a saber, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la recolección de datos sobre relaciones laborales, inclusive sobre afiliación sindical, sobre la cobertura de los convenios colectivos y sobre las huelgas y los cierres patronales. También pretende contribuir a mejorar la calidad y la comparabilidad de los datos y proporciona información sobre las fuentes de datos que pueden utilizarse, así como ejemplos de países que ya recogen datos de ese tipo.

Guía para saber cómo y por qué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Guía para saber cómo y por qué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020

ISBN: 978-92-2-031450-0 ((impreso)

ISBN: 978-92-2-031451-7 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations*, ISBN: 978-92-2-133996-0 (print); ISBN: 978-92-2-133997-7 (web pdf), Geneva, 2020. y en francés: *Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles? Un guide en la matière*, ISBN: 978-92-2-031452-4 (print); ISBN: 978-92-2-031453-1 (web pdf), Genève, 2020.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: SCR-REP

Índice

Agradecimientos	ix
1. ¿Por qué es importante recoger datos sobre las relaciones laborales? ..	1
2. Afiliación sindical	3
2.1. Datos que se deben recoger	3
2.2. Fuentes de datos	4
2.2.1. Encuestas de la fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares	4
2.2.2. Registros administrativos	7
2.2.3. Encuestas de establecimientos	11
3. Cobertura de la negociación colectiva	15
3.1. Datos que se deben recoger	15
3.2. Fuentes de datos	16
3.2.1. Encuestas de la fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares	16
3.2.2. Registros administrativos	18
3.2.3. Encuestas de establecimientos	21
4. Huelgas y cierres patronales	25
4.1. Datos que se deben recoger	25
4.2. Fuentes de datos	27
4.2.1. Registros administrativos	27
5. Desafíos y consideraciones	33
Anexo 1. Cuestionario anual de la OIT sobre estadísticas del trabajo: Preguntas sobre las relaciones laborales y sobre las huelgas y los cierres patronales	35
Anexo 2. Conceptos adicionales y definiciones	43
Bibliografía y otras lecturas	47

Recuadros

Recuadro 1.	Libertad sindical y de asociación como principio y derecho fundamental en el trabajo.	4
Recuadro 2.	¿Cómo se recogen los datos sobre afiliación sindical en los registros administrativos?.	7
Recuadro 3.	Tasa de densidad sindical.. . . .	12
Recuadro 4.	Cálculo de la tasa de densidad sindical: Dos ejemplos hipotéticos.	12
Recuadro 5.	¿Qué es la negociación colectiva?.	16
Recuadro 6.	¿Cómo se recogen los datos sobre cobertura de la negociación colectiva en los registros administrativos?.	19
Recuadro 7.	Tasa de cobertura de la negociación colectiva.	23
Recuadro 8.	Algunos apuntes sobre la comparabilidad y la fiabilidad de los datos sobre las huelgas y los cierres patronales.	26
Recuadro 9.	Indicadores relacionados con huelgas y cierres patronales	31

Ejemplos de países

Ejemplo de país 1.	Encuesta especial sobre afiliación sindical, Brasil.	5
Ejemplo de país 2.	Encuesta continua de objetivos múltiples, Cabo Verde	6
Ejemplo de país 3.	Encuesta trimestral de la fuerza de trabajo, Sudáfrica	6
Ejemplo de país 4.	Presentación de informes sobre los afiliados sindicales, Irlanda . . .	9
Ejemplo de país 5.	Notificación de los afiliados sindicales, Chipre	9
Ejemplo de país 6.	Notificación de afiliados sindicales, Finlandia.	10
Ejemplo de país 7.	Encuesta de la fuerza de trabajo, Malawi	17
Ejemplo de país 8.	Encuesta de la fuerza de trabajo, Reino Unido	18
Ejemplo de país 9.	Quadros de pessoal (registros de personal), Portugal	19
Ejemplo de país 10.	Formulario estadístico a dos niveles, España	21
Ejemplo de país 11.	Estimaciones realizadas utilizando datos externos, Suecia.	21
Ejemplo de país 12.	Encuesta integrada sobre la mano de obra y el empleo, Filipinas	22
Ejemplo de país 13.	Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, Unión Europea	22
Ejemplo de país 14.	Registros administrativos sobre huelgas y cierres patronales, Polonia.	27
Ejemplo de país 15.	Encuesta sobre conflictos laborales, Japón.	28

Gráficos

Gráfico 1.	Encuesta especial sobre afiliación sindical, Brasil: Preguntas sobre afiliación sindical	5
Gráfico 2.	Encuesta de hogares, Cabo Verde: Preguntas sobre afiliación sindical	6
Gráfico 3.	Encuesta trimestral de la fuerza de trabajo, Sudáfrica: Preguntas relacionadas con la afiliación sindical y la remuneración	6

Gráfico 4.	Fragmento del formulario utilizado para informar sobre el número de afiliados a sindicatos en Irlanda	9
Gráfico 5.	Fragmento del formulario utilizado para informar sobre el número de afiliados a sindicatos en Chipre.	9
Gráfico 6.	Fragmento del formulario utilizado para informar sobre el número de afiliados a sindicatos en Finlandia.	10
Gráfico 7.	Fragmento de la encuesta utilizada para recoger datos relacionados con los sindicatos en Malawi.	17
Gráfico 8.	Fragmento del cuestionario de la encuesta de la fuerza de trabajo relacionado con la afiliación sindical en el Reino Unido.	18
Gráfico 9.	Fragmento del formulario utilizado para recoger datos sobre empleo en Portugal	20
Gráfico 10.	Fragmento de la encuesta integrada sobre la mano de obra y el empleo de Filipinas	22
Gráfico 11.	Cuestionario utilizado en Polonia para recoger información sobre las huelgas y los cierres patronales.	28
Gráfico 12.	Cuestionario utilizado en el Japón para recoger información sobre las huelgas y los cierres patronales.	29

Cuadros

Cuadro 1.	Número de personas ocupadas en el País A, por situación en la ocupación, 2019 (miles).	13
------------------	--	----

Agradecimientos

La presente guía es fruto de la colaboración entre el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) y el Departamento de Estadística (STATISTICS) de la OIT.

La primera versión la preparó Catarina Braga (INWORK). Contó con aportaciones y comentarios de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) y de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), así como de especialistas tanto de la OIT como de su Centro Internacional de Formación (CIF-OIT), incluidos Sylvain Baffi, Magdalena Bober, Florence Bonnet, Peter Buwembo, Italo Cardona, Rosina Gammarano, Felix Hadwiger, Susan Hayter, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Adriana Mata-Greenwood, Philippe Marcadent, Mahandra Naidoo, Rafael Peels, John Ritchotte, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez y Diana Vidal. Coralie Thompson prestó un valioso apoyo en temas administrativos y de formato.

Para la elaboración de la guía se contó con financiación del Gobierno de Suecia.



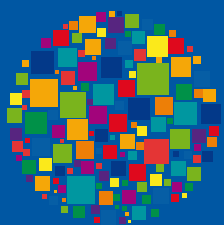
Trabajadores de la confección en Etiopía 2017. © OIT

¿Por qué es importante recoger datos sobre las relaciones laborales?

1

- La recolección de datos sobre la afiliación sindical, la cobertura de la negociación colectiva y las huelgas y los cierres patronales proporciona a los gobiernos y a los interlocutores sociales información que les permite entender mejor la evolución de las tendencias en las relaciones laborales, con miras a adoptar políticas que promuevan la negociación colectiva y unas relaciones laborales sólidas; es información que también facilita la evaluación de esas políticas.
- Examinados en el contexto de la legislación y las condiciones nacionales, los datos sobre las relaciones laborales también pueden ayudar a evaluar los avances logrados hacia la realización de la libertad de asociación y la libertad sindical (véase el recuadro 1) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, principios que fundamentan el trabajo decente (véase el recuadro 1 y el recuadro 5).
- La OIT compila datos sobre las relaciones laborales a través de su cuestionario anual que el Departamento de Estadística envía cada año a los Estados Miembros. El cuestionario dirigido a los Estados Miembros incluye preguntas sobre afiliación sindical, sobre la cobertura de la negociación colectiva y sobre las huelgas y los cierres patronales (véase el anexo 1).
- La labor de compilación de datos sobre las relaciones laborales que lleva a cabo la OIT le ha permitido crear una base de datos (IRData) que incluye estadísticas sobre las tasas de densidad sindical, las tasas de negociación colectiva y las huelgas y los cierres patronales de unos 100 países. IRData está incluida en la base de datos central de la OIT, ILOSTAT (disponible en <https://ilostat.ilo.org>).
- IRLex, otra base de datos de la OIT sobre relaciones laborales, resume los marcos jurídicos de gran número de Estados Miembros. IRLex está disponible en <https://www.ilo.org/irlex/>.

1





Trabajadores en una estación de procesamiento de frutas, Túnez, 2016. © OIT

Afiliación sindical

2

2.1. Datos que se deben recoger

3

- La afiliación sindical se define como el número de personas ocupadas¹ que son miembros de un sindicato.
- Para calcular los indicadores respecto a la afiliación sindical (véase el recuadro 3), es necesario disponer de los siguientes datos, desglosados por situación en la ocupación (es decir, trabajadores asalariados y trabajadores independientes² por separado) y por sexo:
 - número de personas ocupadas que son miembros de un sindicato;
 - número total de personas ocupadas;
- Para poder analizar los datos sobre el mercado de trabajo desde una perspectiva de género, es necesario recoger y notificar las afiliaciones sindicales de hombres y mujeres por separado, independientemente de si las fuentes de los datos son encuestas de hogares/fuerza de trabajo, registros administrativos o encuestas de establecimientos.
- Además, los datos también pueden recogerse y notificarse desglosados por situación en la ocupación para obtener cifras separadas para los trabajadores asalariados (y, de ser posible, dentro de la categoría, para asalariados formales e informales) y trabajadores independientes.
- El desglose por grupo de edad también puede resultar de interés para analizar las tendencias de la afiliación sindical en los distintos grupos de edad.
- De manera análoga, para recoger las diferencias entre las tasas de afiliación sindical en los distintos segmentos de la fuerza de trabajo, los datos pueden recogerse y notificarse por separado para el sector público y para el sector privado, así como por actividad económica.

¹ Para consultar las definiciones de personas ocupadas véase el anexo 2, «Conceptos adicionales y definiciones».

² La Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), adoptada por la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), 2018, introdujo una serie de grupos con objeto de sustituir gradualmente el concepto de 'trabajador independiente' de la CISE-93. Estos grupos incluyen a los 'trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados y a los 'contratistas dependientes'.

Recuadro 1. Libertad sindical y de asociación como principio y derecho fundamental en el trabajo.

- El reconocimiento efectivo de la libertad de asociación y la libertad sindical es un principio y derecho fundamental en el trabajo reconocido como tal en uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- El artículo 2 del Convenio núm. 87 establece que «Los 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». El artículo 10 del mismo Convenio se refiere a los sindicatos como a « toda organización de trabajadores [...] que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores».
- A juicio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, los Estados Miembros pueden exigir el cumplimiento de un cierto número de requisitos (de registro) para la constitución de organizaciones de empleadores y de trabajadores «aunque en la práctica no deben ser equivalentes a imponer una «autorización previa», o a conferir «a las autoridades un poder discrecional para oponerse al establecimiento de este tipo de organizaciones; [...] tampoco deberán constituir un obstáculo tal que, de hecho, representen una prohibición pura y simple» (OIT, 2012a), pár. 82).

4

2.2. Fuentes de datos

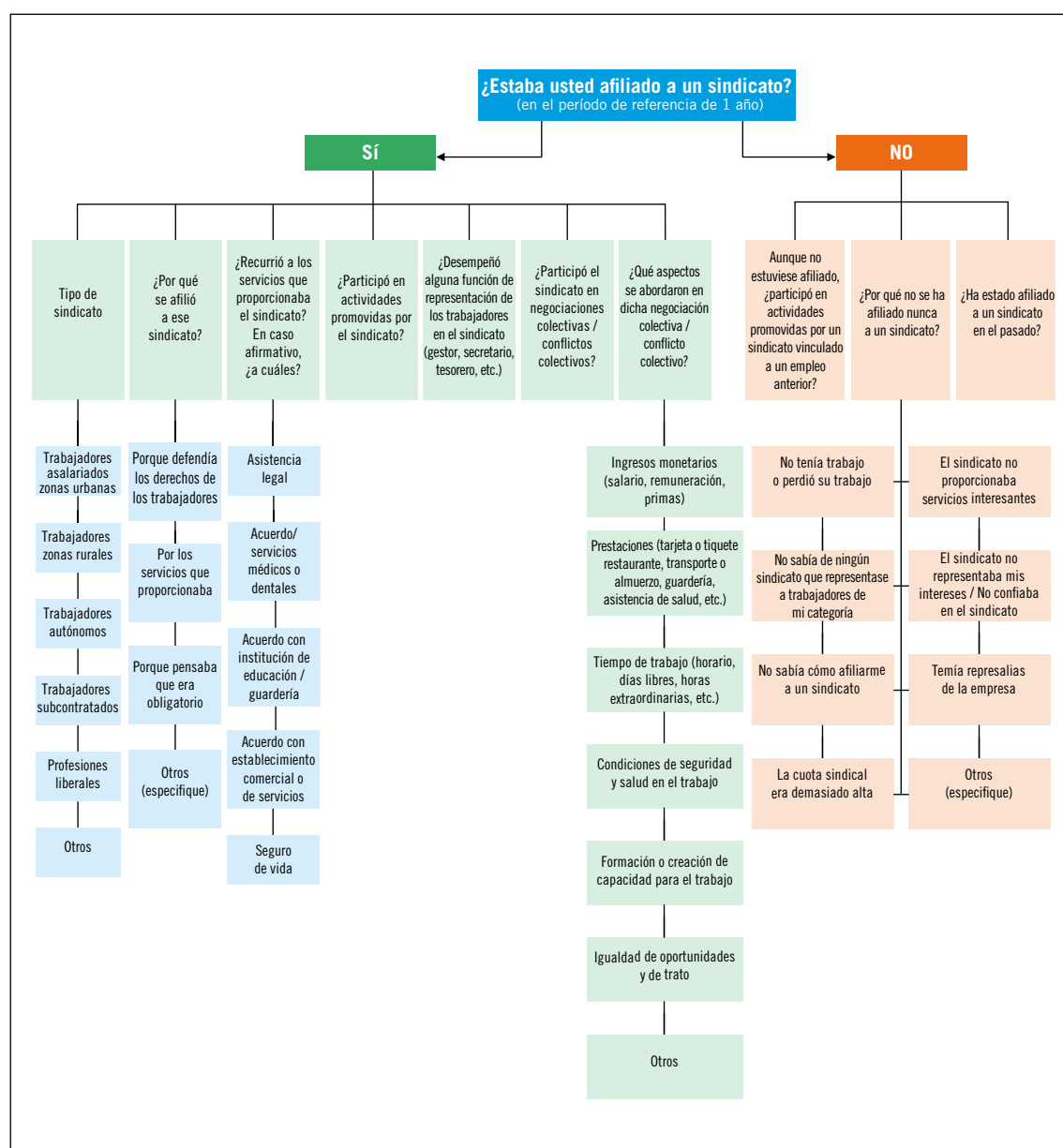
2.2.1. Encuestas de la fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares

- Las encuestas de la fuerza de trabajo que recogen datos sobre la afiliación sindical lo hacen para todas las personas ocupadas es decir, trabajadores asalariados y trabajadores independientes por separado a nivel nacional, incluidos los asalariados formales e informales y desglosados por sexo.
- Una ventaja de este tipo de encuesta es que la unidad de análisis es la persona, por lo que cada persona sólo se cuenta una vez. De esta manera se evita el recuento doble de una misma persona en aquellos casos en que una persona está afiliada a más de un sindicato.
- Las encuestas de la fuerza de trabajo u otros tipos de encuestas de hogares proporcionan información adicional que también puede revestir interés, inclusive sobre la situación de la persona en el mercado del trabajo y su situación socioeconómica.
- En los países donde ya se realizan encuestas de la población activa o está previsto realizarlas en breve, pueden incluirse una o más preguntas sobre la afiliación sindical. Esta pregunta o preguntas deben redactarse con atención, preferiblemente con la participación de mandantes tripartitos, y probarse antes de incluirlas en la encuesta, con objeto de asegurar que las personas que responden entienden lo que se les pregunta, habida cuenta de que una persona suele proporcionar la información que se pide en las encuestas para todos los demás miembros de la unidad familiar.
- El Repositorio de Microdatos de la OIT contiene información de unos 60 países que han compilado datos sobre afiliación sindical en sus encuestas de hogares de los diez últimos años.
- Los ejemplos de países del Brasil (1), Cabo Verde (2) y Sudáfrica (3) que figuran más adelante proporcionan información sobre las encuestas de la fuerza de trabajo u otras encuestas de hogares que recogen datos sobre afiliación sindical y/o negociación colectiva.

Ejemplo de país 1. Encuesta especial sobre afiliación sindical, Brasil

En el Brasil, los datos sobre afiliación sindical de los trabajadores, inclusive sobre los tipos de sindicatos a que están afiliados, llevan recogiéndose desde 1992 a través de la Encuesta Nacional de Hogares (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), realizada por el Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. En 2015, la OIT y el entonces Ministerio de Trabajo y Empleo llevaron a cabo dos encuestas cualitativas adicionales sobre la afiliación sindical y sobre las relaciones laborales. Tenían por objeto ampliar la información disponible sobre el mercado de trabajo que pudiese ser de utilidad para la formulación de políticas públicas relacionadas con el trabajo decente. La encuesta sobre afiliación sindical incluía preguntas de tipo cualitativo para los trabajadores afiliados y para los no afiliados a un sindicato. Puede consultarse un resumen traducido de dichas preguntas en el gráfico 1.

Gráfico 1. Encuesta especial sobre la afiliación sindical, Brasil: Preguntas sobre afiliación sindical



Ejemplo de país 2. Encuesta continua de objetivos múltiples, Cabo Verde

La **Encuesta continua de objetivos múltiples** (Inquérito Multi-objetivo Contínuo, IMC) es una encuesta de hogares de alcance nacional que realiza el Instituto Nacional de Estadística de Cabo Verde con el objetivo de poner a disposición de las autoridades públicas y privadas, así como de otros usuarios, una serie de indicadores relevantes para supervisar y evaluar las políticas y los programas, incluidos en el Programa Estratégico de Desarrollo Sostenible (PEDS) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Esta serie de **indicadores** incluye las características sociodemográficas de la población, el **mercado de trabajo**, las condiciones de vida y la formación profesional. La **IMC de 2018** incluyó una serie de preguntas sobre la afiliación sindical, de las que se incluye un resumen simplificado traducido en el gráfico 2.

Gráfico 2. Encuesta de hogares, Cabo Verde: Preguntas sobre la afiliación sindical

¿Está afiliado/a a algún sindicato u organización profesional que defienda los derechos de los trabajadores?

- ☐ Sí, a un sindicato
- ☐ Sí, a una organización profesional
- ☐ A ambos
- ☐ A ninguno

¿El sindicato u organización profesional a la que pertenece está representado en la empresa / establecimiento donde desempeña su actividad principal?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe, no contesta

Ejemplo de país 3. Encuesta trimestral de la fuerza de trabajo, Sudáfrica

La **Encuesta trimestral de la fuerza de trabajo** (QLFS) es una encuesta por muestreo de hogares que lleva a cabo Statistics South Africa (Stats SA) que recoge datos sobre las actividades del mercado de trabajo de personas de 15 años o más, incluidas las personas ocupadas, las desocupadas y las personas fuera de la fuerza de trabajo. La QLFS obtiene información tanto sobre la afiliación sindical como sobre la cobertura de la negociación colectiva; en ambos casos, los datos están desglosados por sexo. En el gráfico 3 figura un fragmento de las preguntas incluidas en el **cuestionario**, dirigidas únicamente a los trabajadores asalariados.

Gráfico 3. Encuesta trimestral de la fuerza de trabajo, Sudáfrica: Preguntas relacionadas con la afiliación sindical y la remuneración

¿Es usted miembro de un sindicato o de algún otro tipo de organización de trabajadores?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

¿Cómo se decide su aumento salarial anual?

- ☐ Lo negociamos el empleador y yo mismo
- ☐ Lo negocian el sindicato y el empleador
- ☐ Lo negocia el consejo de negociación u otra modalidad de negociación sectorial
- ☐ Lo decide únicamente el empleador o se aplican aumentos salariales anuales con regularidad
- ☐ Otros (especifique)

2.2.2. Registros administrativos

- Las fuentes de datos más frecuentemente disponibles para recoger datos sobre la afiliación sindical son los registros administrativos. Tanto las confederaciones sindicales, como los ministerios de trabajo y las oficinas nacionales de estadística pueden elaborar y mantener registros administrativos sobre los sindicatos, que incluyen información sobre la afiliación sindical. Los datos que figuran en los registros están basados en informes de los sindicatos. Para que los sindicatos notifiquen el número de afiliados sindicales, es necesario que mantengan sus propios registros administrativos; estos registros suelen consistir en un archivo con una lista de afiliados e información adicional sobre cada uno de ellos, como el nombre, sexo, situación laboral (es decir, si están ocupados, desocupados, jubilados, estudiantes), situación en la ocupación (es decir, trabajadores asalariados, trabajadores independientes), la fecha de afiliación al sindicato, las cuotas abonadas regularmente y las fechas de los pagos (véase el recuadro 2).
- Los registros administrativos sirven para atender las necesidades administrativas y legislativas, no tanto las estadísticas, por lo que no suelen ajustarse a criterios estadísticos. Ello significa que la utilización de esta fuente de datos plantea una serie de reservas: 1) la cobertura de los sindicatos puede estar limitada a los sindicatos registrados; 2) existe la posibilidad de que, cuando el mismo asalariado esté afiliado a más de un sindicato, se contabilice dos veces; 3) existe la posibilidad de que los registros no estén actualizados y/o no se actualicen periódicamente; 4) en el caso de que se introduzcan nuevas normativas en relación con el alcance de la afiliación sindical y su notificación pueden plantearse problemas de coherencia de los datos a través del tiempo, y 5) pueden darse casos de déficit o exceso de notificación por parte de los sindicatos. Además, cuando los registros administrativos no incluyen información sobre el sexo o la situación en la ocupación de los afiliados, las estadísticas que se obtienen no pueden desglosarse por estos factores.

Recuadro 2. ¿Cómo se recogen los datos sobre la afiliación sindical en los registros administrativos?

- En aquellos países donde la autoridad nacional competente (habitualmente el órgano que tramita el registro de las empresas en general, u otro órgano designado a tal efecto, como el ministerio de trabajo) lleva un registro administrativo de los sindicatos, éste suele enumerar las características de cada sindicato, como el nombre, la empresa donde trabajan sus miembros, la industria o industrias en las que opera, el nombre de sus dirigentes, la fecha en que inició su actividad, el número de miembros por tipo (por ejemplo, trabajadores asalariados, trabajadores independientes, jubilados, desempleados, estudiantes), etc.
- Una vez registrados, se puede pedir a los sindicatos que presenten informes sobre cualquier cambio que introduzcan en su estructura administrativa, como en la elección de los dirigentes sindicales, en los reglamentos internos, fusiones o divisiones, cambios de nombre, etc. La información de dichos informes se incorpora en el registro de sindicatos a medida que se recibe, y ayuda a mantenerlo actualizado. Estos informes son de utilidad para identificar, por ejemplo, a los sindicatos que ya no están activos, ya que no presentan informes de este tipo. Los sindicatos identificados de este modo como inactivos pueden ser retirados del registro o, como mínimo, señalados como inactivos. Los informes sobre la elección de dirigentes sindicales también pueden facilitar información para actualizar el número de miembros de cada sindicato con datos sobre el número de votos emitidos.



- También se puede esperar que los sindicatos presenten un informe anual a la autoridad competente que incluya información sobre su situación financiera y el número de afiliados a una fecha determinada. Esta información también se incorpora al registro de sindicatos y puede utilizarse para calcular el número total de afiliados sindicales en el país sumando los números totales de afiliados a los sindicatos individuales. Véanse los ejemplos de países 4 (Irlanda) y 5 (Chipre) más adelante.
- Los sindicatos también pueden informar sobre el número de miembros y respecto a su situación en la ocupación (por ejemplo, cuántos son trabajadores asalariados, trabajadores independientes, antiguos asalariados que están desempleados o jubilados, estudiantes) como, por ejemplo, en Finlandia (véase el ejemplo de país 6). Para eso los sindicatos necesitan mantener tal información sobre cada miembro en sus propios registros, junto a detalles personales como el nombre, sexo y fecha de nacimiento.
- Cuando la notificación anual de estos datos no es obligatoria, o cuando los sindicatos no pueden informar de manera regular, las estadísticas sobre el número de afiliados sindicales pueden elaborarse a través de consultas directas a los sindicatos activos que figuran en el registro de sindicatos. Estas consultas pueden ser informales, en ocasiones consisten de una simple llamada telefónica o correo electrónico de la autoridad competente a los sindicatos sobre los que no cuentan con información actualizada, pidiéndoles que informen del número de afiliados.
- También pueden ser formales, y abarcar a todos los sindicatos activos utilizando un cuestionario normalizado. Estas investigaciones pueden ser más complejas, y adoptar la forma de una enumeración completa de sindicatos, realizado, por ejemplo, en intervalos regulares, para recoger información sobre muchos temas relacionados con la organización y el contexto de los sindicatos (véase, el ejemplo de país 6 de Finlandia). Cuando el objetivo es únicamente la elaboración de estadísticas sobre el tema, estas investigaciones especiales deben considerarse como censos sobre unidades relevantes (en este caso, sindicatos) que han sido identificadas a través de un registro administrativo.
- La información sobre el número de afiliados sindicales puede complementarse utilizando la información que figura en los informes preparados por los inspectores del trabajo como parte de sus tareas cuando visitan empresas. La autoridad competente, por lo general el ministerio de trabajo, puede elaborar un registro administrativo con información sobre dichos informes, que puede incluir información sobre si existe un sindicato y el número de afiliados para cada empresa visitada. La información sobre el número de afiliados sindicales que se incluye en estos informes puede utilizarse para validar o completar los datos existentes, en particular cuando los sindicatos no pueden presentar informes de manera periódica. Por último, las federaciones de sindicatos del país también pueden elaborar estadísticas sobre el número de afiliados sindicales a nivel nacional. Estas federaciones pueden solicitar a sus sindicatos afiliados que presenten informes con información sobre el número de afiliados. Una autoridad competente, como el ministerio de trabajo, puede incorporar las estadísticas sobre afiliados sindicales de las principales federaciones para obtener el total del país. No obstante, este total puede no abarcar todos los sindicatos del país.

Ejemplo de país 4. Presentación de informes sobre los afiliados sindicales, Irlanda

En Irlanda, la afiliación sindical la notifican los sindicatos a la Oficina de Registro de Empresas mediante un **formulario** en el que se pide información al principio y al final del año. Dicha información se desglosa por sexo y distingue entre afiliados mayores y menores de 65 años de edad.³ En el gráfico 4 figura un fragmento de este formulario.

Gráfico 4. Fragmento del formulario utilizado para notificar la afiliación sindical en Irlanda

Número de afiliados	Año al que se refiere el número de afiliados ()	Número de afiliados del año anterior ()
Número de afiliados sindicados a principios de año		
Número de afiliados admitidos durante el año		
Número de afiliados dados de baja durante el año		
Número de afiliados sindicados a finales de año		

Número de afiliados	Año al que se refiere el número de afiliados ()	Número de afiliados del año anterior ()
Número de hombres afiliados a finales de año		
Número de mujeres afiliadas a finales de año		
Número de afiliados que hacen contribuciones al Fondo Político		
Número de afiliados de más de 65 años de edad		
Número de viudos/viudas que contribuyen a las prestaciones para gastos funerarios		

Ejemplo de país 5. Notificación de los afiliados sindicales, Chipre

En Chipre, los sindicatos notifican su afiliación al Departamento de Relaciones Laborales, desglosándola por sexo y por grupo de edad, utilizando un **formulario previsto a tal efecto**. En el gráfico 5 figura un fragmento traducido del formulario.

Gráfico 5. Fragmento del formulario utilizado para informar acerca de la afiliación sindical en Chipre

Situación de los afiliados	Hombres	Mujeres	Total
Número de afiliados que figuran en el registro a principios de año			
Número de afiliados sindicados durante el año			
Número de afiliados que dejaron el sindicato durante el año, por la razón que fuese			
Número total de afiliados que figuran en el registro a 31 de diciembre			
POR GRUPO DE EDAD:			
16-20 años			
21-30 años			
31-40 años			
41-50 años			
51-60 años			
A partir de 61 años			
Total			

³ Annual Return form - Trade Union, form A.R. 21, Oficina de Registro de Empresas, Irlanda.

Ejemplo de país 6. Notificación de afiliados sindicales, Finlandia

El Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo de Finlandia envía, sin una periodicidad regular, un **cuestionario** a todos los sindicatos, incluidos los que no pertenecen a ninguna federación. El cuestionario enviado en marzo de 2017 incluía preguntas sobre la estructura de afiliación sindical. En el gráfico 6 figura una traducción simplificada del cuestionario.

Gráfico 6. Fragmento del formulario utilizado para informar acerca de la afiliación sindical en Finlandia

1. Nombre del sindicato _____

2. ¿Es su sindicato miembro de una federación? En caso afirmativo, ¿de cuál?

2.1 AKAVA (Confederación de Sindicatos para Trabajadores Profesionales y Personal Directivo en Finlandia)

2.2 SAK (Organización Central de Sindicatos Finlandeses)

2.3 STTK (Confederación Finlandesa de Profesionales)

2.4 El sindicato no está afiliado a ninguna federación

Información sobre los afiliados

3. ¿Cuál era el número total de afiliados a 31 de diciembre de 2017?

4. ¿Cómo se distribuía su afiliación a 31 de diciembre de 2017?

4.1 Jubilados _____

4.2 Desempleados _____

4.3 Emprendedores _____

4.4 Estudiantes _____

4.5 Miembros atípicos (que no pagan contribuciones, etc.) _____

5. ¿Cuántos afiliados trabajaban en el extranjero a 31 de diciembre de 2017?

6. ¿Cuántos miembros habían pagado sus cuotas de afiliados a 31 de diciembre de 2017?

7. ¿Con cuántas mujeres afiliadas contaba su sindicato a 31 de diciembre de 2017?

8. Estructura por edad de los afiliados a 31 de diciembre de 2017

Sírvase indicar la estructura por edad de las personas ocupadas. Si no cuenta con información sobre 2017/2018, sírvase indicar la fecha de la información de que disponen.

Año de nacimiento	Hombres	Mujeres
1988		
1978 -1987		
1968 -1977		
1958 -1967		
1957 o antes		



9. Número de afiliados que trabajan en:

- 9.1 La industria _____ % (metalúrgica, construcción, silvicultura, etc.)
- 9.2 Servicios privados _____ % (comercio, hotelería y restauración, banca y seguros, transporte, etc.)
- 9.3 Sectores de los servicios públicos _____ %
- Estatat _____ %
- Municipal _____ %
- Iglesias _____ %
- Producción primaria (agricultura y silvicultura, minería, etc.) _____ %

10. ¿Cuál era el grado de afiliación sindical a 31 de diciembre de 2017?

(número estimado de miembros del número total de miembros potenciales)

Afiliación _____

Número de afiliados potenciales _____

Grado de sindicación _____ %

2.2.3. Encuestas de establecimientos

- Las encuestas de establecimientos que miden la producción y el empleo suele llevarlas a cabo la oficina nacional de estadística o el ministerio de trabajo. Si incluyen preguntas sobre la existencia de uno o más sindicatos en el establecimiento, éstas también pueden ser fuente de información sobre el número de personas ocupadas que están afiliadas a un sindicato. La encuesta de establecimientos realizada en Filipinas incluye a preguntas respecto a afiliación sindical (véase el ejemplo de país 12).
- Las estadísticas obtenidas de encuestas de establecimientos están basadas en información extraída directamente de las plantillas de los establecimientos y proporcionada por el empleador.
- El recurso a encuestas de establecimientos como fuente de información sobre la afiliación sindical puede estar sujeto a algunas limitaciones:
 - las encuestas de establecimientos tienden a circunscribirse a los trabajadores asalariados del sector no agrícola formal y/o a empresas con una plantilla superior a un número determinado de trabajadores; es por ello que los trabajadores asalariados de las microempresas y las pequeñas empresas, muchas de las cuales operan en la economía informal, no suelen estar incluidos;
 - estas encuestas también excluyen a todos los trabajadores asalariados contratados a través de una agencia para desempeñar su trabajo en la empresa usuaria y bajo su supervisión;
 - suelen proporcionar información agregada para cada establecimiento que puede dejar poco margen para un análisis más detallado que incluya el sexo, la edad y otras características de los afiliados sindicales.

Recuadro 3. Tasa de densidad sindical

- La tasa de densidad sindical refleja las personas ocupadas que son miembros de un sindicato (nominador) como un porcentaje de todas las personas ocupadas (denominador).
- Para calcular la tasa de densidad sindical a nivel nacional, las encuestas de la fuerza de trabajo proporcionan datos sobre el número de personas ocupadas que están afiliadas a un sindicato y sobre el número total de personas ocupadas para el mismo grupo de referencia - lo que ofrece la ventaja de proporcionar coherencia. Por otro lado, los registros administrativos proporcionan datos sobre el número de personas ocupadas que están afiliadas a un sindicato; no obstante, el número total de personas ocupadas se obtendrá de una fuente distinta, por lo general una encuesta de la fuerza de trabajo/de hogares. Ello significa que cuando se usan los registros administrativos para calcular la tasa de densidad sindical a nivel nacional se utilizarán dos fuentes distintas, es decir, dos grupos de referencia distintos, lo que puede restar valor estadístico al resultado. Finalmente, una encuesta de establecimientos proporciona datos sobre el número de personas asalariadas que están afiliadas a un sindicato y sobre el número total de personas asalariadas lo que posibilita el cálculo de la tasa de densidad sindical a nivel de empresa. Sin embargo, si el objetivo es calcular la tasa de densidad sindical a nivel nacional, la cobertura de los trabajadores tendrá un alcance más limitado que la proporcionada por una encuesta de hogares/la fuerza de trabajo que abarcará a todas las personas ocupadas.
- En los países (por ejemplo, Dinamarca y Suecia) donde los sindicatos gestionan los fondos de las prestaciones de desempleo, las personas desocupadas siguen afiliadas a los sindicatos (Chang y Sorrentoni, 1991). En otros países (por ejemplo, Italia), gran cantidad de afiliados sindicales son personas jubiladas (Blanchflower, 2007). Con objeto de facilitar las comparaciones entre países, en el cálculo de la tasa de densidad sindical es importante utilizar el mismo grupo de referencia tanto para el nominador como para el denominador. Habida cuenta de que la afiliación sindical en muchos países está compuesta principalmente por trabajadores asalariados, las comparaciones entre países deben tener por base la tasa de densidad sindical de los trabajadores asalariados. En ese caso, los miembros del sindicato que estén desocupados, que sean estudiantes o que estén jubilados deberán excluirse de la tasa de densidad sindical.
- El artículo 9,1) del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) establece que «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.» En aquellos Estados Miembros en los que los trabajadores de las fuerzas armadas y/o la policía no puedan afiliarse a un sindicato, la información sobre el número de trabajadores pertenecientes a estos colectivos se puede utilizar para calcular una tasa de densidad sindical ajustada. Tal tasa ajustada excluiría a estos trabajadores del denominador, como se ilustra para el país B en el recuadro 4 a continuación.
- Las estadísticas publicadas sobre densidad sindical deberían proporcionar, como mínimo, detalles breves acerca de la fuente(s), su cobertura y los conceptos y las definiciones utilizados, así como el sitio web o referencia dónde la información metodológica puede ser obtenida.

Recuadro 4. Cálculo de la tasa de densidad sindical: Dos ejemplos hipotéticos

País A:

Suponga que en un país A ficticio había 1.200.000 afiliados sindicales en 2019. Esta cifra la calculó el ministerio de trabajo del país basándose en informes presentados por los sindicatos. Del 1.200.000 de afiliados sindicales, 1.060.000 eran trabajadores asalariados y los 140.000 restantes eran trabajadores independientes.

Para calcular la tasa de densidad sindical es necesario obtener estadísticas sobre el número de personas ocupadas en el país. Para calcular el número total de personas ocupadas, el ministerio de trabajo del país A utiliza estimaciones de la oficina nacional de estadística, que están basadas en la encuesta de la fuerza de trabajo de 2019, como puede apreciarse en el cuadro 1.



Cuadro 1. Número de personas ocupadas en el País A, por situación en la ocupación, 2019 (miles)

a	Total empleo	8.400
b	Empleadores	375
c	Trabajadores independientes	1.830
d	Trabajadores asalariados del sector privado	4.800
e	Trabajadores asalariados del sector público	1.000
f	Trabajadores domésticos	300
g	Trabajadores familiares auxiliares	95

En el país A, todos los trabajadores asalariados tienen derecho a afiliarse a un sindicato, incluso los de las fuerzas armadas o las fuerzas policiales. Por consiguiente, no es necesario excluirlos de la tasa de densidad sindical. En el cuadro 1 podemos observar que el número de personas ocupadas es de 8.400.000.

Por consiguiente, la tasa de densidad sindical equivale a:

$$= \frac{\text{número de personas ocupadas afiliadas a un sindicato}}{\text{número total de personas ocupadas (= filas b + c + d + e + f + g, cuadro 1)}} \times 100$$

$$= \frac{1.200.000}{8.400.000} \times 100 = \mathbf{14.3\%}$$

Según el cuadro 1, el número de asalariados equivale a la suma de las filas d, e y f (= 6.100.000). Así pues, también es posible calcular la tasa de densidad sindical sólo para los trabajadores asalariados:

$$= \frac{\text{número de asalariados afiliados a un sindicato}}{\text{número total de asalariados (= filas d + e + f, cuadro 1)}} \times 100$$

$$= \frac{1.060.000}{6.100.000} \times 100 = \mathbf{17.4\%}$$

País B

En el país B había 1.500.000 afiliados sindicales en 2018. Todos eran trabajadores asalariados. El número total de asalariados era de 15.100.000, de los cuales 570.000 no tenían derecho a afiliarse a un sindicato. Esto significa que el número de trabajadores asalariados con derecho a afiliarse a un sindicato era de 14.530.000 (15.100.000 - 570.000). La tasa de densidad sindical de los trabajadores asalariados del País B puede calcularse del siguiente modo:

$$= \frac{\text{número de afiliados sindicales que son asalariados}}{\text{número total de asalariados}} \times 100$$

$$= \frac{1.500.000}{15.100.000} \times 100 = \mathbf{9.9\%}$$

Como no todos los asalariados tienen derecho a afiliarse a un sindicato, también puede calcularse una tasa de densidad sindical 'ajustada' en la que el denominador incluya solo a los asalariados que tienen derecho a unirse a un sindicato y excluya a los que no lo tienen, del siguiente modo:

$$= \frac{\text{número de afiliados sindicales que son asalariados}}{\text{número total de asalariados que tienen derecho a afiliarse a un sindicato}} \times 100$$

$$= \frac{1.500.000}{14.530.000} \times 100 = \mathbf{10.3\%}$$



Reunión bipartita en una fábrica de ropa local, parte del Programa Better Work, Indonesia, 2014. © ILO

Cobertura de la negociación colectiva

3

3.1. Datos que se deben recoger

- La cobertura de la negociación colectiva reúne el número de personas ocupadas cuyas condiciones de trabajo están determinadas por uno o más convenios colectivos en vigor, incluidos los suscritos en años anteriores. Las personas ocupadas cubiertas por un convenio colectivo a través de la aplicación de una disposición de extensión también deberían incluirse. Una disposición de extensión generaliza los términos y las condiciones de empleo acordadas entre empresas y trabajadores organizados, representados a través de su(s) asociación(es) y sindicato(s), para las empresas no organizadas de un sector, ocupación o territorio (Hayter and Visser, 2018, p. 2). El recuadro 5 a continuación proporciona más detalles sobre la negociación colectiva.
- Para calcular indicadores respecto a la negociación colectiva (véase el recuadro 7), es necesario disponer de los siguientes datos, desglosados por situación en la ocupación (es decir, trabajadores asalariados y trabajadores independientes por separado) y por sexo:
 - número de personas ocupadas cuyas condiciones de trabajo estén determinadas por uno o más convenios colectivos en vigor, incluidos los trabajadores cubiertos por disposiciones de extensión;
 - número total de personas ocupadas.
- Debe prestarse especial atención para no contabilizar dos veces a los trabajadores. Esto puede hacerse de una de las maneras siguientes: 1) Cuando existen estructuras de negociación de varios niveles, los trabajadores cubiertos por más de un convenio colectivo negociado a distintos niveles deben contabilizarse sólo una vez (OIT, 2013a), y 2) el número utilizado para el cálculo debe referirse a los trabajadores cubiertos por, como mínimo, un convenio colectivo en vigor, independientemente de la fecha en que se haya suscrito, y no a la suma de los trabajadores cubiertos por todos los convenios.
- Los datos de todas las fuentes, incluidas las encuestas de hogares/la fuerza de trabajo, los registros administrativos y las encuestas de establecimientos, deberían recogerse y notificarse, en la medida de lo posible, desglosados por sexo, y así permitir un análisis de los patrones de género en los mercados de trabajo. Por otro lado, para poder reflejar las diferencias en la negociación colectiva de

los distintos segmentos del mercado de trabajo los datos se pueden recoger y notificar por separado según correspondan al sector público o al sector privado, por actividad económica y, en la medida de lo posible, por la naturaleza informal o formal del trabajo.

Recuadro 5. ¿Qué es la negociación colectiva?

- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es un principio y derecho fundamental en el trabajo reconocido como tal en uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- El artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) define la expresión «negociación colectiva» como «todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».
- A los efectos de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) « la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional». Los convenios pueden suscribirse a nivel de empresa, a nivel regional para un único sector, a nivel regional para múltiples sectores, a nivel nacional para un único sector y a nivel nacional para múltiples sectores.
- El nivel al que se celebran las negociaciones y el grado de coordinación entre los niveles tienden a estar vinculados a la cobertura y al grado de inclusión de los convenios colectivos en cuanto a proporción de trabajadores que abarcan. La negociación con múltiples empleadores que se celebra a nivel sectorial o nacional es la forma más inclusiva de negociación colectiva (Visser, Hayter y Gammarano, 2017, pág. 6).
- La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) de la OIT establece que, cuando proceda y teniendo presente la práctica nacional, «se deberían adoptar las medidas [...] para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato».

3.2. Fuentes de datos

3.2.1. Encuestas de la fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares

- Las encuestas de la fuerza de trabajo recogen datos sobre todas las personas ocupadas a nivel nacional, incluidos los asalariados formales e informales. Cuando estas encuestas incluyen preguntas sobre si el trabajador está cubierto por un convenio colectivo, pueden utilizarse como fuente de datos para el cálculo de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Los ejemplos de países núms. 7 (Malawi) y 8 (Reino Unido) incluyen preguntas que figuran en las encuestas de la fuerza de trabajo en dichos países para recoger información sobre la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva.
- Las encuestas de la fuerza de trabajo u otros tipos de encuestas de hogares tienen las siguientes ventajas como fuentes para calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva:

- La unidad de análisis es la persona, por lo que cada persona ocupada se contabiliza una sola vez, lo que evita la doble contabilización de personas ocupadas cuyo salario y condiciones de trabajo están determinados por más de un convenio colectivo.
- Estas fuentes también proporcionan información adicional sobre la situación socioeconómica y en el mercado laboral de la persona, lo que puede ser de utilidad. Concretamente, las encuestas de la fuerza de trabajo u otras encuestas de hogares proporcionan datos que permiten el desglose de las cifras por sexo y situación en la ocupación.
- No obstante, las encuestas de hogares pueden presentar posibles limitaciones en lo que respecta a la recolección de datos sobre la cobertura de la negociación colectiva, ya que las personas que responden a las preguntas no siempre saben si su salario y/o condiciones de trabajo están determinados por un convenio colectivo, sobre todo si una persona responde a la encuesta en nombre de todos los miembros de la unidad familiar.

Ejemplo de país 7. Encuesta de la fuerza de trabajo, Malawi

Para poder atender la demanda de estadísticas detalladas sobre el mercado de trabajo, la Oficina Nacional de Estadística de Malawi, junto al Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Industria y Comercio, llevaron a cabo en 2013 una **encuesta de la fuerza de trabajo** a nivel nacional, en la que la OIT prestó asistencia técnica. La encuesta se diseñó para proporcionar **información** sobre una amplia serie de cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo, y también recogió datos sobre la afiliación sindical; las razones de no afiliarse a un sindicato, y sobre la existencia de la negociación colectiva en el lugar de trabajo. Los datos se desglosaron por sexo y ocupación. En el gráfico 7 figura una muestra de las preguntas incluidas en la **encuesta**.

Gráfico 7. Fragmento de la encuesta utilizada para recoger datos relacionados con los sindicatos en Malawi

En este puesto de trabajo, ¿es usted miembro de un sindicato o de alguna asociación similar de asalariados?

- ☐ Sí, de un sindicato
- ☐ Sí, de una asociación de trabajadores asalariados
- ☐ No

En caso de no ser así, ¿por qué?

- ☐ Tengo una opinión negativa de los sindicatos
- ☐ No conozco ningún sindicato al que pueda afiliarme en mi lugar de trabajo / zona
- ☐ No conozco ningún sindicato
- ☐ Mi empleador lo desaconseja
- ☐ No estoy seguro/a de cómo puede ayudarme un sindicato
- ☐ Nunca me han pedido que me afilie a uno
- ☐ Nunca me he planteado afiliarme a uno
- ☐ No tengo tiempo
- ☐ No estoy interesado/a en asuntos públicos
- ☐ Es demasiado caro
- ☐ Otros (especifique)

¿Se ha suscrito algún convenio colectivo en su lugar de trabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

Ejemplo de país 8. Encuesta de la fuerza de trabajo, Reino Unido

La Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido efectúa la Encuesta de la Fuerza de trabajo. La lleva a cabo cuatro veces al año y es la encuesta de hogares de mayor envergadura en el país; proporciona datos oficiales a partir de los cuales se elaboran estadísticas sobre empleo y desempleo. En el gráfico 8 figura un fragmento del cuestionario correspondiente al primer trimestre de 2019, que incluye preguntas sobre representación sindical y sobre negociación colectiva.

Gráfico 8. Fragmento del cuestionario de la encuesta de la fuerza de trabajo relacionado con la afiliación sindical en el Reino Unido

¿Es usted miembro de un sindicato o de alguna organización de personal?

☐ Sí

☐ No

¿Hay personas en su lugar de trabajo que estén afiliadas a un sindicato o a una asociación de personal?

☐ Sí

☐ No

¿Afectan los acuerdos suscritos entre su empleador y el sindicato(s) u asociación(es) de personal a su salario y sus condiciones de trabajo?

☐ Sí

☐ No

3.2.2. Registros administrativos

- La fuente más habitual de estadísticas sobre cobertura de la negociación colectiva son los registros administrativos de los convenios colectivos que mantienen los ministerios de trabajo de los países. Los registros administrativos de empresas de una naturaleza más general pueden también contener información con respecto a la cobertura de los trabajadores por un convenio colectivo (por ejemplo, en Portugal, véase el ejemplo de país 9). Como se ha señalado en la sección 2 sobre afiliación sindical, la calidad de los registros administrativos depende de los procedimientos y estipulaciones legales y/o administrativos, sobre todo si el registro de los convenios colectivos es obligatorio (véase el recuadro 6).
- En lo relativo a la utilización de los registros administrativos de los convenios colectivos para calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva, debe tenerse presente que dichos convenios no suelen incluir referencias al número de trabajadores que cubre cada convenio. Suelen establecer que el convenio es aplicable a los trabajadores de una empresa, sector o industria en particular, o de una zona geográfica específica; de igual modo, en cada caso, el número de trabajadores cubiertos puede variar durante la vigencia del convenio.
- No debe omitirse la cobertura de los convenios que se han registrado en años anteriores pero que siguen en vigor.

Recuadro 6. ¿Cómo se recogen los datos sobre cobertura de la negociación colectiva en los registros administrativos?

- De conformidad con las disposiciones legislativas, la inscripción de los convenios colectivos en algunos Estados Miembros puede ser necesaria para establecer un registro de los reglamentos aplicables. La recolección de información fiable puede ayudar a las autoridades públicas a seguir las tendencias en negociación colectiva, a fomentar relaciones laborales cooperativas y a estar mejor preparadas para abordar cualquier conflicto que plantee la interpretación o el incumplimiento de un convenio colectivo. Los datos administrativos de este tipo también pueden ayudar a las autoridades públicas a determinar sectores vulnerables que no estén regulados por la negociación colectiva y a asignar los recursos más eficientemente (OIT, 2015).
- En los países donde el empleador y/o el sindicato registran o inscriben los convenios colectivos ante la autoridad competente (como en España; véase el ejemplo de país 10), pueden tener que notificar del número de trabajadores cubiertos por el convenio a su entrada en vigor (fecha de la suscripción).
- Otra manera es utilizar el registro administrativo de convenios colectivos para averiguar qué empresas y/o sindicatos están cubiertos por un convenio y enviarles un cuestionario solicitando información sobre el número de trabajadores cubiertos por el convenio a una fecha dada. Cuando el objetivo es únicamente la elaboración de estadísticas sobre el tema, estas investigaciones especiales deben considerarse como censos sobre unidades relevantes (empleadores, sindicatos) que han sido identificadas a través de un registro administrativo.

Ejemplo de país 9. Quadros de pessoal (registros de personal), Portugal

Desde 1981, en Portugal se mantiene un registro administrativo denominado Quadros de Pessoal (registros del personal) con periodicidad anual. Abarca a todas las empresas y una amplia serie de disposiciones de la legislación del trabajo. La administración pública, los institutos públicos y los empleadores de los trabajadores domésticos no están cubiertos.

Los datos recogidos incluyen información sobre cada establecimiento y empresa, como el tamaño, ubicación, actividad económica y número de trabajadores, así como sobre cada asalariado, como el sexo, edad, educación, competencias, ocupación, permanencia en el empleo, tipo de contrato, salario mensual y horas trabajadas. El registro también proporciona información sobre el tipo de convenio colectivo que cubre a cada trabajador, a saber: 1) convenio colectivo entre una o más asociaciones de empleadores y uno o más sindicatos (contrato colectivo de trabajo); 2) convenio colectivo entre varios empleadores y una o más organizaciones sindicales (acuerdo colectivo de trabajo); 3) convenio colectivo entre un empleador por una sola empresa y uno o más sindicatos (acuerdo de empresa), y 4) instrumentos colectivos de tipo administrativo, incluidas las disposiciones de ampliación.

Este registro administrativo está gestionado por la Oficina de Estrategia y Planificación, Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social. En el gráfico 9 figura un fragmento adaptado y traducido del formulario utilizado para recoger esta información.

Ejemplo de país 10. Formulario estadístico a dos niveles, España

En España, el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo deben notificarlo las partes en la negociación, una vez suscrito el acuerdo, cumplimentando formularios estadísticos específicos (Hojas estadísticas de convenios colectivos de empresa y de sector), uno para los convenios colectivos a nivel de empresa y otro para los convenios colectivos a nivel sectorial. La cumplimentación de estos formularios está establecida en la legislación y, una vez cumplimentados, deben incluirse entre los documentos presentados cuando el convenio se registra ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración.¹

Ejemplo de país 11. Estimaciones realizadas utilizando datos externos, Suecia

La Oficina Nacional de Mediación de Suecia mantiene un registro administrativo de convenios colectivos, que contiene detalles sobre todos los convenios colectivos en vigor en un año dado, incluidos los suscritos durante el año en curso. El número total de trabajadores asalariados cubiertos por los convenios colectivos se calcula sumando el número de asalariados que trabajan en las empresas que han suscrito un convenio colectivo. En Suecia, cuando un sindicato firma un convenio colectivo con un empleador, el convenio cubre a todos los trabajadores asalariados en la empresa, no sólo a los afiliados al sindicato. El número de asalariados lo notifican las asociaciones de empleadores para cada una de sus empresas afiliadas o, directamente las empresas si no pertenecen a una asociación de empleadores.²

3.2.3. Encuestas de establecimientos

- Las encuestas de establecimientos pueden servir para recoger datos sobre el número de trabajadores asalariados cubiertos por un convenio colectivo. Estas encuestas pueden incluir preguntas sobre si las personas ocupadas están cubiertas por un convenio colectivo, sobre el número de personas ocupadas cubiertas y sobre el tipo de convenio (suscrito a nivel empresarial, a nivel regional para un único sector, a nivel regional para múltiples sectores, a nivel nacional para un único sector o a nivel nacional para múltiples sectores). Véanse ejemplos de países 12 (Filipinas) y 13 (Unión Europea).
- En términos generales, las ventajas/desventajas relacionadas con la utilización de encuestas de establecimientos como fuente para la cobertura de la negociación colectiva son similares a las ya señaladas en la sección 2 sobre afiliación sindical.

¹ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que establece en sus anexos la información y los datos que deben facilitarse al registrar y depositar un convenio colectivo. Véase Boletín Oficial de Estado, 12 de junio de 2010, disponible en: <http://sid.usal.es/docs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>.

² Para más detalles, véase Kjellberg, 2019, Cuadro F, “Share of workers covered by collective agreements”, que incluye una nota metodológica en inglés.

Ejemplo de país 12. Encuesta integrada sobre la mano de obra y el empleo, Filipinas

La **Encuesta integrada sobre la mano de obra y el empleo (ISLE)** es una encuesta nacional de establecimientos de como mínimo 20 trabajadores que lleva a cabo la Autoridad de Estadística de Filipinas cada dos años. Consiste en un mínimo de tres módulos que abarcan temas sobre empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales, en particular sindicalismo y negociación colectiva. La ISLE tiene por objeto hacer aportaciones a estudios sobre tendencias y prácticas en la industria, así como proporcionar datos estadísticos de base para la formulación de políticas del trabajo. Proporciona información sobre una serie de cuestiones, desde la tasa de densidad sindical hasta la cobertura de la negociación colectiva (desglosada por sexo), pasando por la proporción de mujeres delegadas sindicales en los establecimientos, entre otras cuestiones. En el gráfico 10 figura un fragmento de la parte I (del módulo de sindicación y negociación colectiva) del **ISLE 2015-2016**.

Gráfico 10. Fragmento de la encuesta integrada sobre la mano de obra y el empleo de Filipinas

Parte I: sindicalismo y negociación colectiva

Período de referencia: 30 de junio de 2016

1. ¿Con sindicato? <i>(Registrado o en trámites en la fecha de referencia)</i>	☐ Sí	☐ No	
1.1. En caso afirmativo, especifique ámbito de aplicación de la unidad de negociación <i>(Sirvase marcar la casilla correspondiente)</i>	☐ Sólo supervisores	☐ Sólo bases	☐ Bases, incluidos los supervisores
2. Número de sindicatos <i>(Registrados o en trámites en la fecha de referencia)</i>			
3. Afiliación sindical			
3.1. Miembros mujeres			
3.2. Delegados sindicales, incluidos miembros de la Junta			
3.2.1. Delegadas			
3.2.1.1. Presidentas			
4. ¿Con convenio colectivo? <i>(Sirvase marcar la casilla correspondiente)</i>	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No	☐ Sí ☐ No
5. Trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, incluidos los que pagan retribuciones a las agencias			
5.1. Trabajadoras cubiertas			
6. ¿Cuentan con un comité / consejo en vigor de cooperación entre los trabajadores?	☐ Sí	☐ No	

Ejemplo de país 13. Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, Unión Europea

La **Encuesta sobre la estructura de los salarios (SES)** es una encuesta armonizada en toda la Unión Europea (UE). La llevan a cabo los Estados miembros de la UE, así como países candidatos y países de la Asociación Europea de Libre Cambio.

La SES consiste en una serie de pares de datos empleador-asalariado que proporciona información sobre las relaciones entre el nivel de remuneración y las características individuales de los trabajadores asalariados y las características de su empleador para las empresas de como mínimo diez asalariados. También participan en cierta medida las empresas con menos de diez asalariados.

Aunque los Estados que participan no tienen la obligación de presentar datos sobre el sector público, muchos lo hacen voluntariamente. Aparte del sector público, la encuesta cubre a todas las empresas en todas las áreas a excepción del sector agrícola.

Todos los países miembros de la UE tienen la obligación de proporcionar información sobre el tipo de convenio salarial colectivo aplicable a cada empresa (véase la lista más adelante).

Si una empresa no ha suscrito un convenio salarial colectivo, se notifica como «sin convenio salarial colectivo».

Los tipos de convenios salariales colectivos especificados en la encuesta son los siguientes:

- i) convenios suscritos a nivel nacional o interconfederal (cubren a los asalariados de más de una industria, están habitualmente suscritos por una o más confederaciones sindicales y una o más organizaciones nacionales de empleadores);
- ii) convenios sectoriales (establecen las condiciones de trabajo para todos o la mayoría de los trabajadores y asalariados en una industria o sector económico particular);
- iii) convenio específico por industria en regiones particulares;
- iv) convenio empresarial o con único empleador (que cubre sólo a los asalariados de un mismo empleador, independientemente del tamaño de la empresa; el convenio puede abarcar sólo determinadas unidades locales o grupos de asalariados en la empresa);
- v) convenio que se aplica sólo a los asalariados en la unidad local;
- vi) cualquier otro tipo de convenio que no figure entre los acabados de mencionar;
- vii) o que no se haya suscrito ningún convenio salarial colectivo.

Recuadro 7. Tasa de cobertura de la negociación colectiva

- La tasa de cobertura de la negociación colectiva refleja las personas ocupadas cuyas condiciones de trabajo están determinadas por un convenio colectivo (nominador) como un porcentaje de todas las personas ocupadas (denominador).
- Para calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel nacional, las encuestas de la fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares proporcionan datos sobre el número de personas ocupadas que están cubiertas por un convenio colectivo y sobre el número total de personas ocupadas para el mismo grupo de referencia - ello favorece un resultado estadísticamente sólido. Los registros administrativos proporcionan datos sobre el número de personas ocupadas que están cubiertas por un convenio colectivo. No obstante, cuando se utilizan registros administrativos para calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel nacional, el número total de personas ocupadas se obtendrá de una fuente distinta, habitualmente una encuesta de hogares / fuerza de trabajo y por consiguiente, dos grupos de referencia distintos serán utilizados, lo que puede restar valor estadístico al resultado. Finalmente, las encuestas de establecimientos pueden proporcionar datos sobre el número de trabajadores asalariados cubiertos por un convenio colectivo y sobre el número total de trabajadores asalariados para el mismo grupo de referencia lo que permite el cálculo de la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel de la empresa. No obstante, si el objetivo es calcular la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel nacional, el grupo de referencia tendrá un alcance más limitado que el proporcionado por una encuesta de hogares/fuerza de trabajo, que abarcará a todas las personas ocupadas (véase recuadro 7).
- Según el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el derecho de negociación colectiva se aplica a todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, con las únicas excepciones de las fuerzas armadas y la policía, y los funcionarios públicos en la administración del Estado (artículos 5 y 6). En aquellos Estados Miembros donde los trabajadores de las fuerzas armadas y/o la policía y /o los funcionarios públicos en la administración del Estado³ estén excluidos, la información sobre el número de trabajadores pertenecientes a estos colectivos se puede utilizar para calcular una tasa de cobertura de negociación colectiva ajustada. Tal tasa ajustada excluiría a estos trabajadores del denominador.
- Las estadísticas publicadas sobre cobertura de la negociación colectiva deberían proporcionar, como mínimo, detalles breves acerca de la fuente(s), su cobertura y los conceptos y las definiciones utilizados, así como el sitio web o referencia dónde la información metodológica puede ser obtenida.

³ Para más información sobre cómo se definen los «funcionarios públicos en la administración del Estado», véase OIT, 2013b.



Trabajadores siderúrgicos en los Estados Unidos de América, 2014. © Espen Rasmussen / Panos Pictures

Huelgas y cierres patronales

4

4.1. Datos que se deben recoger

- La Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) de la OIT establece que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Añade asimismo que, si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación o arbitraje con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a cierres patronales mientras dure el procedimiento de conciliación o arbitraje, y en relación con el segundo, para que acepten el laudo arbitral. Señala también que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.
- Para calcular los indicadores relativos a las huelgas y los cierres patronales (véase el recuadro 9), es necesario disponer de los siguientes datos, desglosados por situación en la ocupación (es decir, trabajadores asalariados y trabajadores independientes por separado) y actividad económica:
 - número de huelgas y cierres patronales;
 - número de días no trabajados por huelgas y cierres patronales;
 - número de trabajadores implicados directa o indirectamente en cualquier momento durante una huelga o cierre patronal;
 - número total de trabajadores.
- El número de trabajadores implicados en una huelga o cierre patronal¹ es la suma de las personas en el establecimiento que 1) han participado directamente en la huelga o cierre suspendiendo el trabajo (trabajadores implicados directamente) y las que 2) no pudieron trabajar debido a la huelga (trabajadores implicados indirectamente). Los trabajadores en otros establecimientos que no pudieron trabajar como resultado de los efectos secundarios² de las huelgas o los cierres patronales no deberían incluirse.

¹ Véase la Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15^a CIET, 1993, pár. 4. (Para más información en línea sobre estas y otras directrices estadísticas internacionales, véase la bibliografía y otras lecturas).

² Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15^a CIET, 1993, pár. 9. Para más información sobre los efectos secundarios de las huelgas o los cierres patronales, véase el anexo 2.

- Los días no trabajados por motivo de huelga o cierre patronal se refieren al número total de días de trabajo durante los cuales el trabajo podría haberse realizado con normalidad por los trabajadores implicados si no se hubiese celebrado la interrupción del trabajo. Los días de descanso semanal deberían excluirse, al igual que cualquier día festivo.

Recuadro 8. Algunos apuntes sobre la comparabilidad y la fiabilidad de los datos sobre las huelgas y los cierres patronales

Tal como para los otros datos sobre relaciones industriales, en la actualidad, no es posible todavía comparar los datos sobre las huelgas y los cierres patronales a nivel internacional. Este recuadro esboza algunos modos en que podrían facilitarse estas comparaciones.

- Se observan diferencias en el modo en que los países calculan el número de trabajadores implicados en las huelgas y los cierres patronales. Por consiguiente, cuando se analizan las cifras entre países es importante tener presente lo siguiente:
 - si el número de trabajadores implicados (en cada huelga o cierre patronal) se refiere al número total máximo de trabajadores implicados, de conformidad con lo que recomienda la definición internacional,³ o si se refiere al promedio de los trabajadores implicados - para cada huelga o cierre patronal - obtenido sumando el número de trabajadores implicados en cada día de huelga o cierre patronal y dividiendo la cifra que se obtenga por el número de días que duró la huelga o cierre patronal;
 - si cubre al total de los trabajadores implicados o sólo a los que lo han estado directamente;
 - si los trabajadores asalariados que no pueden trabajar como resultado de los efectos secundarios de las huelgas o los cierres patronales no están incluidos;
 - si todas las huelgas o cierres patronales están incluidos o si sólo los están las huelgas legales u oficiales, y
 - si los trabajadores distintos de los asalariados, los trabajadores que no trabajaron durante la huelga (por enfermedad, vacaciones o cualquier otra razón) y/o los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores ocasionales están incluidos.
- Para facilitar el análisis, es útil que los datos relacionados con los trabajadores implicados directamente y los relacionados con trabajadores implicados indirectamente se recojan y se presenten por separado.
- La notificación separada de las huelgas y de los cierres patronales permite un mejor análisis, aunque la mayoría de los datos no distinguen entre estos dos tipos de acciones laborales.
- El desglose por actividad económica es aconsejable para determinar la distribución de la pérdida de tiempo de trabajo debida a huelgas y cierres patronales en los distintos sectores.⁴
- Las estadísticas publicadas deberían proporcionar como mínimo detalles breves sobre 1) la fuente, la cobertura y los conceptos y definiciones utilizados, así como información sobre donde obtener una descripción más detallada de estos factores; 2) los sectores económicos incluidos/no incluidos; 3) los tipos de acciones laborales cubiertas (huelgas y/o cierres patronales); 4) los trabajadores incluidos/no incluidos; 5) si la cobertura incluye únicamente a los trabajadores implicados directamente o si cubre a todos los trabajadores, independientemente de si han estado implicados directa o indirectamente; 6) si sólo están incluidos las huelgas y los cierres patronales legales, o si lo están todas las huelgas y los cierres patronales, y 7) cualquier nivel mínimo para la inclusión/no inclusión de la acción laboral en las estadísticas.

³ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15^a CIET, 1993, pár. 35,b)).

⁴ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15^a CIET, 1993, pár. 30.

4.2. Fuentes de datos

4.2.1. Registros administrativos

- Las fuentes de datos más habituales para la elaboración de estadísticas sobre el número de trabajadores implicados en huelgas y cierres patronales y los días no trabajados por este motivo son los registros administrativos. Este puede llevarlos el ministerio de trabajo, la oficina nacional de estadística o las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- En aquellos países en los que la notificación de las huelgas y los cierres patronales es obligatoria por ley, la autoridad competente utilizará los informes de los sindicatos y/o de las organizaciones de empleadores para mantener un registro de todas las interrupciones del trabajo. Este tipo de informes normalmente incluye a la fecha de la acción, la razón del conflicto laboral, las empresas implicadas, el número de trabajadores implicados, la duración y otros detalles de interés.
- En algunos países, los sindicatos pueden estar obligados a notificar dicha información a la federación de sindicatos a la que estén afiliados, y los empleadores pueden estar obligados a presentar informes a su respectiva federación de empleadores. En todos estos casos, pueden elaborarse estadísticas sobre el número de trabajadores implicados, el número de huelgas y el número de días no trabajados por motivo de una interrupción de trabajo, basadas en los datos que contienen estos registros. Estas estadísticas puede elaborarlas la agencia que poseen y lleva los registros administrativos, u otra agencia, como la oficina nacional de estadística, basándose en los archivos administrativos presentados.
- Cuando la notificación de estos datos no es obligatoria, los ministerios de trabajo u otra autoridad competente pueden recoger información a través de consultas directas tras recibir la información sobre la interrupción de trabajo. Estas consultas suelen estar dirigidas a todos los empleadores de empresas en las que se sepa que ha tenido lugar una interrupción de trabajo, pero también pueden dirigirse a los sindicatos implicados en una huelga o cierre patronal, o a los representantes locales del gobierno. Para recoger esta información puede utilizarse un cuestionario estándar, como puede observarse en los ejemplos de país 14 (Polonia) y 15 (Japón). Cuando el objetivo es únicamente la elaboración de estadísticas sobre el tema, este cuestionario debe considerarse como un censo sobre unidades relevantes (empleadores, sindicatos) que han sido identificadas a través de un registro administrativo.
- En unos pocos países, son las federaciones de trabajadores o las de empleadores las que recogen información sobre las huelgas y los cierres patronales de sus miembros utilizando un formulario estándar. A menudo, esta información se complementa con la obtenida a través de otras fuentes (informales), de información recopilada en los registros administrativos por los servicios de mediación y conciliación del ministerio de trabajo, y de los informes de las inspecciones del trabajo y/o consultas dirigidas a las organizaciones de empleadores o de trabajadores.

Ejemplo de país 14. Registros administrativos sobre huelgas y cierres patronales, Polonia

La oficina nacional de estadística de Polonia (Główny Urząd Statystyczny) envía un cuestionario titulado 'Ficha Estadística de Huelgas' a las empresas donde se sabe que ha tenido lugar una huelga o cierre patronal para obtener información como, por ejemplo, el número de trabajadores implicados.

En el gráfico 11 figura una traducción al español adaptada de parte del cuestionario. El original en polaco también pregunta sobre el número de mujeres trabajadoras en el establecimiento, el número de mujeres trabajadoras implicadas en la huelga y el número de horas no trabajadas por las mujeres implicadas en la huelga.



Gráfico 11. Cuestionario utilizado en Polonia para recoger información sobre las huelgas y los cierres patronales

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA			
Establecimiento	FICHA ESTADÍSTICA DE HUELGAS		Oficina de Estadística
Número de identificación			La ficha debe enviarse en el plazo de tres días a partir de la finalización de la huelga
Actividad económica			
1. La ficha incluye: Huelga: Inicio año mes fecha finalización año mes fecha			
2. Núm. de asalariados del establecimiento 2.1. total personas 2.1.1. de los cuales, trabajadores de la producción personas			
3. Tipo de conflicto laboral: 3.1. – sede de los sindicatos 3.2. – sindicatos sectoriales 3.3. – sindicatos regionales 3.4. – sindicatos establecidos 3.5. – grupo de asalariados 7. Duración: 7.1. menos de 24 horas en horas 7.2. un día o más en días			
4. Huelga declarada de conformidad con el procedimiento de solución de conflictos 4.1. Opinión empleador 4.2. Opinión sindicato 8. Número de personas que han participado en la huelga 8.1. total personas 8.1.1. de los cuales, trabajadores producción personas			
5. Tipos de huelga: 5.1. advertencia 5.2. permanentes 5.2.1. de las cuales, por ocupación 9. Tiempo no trabajado: 9.1. total horas de trabajo días de trabajo 9.1.1. de los cuales, trabajadores producción 			
6. Razones de la huelga: 6.1. económicas 6.2. solidarias 6.3. participación en huelga general 6.4. Otras 10. Principales reivindicaciones 10.1. 10.2. 10.3.			
11. Número de asalariados que no participaron directamente en la huelga, pero que no pudieron trabajar debido a la huelga personas 12. Tiempo no trabajado por las personas indicadas en la casilla 11 horas de trabajo			

Ejemplo de país 15. Encuesta sobre conflictos laborales, Japón

En el Japón, entre 2009 y 2013 el Departamento de Estadística e Información de la Secretaría del Ministro en el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar realizó con periodicidad anual una **Encuesta sobre Conflictos Laborales**. Esta **encuesta de alcance nacional**, que cubre todas las industrias, fue enviada directamente por el Departamento de Estadística e Información a las oficinas de las prefecturas a cargo de la administración del trabajo que la cumplimentaron y la devolvieron al Departamento.

La encuesta reunió información sobre i) el número de asalariados regulares del establecimiento donde se produjo el conflicto; ii) el nombre del sindicato implicado y el número de afiliados sindicales; iii) la naturaleza del conflicto; iv) las fechas en que se produjo y se resolvió el conflicto y v) las reivindicaciones vinculadas al conflicto.

La encuesta recogió además datos sobre acciones colectivas, que se obtuvieron por separado sobre las huelgas y sobre los cierres patronales, y que incluyen la fecha de la acción colectiva, el número total de participantes activos en dicha acción y el número de días de trabajo perdidos. En el gráfico 12 figura el cuestionario básico.

Gráfico 12. Cuestionario utilizado en el Japón para recoger información sobre las huelgas y los cierres patronales

Encuesta General de Estadística
basada en la Ley de Estadística

Cuestionario de la Encuesta sobre Conflictos Laborales

Fecha (mes/año)

Tipo de informe:	1. Conflicto resuelto	2. Conflicto no resuelto	3. Pospuesto	4. Pospuesto	Oficina de Política Laboral núm. - Referencia núm.										
Nombre del establecimiento y número de asalariados permanentes				Nombre del sindicato y número de afiliados											
					Personas										
Principales productos o servicios del establecimiento				Fecha del conflicto	día/mes/año										
				Fecha de resolución del conflicto	día/mes/año										
Naturaleza del conflicto	1. Conflicto independiente 2. Conflicto asociado Nombre del sindicato de más alto nivel que convoca la huelga			Fecha de la acción laboral	Acción concertada el (día día/mes/año)										
					Acción concertada el (día día/mes/año)										

Prefectura
núm.

Referencia núm.

* Conflicto
asociado

Clasificación
industrial

Domicilio
de la empresa

Clasificación
Organizativa

Reivindicaciones

Nuevo o
trasladado

Método de resolución
Método

Tercera parte

* Duración

* Acción
concertada

* Núm. de
casos por
prefectura

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Total participantes				Participantes activos				* Conflicto - interrupción de trabajo					
								Días		Participantes activos		Días de trabajo perdidos	

14

15

16

17

18

Sírvase indicar la modalidad específica de la acción laboral

Huelga de medio día o más				Cierre patronal							
Días		Participantes activos		Días de trabajo perdidos		Días		Participantes activos		Días de trabajo perdidos	

19

20

21

22

23

24

Huelga de menos de medio día				Huelga de celo				Otros			
Días		Participantes activos		Días de trabajo perdidos		Días		Participantes activos		Días de trabajo perdidos	

25

26

27

28

29

30

(Nota 1)
(Nota 2)
(Nota 3)
(Nota 4)

Las columnas con (*) debe cumplimentarlas el Ministerio de Salud Trabajo y Bienestar
Las casillas sombreadas no deben cumplimentarse en caso de conflictos pospuestos
Para el total de participantes, sírvase indicar el número de asalariados permanentes
en el establecimiento que eran miembros del sindicato
Cumplimente las columnas «Fecha de acción concertada» y «Participantes activos»
sólo si la acción laboral tuvo lugar en el mes pertinente.

*
Tipo

* Número de empresas
Total
Mitad ≥
Cierre
Mitad ≥
Huelga
de celo
Otros
Tipo

Recuadro 9. Indicadores relacionados con huelgas y cierres patronales

- El número de trabajadores involucrados en huelgas y cierres patronales por cada 1,000 trabajadores refleja el número de trabajadores involucrados en una huelga o cierre patronal durante el período de referencia como un permillage de todos los trabajadores.
- El número de días no trabajados por motivo de huelga o cierre patronal por cada 1,000 trabajadores refleja el número de días hábiles durante los cuales el trabajo podría haberse realizado con normalidad por los trabajadores implicados si no se hubiese celebrado la interrupción del trabajo como permillage de todos los trabajadores.
- Los registros administrativos pueden proporcionar datos sobre el número de trabajadores involucrados en huelgas y cierres patronales, así como sobre la cantidad de días no trabajados; sin embargo, para calcular los indicadores a nivel nacional, el número total de trabajadores provendrá de una fuente diferente, generalmente una encuesta de hogares / fuerza laboral. Esto significa que esos indicadores se calcularán utilizando dos fuentes diferentes y, por lo tanto, dos grupos de personas de referencia diferentes, lo que puede restar valor a la solidez estadística del resultado.
- A efectos de coherencia, estos indicadores deberían calcularse utilizando la misma cobertura tanto para los sectores económicos y como para el grupo de referencia de trabajadores. Por ejemplo, si la agricultura se excluye de la cobertura de días no trabajados (numerador), el número total de trabajadores (denominador) también debería excluir la agricultura.

- Como se señala en la sección 1 «¿Por qué es importante recoger datos sobre las relaciones laborales?», la recolección de datos sobre afiliación sindical, sobre la cobertura de la negociación colectiva y sobre las huelgas y los cierres patronales puede servir para documentar las decisiones de política que tomen los mandantes tripartitos con miras a promover la negociación colectiva y unas relaciones laborales sólidas. La OIT ha proporcionado orientaciones para ayudar a mejorar la calidad y la comparabilidad de los datos sobre las relaciones laborales. La presente guía forma parte de los esfuerzos desplegados a tal efecto.
- La Resolución sobre las estadísticas de los convenios colectivos, adoptada por la 3.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 1926 y la Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la 15.ª CIET en 1993 son las principales directrices internacionales para la recolección de estadísticas sobre negociación colectiva y conflictos laborales respectivamente.
- Debido a las características particulares de cada país en relación con los marcos jurídicos, normativos e institucionales, así como a las diferencias en las fuentes, las técnicas de notificación, las definiciones y la cobertura de los datos, los análisis comparativos entre países y a lo largo del tiempo deben hacerse con cautela (Chang y Sorrentino, 1991).
- La interpretación de los indicadores sobre las relaciones laborales, como la tasa de densidad sindical y la tasa de cobertura de la negociación colectiva, debe tener en cuenta la cobertura de las estadísticas a las que se refieren, incluido el grupo de referencia, el período de tiempo y el área geográfica. Cuando esa cobertura es menos que completa, y más aún si excluye una parte significativa de las personas ocupadas, la interpretación de los indicadores sobre las relaciones laborales debería ser particularmente cautelosa.
- Puede ser necesaria información complementaria, a menudo cualitativa, para obtener una imagen más completa de la calidad de las relaciones laborales en un país determinado. Ésta puede incluir: 1) información sobre las disposiciones y el contenido de los convenios colectivos; 2) información sobre el nivel al que suele aplicarse principalmente el convenio colectivo, así como sobre la coordinación entre niveles; 3) datos sobre la prevención y la solución de conflictos, como el número y la naturaleza de las demandas interpuestas ante el sistema legal y las resueltas a través de mecanismos de mediación;

4) información sobre la existencia y el funcionamiento de instituciones y mecanismos de prevención/solución de conflictos; 5) información sobre el número de establecimientos con consejos de gestión de los trabajadores y consejos o comités de trabajadores; 6) información sobre la participación de los trabajadores en la gestión, si participan y en qué medida; 7) datos sobre el número de establecimientos con comités de seguridad y salud en el trabajo, y 8) datos sobre la participación de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas y la promoción y defensa.

- Las estadísticas sobre la densidad de las organizaciones de empleadores también pueden revestir interés habida cuenta de que los empleadores son un interlocutor clave en el diálogo social y la negociación colectiva.
- En algunos países puede darse el caso de que sólo algunas o ninguna de las fuentes de datos analizadas en esta guía estén disponibles o sean fiables (encuestas de la fuerza de trabajo, registros administrativos y encuestas de establecimientos). En función de la disponibilidad de las encuestas de la fuerza de trabajo, los datos administrativos y/o las encuestas de establecimientos, también pueden tomarse en consideración otros métodos para obtener indicadores sobre las relaciones laborales. Pueden obtenerse «datos especiales» de 1) estimaciones estadísticas basadas en la legislación nacional y en los marcos normativos; 2) la combinación de varias fuentes para generar series completas de datos o para contrarrestar las desventajas de cada fuente, y 3) recolecciones de datos especiales de fuentes potenciales (por ejemplo, sindicatos, organizaciones de empleadores, grandes establecimientos, etc.)

Anexo 1.

Cuestionario anual de la OIT sobre estadísticas del trabajo: Preguntas sobre las relaciones laborales y sobre las huelgas y los cierres patronales

RELACIONES LABORALES Y DE EMPLEO

[162] Afiliación sindical de los ocupados y de los asalariados según sexo (Personas)

OBJETIVO: Ocupados (es decir, asalariados e independientes) y asalariados actualmente afiliados a un sindicato, definido como una organización independiente de trabajadores, constituida con el fin de promover y defender los intereses de los trabajadores.

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS

Situación	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Ocupados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										
Asalariados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										

Notas (opcional)

RELACIONES LABORALES Y DE EMPLEO

[161] Afiliación sindical según tipo de afiliado (Personas)

OBJETIVO: Personas actualmente afiliadas a un sindicato, definido como una organización independiente de trabajadores, constituida con el fin de promover y defender los intereses de los trabajadores. Los datos deben presentarse según la situación en la fuerza de trabajo de los afiliados a sindicatos.

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS										
Tipo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
Personas ocupadas										
Personas ocupadas: asalariados										
Personas ocupadas: independientes										
Personas desocupadas										
Personas fuera de la fuerza de trabajo										

Notas (opcional)

[165] Tasa de sindicalización de los ocupados y de los asalariados según sexo (Porcentaje)

OBJETIVO: Ocupados (es decir, asalariados e independientes) y asalariados actualmente afiliados a un sindicato como porcentaje del número total de personas ocupadas o de asalariados, respectivamente.

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS											
Situación	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Ocupados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										
Asalariados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										

Notas (opcional)

RELACIONES LABORALES Y DE EMPLEO

[168] Ocupados y asalariados amparados por convenios colectivos según sexo (Personas)

OBJETIVO: Ocupados (es decir, asalariados e independientes) y asalariados amparados por todos los convenios colectivos actualmente vigentes (incluidos aquellos concluidos los años anteriores), incluyendo a las personas amparadas por extensión.

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS

Situación	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Ocupados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										
Asalariados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										

Notas (opcional)

[171] Tasa de cobertura de la negociación colectiva para los ocupados y los asalariados según sexo (Porcentaje)

OBJETIVO: Ocupados (es decir, asalariados e independientes) y asalariados amparados por todos los convenios colectivos actualmente vigentes (incluidos aquellos concluidos los años anteriores), incluyendo a las personas amparadas por extensión, como porcentaje del número total de personas ocupadas o de asalariados, respectivamente.

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS

Situación	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Ocupados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										
Asalariados	Total										
	Hombres										
	Mujeres										

Notas (opcional)

Notas relacionadas con el tema

OBJETIVO: Huelgas y cierres patronales únicamente, excluyendo los efectos secundarios. Si se usa un límite inferior para la cobertura de huelgas y cierres patronales (por ejemplo, días o trabajadores implicados), éste debería ser lo más bajo posible.

Cobertura de las acciones de los conflictos de trabajo

Límite inferior de cobertura de huelgas y cierres patronales

Notas (opcional)

Huelgas y cierres patronales

(67) Número de huelgas y cierres patronales por actividad económica (Casos)

Fuente

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS

CIIU-Rev.4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca										
B. Explotación de minas y canteras										
C. Industrias manufactureras										
D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado										
E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación										
F. Construcción										
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas										
H. Transporte y almacenamiento										
I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas										
J. Información y comunicaciones										
K. Actividades financieras y de seguros										
L. Actividades inmobiliarias										
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas										
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo										
O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria										
P. Enseñanza										
Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social										
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas										
S. Otras actividades de servicios										
T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio										
U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales										
X. No clasificados en otra parte										

Notas (opcional)

Huelgas y cierres patronales

[(69)] Días no trabajados debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (Días)

OBJETIVO: Número de días de trabajo no trabajados por causa de huelga o cierre patronal.

Fuente

Unidad de tiempo para medir el tiempo perdido

COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS

CIU-Rev.4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca										
B. Explotación de minas y canteras										
C. Industrias manufactureras										
D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado										
E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación										
F. Construcción										
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas										
H. Transporte y almacenamiento										
I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas										
J. Información y comunicaciones										
K. Actividades financieras y de seguros										
L. Actividades inmobiliarias										
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas										
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo										
O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria										
P. Enseñanza										
Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social										
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas										
S. Otras actividades de servicios										
T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio										
U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales										
X. No clasificados en otra parte										

Notas (opcional)

Huelgas y cierres patronales

[68] Trabajadores implicados en huelgas y cierres patronales por actividad económica (Personas)

OBJETIVO: Número de trabajadores implicados directa o indirectamente en una huelga o cierre patronal durante toda su duración o durante parte de ésta.

Fuente		COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS									
Trabajadores implicados		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
CIU-Rev.4											
Total											
A. Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca											
B. Explotación de minas y canteras											
C. Industrias manufactureras											
D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado											
E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación											
F. Construcción											
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas											
H. Transporte y almacenamiento											
I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas											
J. Información y comunicaciones											
K. Actividades financieras y de seguros											
L. Actividades inmobiliarias											
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas											
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo											
O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria											
P. Enseñanza											
Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social											
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas											
S. Otras actividades de servicios											
T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio											
U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales											
X. No clasificados en otra parte											
Notas (opcional)											

Huelgas y cierres patronales

[70] Días no trabajados por 1.000 trabajadores debido a huelgas y cierres patronales por actividad económica (Tasa)

OBJETIVO: Tasa de días de trabajo no trabajados por causa de huelga o cierre patronal.

Fuente		COMPLETAR SI LOS DATOS FUERON REVISADOS									
Tipo de tasa de severidad de huelgas y cierres patronales		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
CIIU-Rev.4											
Total											
A. Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca											
B. Explotación de minas y canteras											
C. Industrias manufactureras											
D. Suministro de electricidad, gas; vapor y aire acondicionado											
E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación											
F. Construcción											
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas											
H. Transporte y almacenamiento											
I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas											
J. Información y comunicaciones											
K. Actividades financieras y de seguros											
L. Actividades inmobiliarias											
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas											
N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo											
O. Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria											
P. Enseñanza											
Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social											
R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas											
S. Otras actividades de servicios											
T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio											
U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales											
X. No clasificados en otra parte											
Notas (opcional)											

Anexo 2.

Conceptos adicionales y definiciones

Personas ocupadas

43

En la 19ª CIET (2013), las personas en la ocupación o personas ocupadas se definieron como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un período de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios. Se clasificaron en: a) personas ocupadas y «trabajando», es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, y b) personas ocupadas pero «sin trabajar» debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias).¹

Las personas ocupadas «ausentes temporalmente» durante el período de referencia corto son aquellas que, habiendo trabajado en su puesto de trabajo actual, se encontraban «sin trabajar» durante un período corto pero que durante su ausencia mantenían un vínculo con el puesto de trabajo.

El término «personas ocupadas» incluye: a) las personas que trabajan a cambio de remuneración o beneficios mientras participan en actividades de formación o de perfeccionamiento por exigencia de su puesto de trabajo o para otro puesto de trabajo en la misma unidad económica; estas personas se clasifican como personas ocupadas y «trabajando»; b) los pasantes, aprendices y personas en formación que trabajan a cambio de una remuneración en efectivo o en especie; c) las personas que trabajan a cambio de una remuneración o beneficios a través de programas de promoción del empleo; d) las personas que trabajan en sus propias unidades económicas para producir bienes destinados principalmente a la venta o el trueque, aun cuando parte de la producción se destine al consumo del hogar o la familia; e) las personas con puestos de trabajo estacionales y que durante la temporada baja continúan desempeñando algunas de las tareas y obligaciones de sus puestos de trabajo; f) las personas que trabajan a cambio de remuneración o beneficios pagaderos al hogar o familia; g) los miembros permanentes de las fuerzas armadas, las personas que realizan el servicio militar y las personas en el servicio civil alternativo que realizan este trabajo a cambio de remuneración en efectivo o en especie. El término no incluye a las personas que realizan actividades de producción de bienes o prestación de servicios «para uso final propio» e internos no remunerados.

¹ Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, 19ª CIET, 2013.

Trabajadores asalariados

La Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), adoptada por la 20.ª CIET (2018), revisa el concepto de ‘trabajador asalariado’ como trabajador empleado a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tiene una participación mayoritaria en la unidad económica que lo emplea.² Según la definición de la CISO-18, percibe una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o, en algunos casos, por cada tarea o parte de una tarea realizada o por servicios prestados, incluida la venta (comisión). El pago por tiempo trabajado es la modalidad de remuneración más habitual. El pago en especie suele consistir en bienes de algún tipo. Por lo general, el pago en servicios suele complementarse con un pago en efectivo.

La nueva clasificación menciona asimismo que los ‘trabajadores asalariados’ pueden ser contratados en unidades de mercado, unidades no de mercado y hogares que producen bienes y/o servicios principalmente para consumo propio.

Los asalariados pueden desglosarse a su vez en función de la naturaleza de las modalidades contractuales del trabajo en la ocupación, el grado de permanencia de la relación de trabajo y la estabilidad del tiempo de trabajo disponible para el trabajador, para conformar los siguientes grupos: a) asalariados permanentes; b) asalariados con contrato de duración determinada; c) asalariados con contrato de corta duración y asalariados ocasionales, y d) aprendices, pasantes e internos remunerados.

Conflicto de trabajo o conflicto laboral

Un conflicto de trabajo o conflicto laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión en particular o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores.³

Cierre patronal

Se entiende por cierre patronal el cierre temporal, ya sea parcial o total, de uno o varios centros de trabajo decidido por uno o varios empleadores o el impedimento por parte de éstos del desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores con objeto de lograr una reivindicación o rechazar exigencias o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros empleadores.⁴

A efectos estadísticos, se diferencia un cierre patronal de otro según el conflicto laboral que lo haya provocado. Siempre y cuando el cierre patronal haya estado motivado por un mismo conflicto de trabajo, puede llevarse a cabo en un único establecimiento o en varios establecimientos en un mismo momento o en momentos diferentes, a condición de que el período transcurrido entre los intervalos en que tenga lugar la acción no sea mayor de dos meses.

² Para más detalles, véase la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.ª CIET, 2018.

³ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15.ª CIET, 1993, párr. 4, a).

⁴ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15.ª CIET, 1993, párr. 4, c), 13.

Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin asalariados

Los trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin asalariados son trabajadores que gestionan una unidad económica no constituida en sociedad, individualmente o con varios socios o con trabajadores familiares auxiliares, y que no contratan a ninguna persona para trabajar de manera regular en la unidad económica como asalariado.⁵

Efectos secundarios de una acción causada por un conflicto laboral

Los efectos secundarios de una acción causada por un conflicto laboral son las repercusiones en otros establecimientos, donde a los trabajadores se les ha impedido efectuar su trabajo o éste se ha visto alterado, o las repercusiones en otros grupos de trabajadores independientes que no han podido realizar su trabajo o éste ha experimentado alteraciones.⁶

Los datos sobre los efectos secundarios que afectan a otros trabajadores o establecimientos más allá de los que han participado pueden incluir, por ejemplo, el número de materiales no recibidos o de servicios no prestados, la duración de cualquier tiempo muerto o el número de trabajadores que no pudieron trabajar debido a la falta de materiales o servicios, entre otros motivos (OIT, 1993).

Huelga

Se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores asalariados con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.⁷

A efectos estadísticos, se diferencia una huelga de otra huelga según el conflicto laboral que la haya provocado. Siempre y cuando la huelga haya estado motivada por un mismo conflicto de trabajo y la hayan llevado a cabo los trabajadores de un establecimiento o de varios establecimientos en un mismo momento o en momentos diferentes, a condición de que el período transcurrido entre los intervalos en que tenga lugar la acción no sea mayor de dos meses.

⁵ Para más detalles, véase la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20ª CIET, 2018.

⁶ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15ª CIET, 1993, pár. 4, k).

⁷ Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15ª CIET, 1993, pár 4, b), 13.

Bibliografía y otras lecturas

Referencias

- Blanchflower, D. 2007. "A cross-country study of union membership", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, núm. 1, págs. 1–28.
- Chang, C.; Sorrentino, C. 1991. "Union membership statistics in 12 countries", en *Monthly Labor Review*, vol. 114, núm. 12, diciembre, págs. 46–53. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/41843857>.
- Chernyshev, I. 2003. Indicadores estadísticos sobre trabajo decente: estadísticas de huelgas y cierres patronales en el contexto internacional (Ginebra, OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_088100/lang-es/index.htm.
- Comisión Europea (CE); Fondo Monetario Internacional (FMI); Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE); Naciones Unidas; Banco Mundial. 2009. *Sistema de Cuentas Nacionales*, 2008 (Nueva York, 2009). Disponible en: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf>.
- Eurostat s.f. *Eurostat Statistics Explained*. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_Explained.
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", en J. Berg (dir.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra, OIT y Edward Elgar).
- ; Stoevska, V. 2011. *Social dialogue indicators, International Statistical Inquiry 2008–09*, Nota Técnica (Ginebra, OIT). Disponible en: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf>.
- ; Visser, J. (dir.). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection* (Ginebra, OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1993. *Estadísticas de huelgas, cierres patronales y otros tipos de acción laboral directa*, Informe II, 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 1993 (Ginebra).
- . 2009. Negociación colectiva: la negociación por la justicia social. Nota de introducción, Reunión tripartita de alto nivel sobre la negociación colectiva Ginebra, 2009.

- . 2012a. *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012 (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174832/lang-es/index.htm.
 - . 2012b. *Social dialogue indicators: Collecting information through labour force surveys*, comparative note, Departamento de Estadística y Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_204123/lang-en/index.htm.
 - . 2013a. “Social dialogue, workers’ and employers’ representation”, en *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, Manual de la OIT, segunda versión, capítulo. 10, págs. 90–205. Disponible en http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang-en/index.htm.
 - . 2013b. *La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra 2013 (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205520/lang-es/index.htm.
 - . 2013c. *Statistics on social dialogue*, presentación hecha en la 19.^a reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2013 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223919.pdf.
 - . 2015. *Negociación colectiva: Guía de políticas*, Departamento de Gobernanza y Tripartismo y Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_528312/lang-es/index.htm
 - . 2017. *Quick guide on sources and uses of labour statistics* (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf.
 - . 2018a. *Decent work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators*, Departamento de Estadística (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf.
 - . 2018b. *Quick guide on sources and uses of labour statistics* (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_648799.pdf.
 - . 2018c. *Diálogo Social y Tripartismo: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe IV*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018 (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_624017/lang-es/index.htm.
- Kjellberg, A. 2019. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, vol. 2019, núm. 1 (Lund, Departamento de Sociología, Universidad de Lund).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 1991. “Trends in trade union memberships”, en *Employment Outlook 1991*, capítulo 4, págs. 97–134. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/emp/4358365.pdf>.
- . 2017. *Collective bargaining in OECD and accession countries: Industrial disputes*. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf>.

Pember, R. 1998. Recopilación y presentación de estadísticas del trabajo basadas en registros administrativos (Ginebra, OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_088063/lang-es/index.htm.

Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2017. *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?*, Relaciones laborales y negociación Colectiva, Nota de información núm. 1 (Ginebra, OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_461330/lang-es/index.htm.

Ejemplos de países

Brasil: Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponible en: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>.

Cabo Verde: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Resultados do Inquérito Multiobjectivo Contínuo, IMC 2018* (Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde, 2018). Disponible en: http://ine.cv/wp-content/uploads/2019/04/imc-2018-apresentacao-estatisticas-mercado-trabalho-01_04_19.pdf.

Chipre: Registro de Sindicatos, Departamento de Relaciones Laborales, Ministerio de Previsión Social, Trabajo y Seguro Social, Chipre. Disponible en: <http://www.mlsi.gov.cy>.

España: Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial de Estado), 12 de junio de 2010. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>.

Filipinas: *Integrated Survey on Labor and Employment (ISLE 2015/2016) – Part 2 (Modules on Unionism and Collective Bargaining; Occupational Safety and Health Practices; and Occupational Injuries and Diseases)* (Philippine Statistics Authority, 2017). Disponible en: <https://psa.gov.ph/isle>.

Irlanda: *Annual return form, trade union, form A.R. 21 (Companies Registration Office)*. Disponible en: <https://www.cro.ie/Society-Union/RFS-Forms/RFS-Trade-Union-Forms>.

Finlandia: *Employee organization in 2017, Working life 2019, Lasse Ahtiainen (Ministry of Employment and the Economy, 2019)*. Disponible en: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Japón: *Survey on Labour Disputes*, Departamento de Estadística e Información, Ministerio de Salud, Trabajo y Previsión Social del Japón, 2013). Disponible en: https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/dl/21Q_sogi_Eng.pdf.

Malawi: *Malawi Labour Force Survey 2013* (Oficina Nacional de Estadística de Malawi, 2014). Disponible en: http://www.nsomalawi.mw/index.php?option=com_content&view=article&id=209&Itemid=97.

Polonia: *Statistical card on strikes (Statistics Poland)*. Disponible en: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2012/passive/Z-KS.pdf>.

Portugal: *Quadro de pessoal (Anexo A), Relatório único, Gabinete de Estratégia e Planeamento* (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal, s.f.). Disponible en: http://download.gep.mtss.gov.pt/SGURI/downloads/MODELO_RU.pdf.

Sudáfrica: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2: 2018* (Statistics South Africa, 2018). Disponible en: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/3184/download/42403>.

Suecia: A. Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, vol. 2019, núm. 1 (Lund, Departamento de Sociología, Universidad de Lund, 2019).

Reino Unido: *Labour Force Survey: user guidance* (Oficina Nacional de Estadística). Disponible en: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/labourforcesurveyuserguidance#2019-update>.

Unión Europea: Structure of Earnings Survey, 2014 (Eurostat). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.

Normas internacionales del trabajo

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1951 (núm. 91).

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94).

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159).

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Otros instrumentos de la OIT

OIT Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social - 5ª edición (marzo de 2017) https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm.

Directrices estadísticas internacionales

Resolución sobre las estadísticas de los convenios colectivos, 3ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 1926. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087549/lang-es/index.htm.

Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, 12ª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1973. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087499/lang-es/index.htm.

Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, 13ª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, 1982. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087483/lang-es/index.htm.

Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087546/lang-es/index.htm.

Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993. Disponible en: http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang-en/index.htm.

Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang-es/index.htm.

Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf.

Bases de datos

Database on wages, working time and collective disputes, European Observatory of Working Life (EurWORK), Eurofound. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/european-observatory-of-working-life-eurwork/database-of-wages-working-time-and-collective-disputes>.

ICTWSS, Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). Disponible en: <http://www.uva-aiaas.net/en/ictwss>.

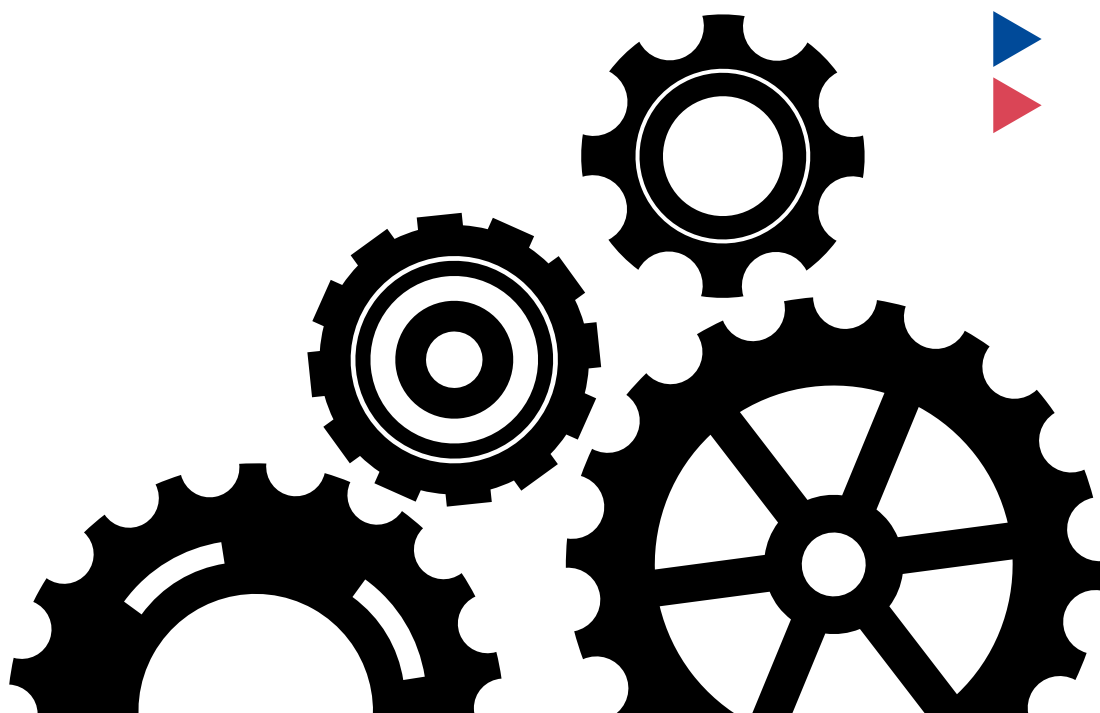
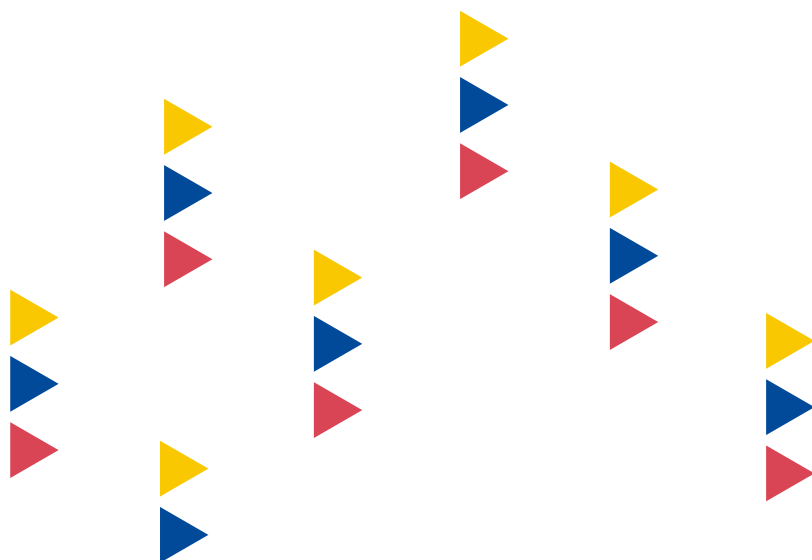
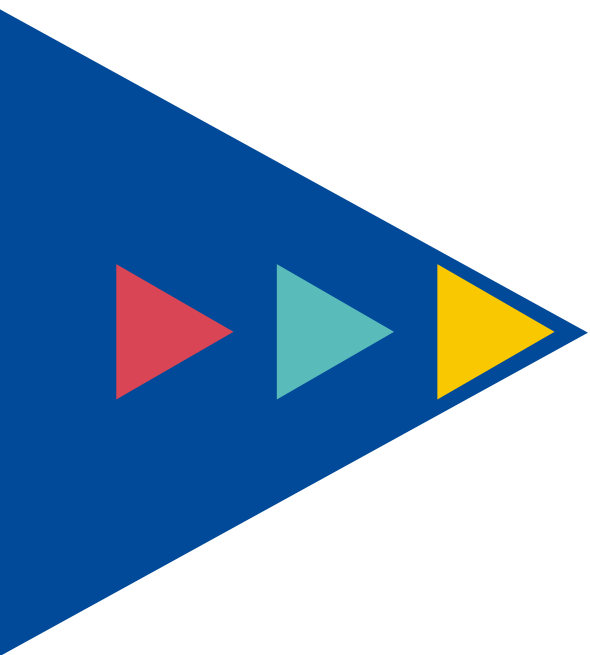
Repositorio de Microdatos de la OIT. Disponible en: www.ilo.org/microdata

IRData, OIT. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/>.

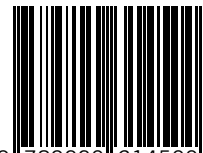
IRLex, OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/irlex>.

Datos de la OCDE sobre negociación colectiva. Disponible en: <http://www.oecd.org/employment/collectivebargaining.htm>.

Datos de libre acceso del Banco Mundial. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/>.



ISBN 978-92-2031450-0



9 789220 314500