

Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: (enero de 1993)

La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

.....

Recordando las normas internacionales que figuran en la resolución interina sobre las estadísticas de las huelgas y de los cierres patronales, adoptada por la decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre-noviembre de 1987);

Recordando las disposiciones del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y de la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170);

Recordando la importancia de las estadísticas de las acciones provocadas por los conflictos laborales para las relaciones de trabajo, y para contribuir a evaluar sus efectos económicos y sociales;

Reconociendo el surgimiento de nuevas formas de acciones reivindicativas y la necesidad de que sean abarcadas por las normas estadísticas nacionales e internacionales;

Reconociendo la necesidad de proporcionar directrices para contribuir a la elaboración de estadísticas nacionales de las acciones causadas por conflictos laborales que sean de mejor calidad y más fácilmente comparables entre los distintos países,

Adopta, el día 28 de enero de 1993, la presente resolución, que sustituye a la resolución interina adoptada por la decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Consideraciones generales

1. Cada país debería proponerse elaborar un programa global de estadísticas de huelgas, cierres patronales y, cuando proceda, otras acciones causadas por conflictos laborales con objeto de proporcionar a los diversos usuarios una base estadística adecuada que tenga en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. El objetivo de ese programa debería ser la elaboración de estadísticas que, junto con otros indicadores económicos y sociales apropiados, puedan utilizarse para fines descriptivos y analíticos a escala tanto nacional como internacional. Cada país debería abarcar, como mínimo, un conjunto básico de datos que responda a los requerimientos nacionales e internacionales.

NOTA: Este conjunto de datos constituye el núcleo de esta resolución. La información complementaria que responda a los requerimientos nacionales según las exigencias, circunstancias y prácticas de cada país, aparece en el presente texto después de las palabras “cuando sea pertinente”.

2. Antes de formular o de revisar los conceptos, las definiciones y la metodología que han de utilizarse para la recopilación, el procesamiento y la publicación de estadísticas, se debería consultar

a los principales usuarios de las mismas, incluidas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con objeto de tener en cuenta sus necesidades y, en lo posible, de lograr su colaboración.

3. Para facilitar la comparación de las estadísticas entre países cuyas prácticas nacionales en la materia no se adaptan exactamente a las normas internacionales, los datos que se publiquen deberían ir acompañados de una aclaración sobre las divergencias. Cuando sea posible, se deberían obtener periódicamente estimaciones de cada elemento importante que no haya sido incluido en las estadísticas con objeto de posibilitar una evaluación de los principales indicadores de acuerdo con las normas internacionales. Alternativamente, podrían identificarse los elementos necesarios y obtener estadísticas por separado para cada uno de ellos, de manera que pudieran efectuarse comparaciones entre distintos países.

Terminología y definiciones

4. Para los efectos de las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos de trabajo incluidas en esta resolución se utilizan los términos y definiciones siguientes:

- a) Un *conflicto de trabajo* o *conflicto laboral* es una situación de desacuerdo referente a una cuestión 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.
- b) Se entiende por *huelga* una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.
- c) 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.
- d) Se entiende por *otras acciones causadas por conflictos laborales* las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo.
- e) *Trabajadores implicados en una huelga*: Los trabajadores *directamente implicados* en una huelga son los que participaron directamente interrumpiendo el trabajo. Los trabajadores *indirectamente implicados* en una huelga son los asalariados de los establecimientos implicados o los trabajadores independientes que pertenecen al grupo implicado, que no participaron directamente interrumpiendo su trabajo pero que no pudieron trabajar a causa de la huelga.
- f) *Trabajadores implicados en un cierre patronal*: Los trabajadores *directamente implicados* en un cierre patronal son los asalariados de los establecimientos implicados a los que el conflicto de trabajo afectó directamente y que no pudieron trabajar a causa del cierre patronal. Los trabajadores *indirectamente implicados* en un cierre patronal son los asalariados de los establecimientos implicados a los que el conflicto de trabajo no afectó directamente, pero que

no pudieron trabajar a causa del cierre patronal.

- g) *Trabajadores implicados en otras acciones:* Los trabajadores *directamente implicados* en otras acciones son los que participaron directamente en ellas. Los trabajadores *indirectamente implicados* en otras acciones son los asalariados de los establecimientos implicados, o los trabajadores independientes pertenecientes a los grupos implicados, que no participaron directamente en la acción pero no pudieron realizar su trabajo en la forma habitual o estuvieron inactivos a causa de ella.
- h) Los *días de trabajo normales* son aquellos en que los grupos de asalariados de que se trata habrían tenido normalmente que trabajar y los trabajadores independientes habrían previsto habitualmente trabajar. Deberían excluirse, por lo tanto, los días de descanso semanales, así como los días festivos, etc., durante los cuales los grupos de asalariados implicados no tenían que trabajar y los trabajadores independientes implicados no habrían previsto habitualmente hacerlo. Cuando el trabajo está organizado por turnos, debe contabilizarse un día de trabajo por cada turno.
- i) Las *horas de trabajo normales* para los grupos de trabajadores de que se trata deberían definirse de acuerdo con las normas más recientes de la OIT.
- j) Los *establecimientos implicados* son aquellos a los cuales pertenece uno o varios grupos de asalariados que están directamente implicados en una acción laboral directa o en los que el empleador lleva a cabo dicha acción. La definición de establecimiento debería estar en concordancia con las líneas directrices más recientes establecidas en la materia por las Naciones Unidas.
- k) 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.

Cobertura

5. El programa de estadísticas debería abarcar, en principio, al país en su conjunto, a todas las ramas de la actividad económica y a todos los sectores de la economía, y debería elaborarse en la mayor medida posible en concordancia con otras estadísticas económicas y sociales.

6. El programa debería tratar de abarcar todas las huelgas y todos los cierres patronales. Cuando sea pertinente, el programa también podría abarcar a otros tipos de acciones provocadas por conflictos laborales.

7. Si fuera necesario fijar un límite inferior en cuanto a la magnitud de las acciones provocadas por los conflictos laborales, por ejemplo, con respecto al número de trabajadores implicados o a la duración de la acción, este límite debiera ser el mínimo posible.

8. Las estadísticas deberían abarcar a todos los asalariados directamente implicados. Si fuera posible, deberían abarcar también a los asalariados indirectamente implicados, la recopilación de estos datos y su presentación deberían efectuarse separadamente. Cuando sea pertinente, según las prácticas y circunstancias nacionales, el programa también podría abarcar a los trabajadores independientes directamente implicados en acciones provocadas por conflictos laborales, la recopilación

de estos datos y su presentación deberían efectuarse separadamente.

9. Los efectos secundarios de una acción provocada por un conflicto laboral no deberían incluirse, pero podrían ser objeto de un programa por separado.

Variables básicas cuyos datos hay que recoger, procesar y publicar periódicamente

10. Siempre que sea posible, debería recogerse la siguiente información:

- i) número de huelgas y de cierres patronales;
- ii) número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales;
- iii) duración de las huelgas y los cierres patronales;
- iv) tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores implicados en las huelgas y los cierres patronales;
- v) otras características importantes de los conflictos de trabajo.

Cuando sea pertinente, podría también recogerse información sobre:

- vi) número de establecimientos implicados; y
- vii) número de otras acciones causadas por conflictos de trabajo.

11. Siempre que sea posible, se deberían recoger, procesar y proporcionar por separado los datos correspondientes a las huelgas y a los cierres patronales. Cuando sea pertinente, los datos relativos a cada una de las otras acciones deberían también recopilarse y presentarse separadamente.

12. Cuando sea posible obtener algunos o todos los datos relativos a las acciones generalizadas o de amplio alcance, por ejemplo aquellas que impliquen a más de un sector de actividad económica, habría que procesarlos y proporcionarlos por separado.

Medición

- i) *Número de huelgas y de cierres patronales*

13. El criterio que debería utilizarse para identificar una sola huelga o un solo cierre patronal es el *conflicto de trabajo* de que se trate. Por lo tanto, habría que computar como *una sola huelga* o *un solo cierre patronal* los casos siguientes:

- a) las interrupciones temporales del trabajo motivadas por un conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento al mismo tiempo; o, cuando sea pertinente, por un grupo de trabajadores independientes al mismo tiempo;
- b) las interrupciones temporales del trabajo motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos al mismo tiempo; o, cuando sea pertinente, por varios grupos de trabajadores independientes al mismo tiempo;

- c) las interrupciones temporales del trabajo motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento en diferentes momentos; o, cuando sea pertinente, por un grupo de trabajadores independientes en diferentes momentos, siempre que el período transcurrido entre una y otra interrupción no sea mayor de dos meses;
- d) las interrupciones temporales del trabajo motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos en diferentes momentos; o, cuando sea pertinente, por varios grupos de trabajadores independientes en diferentes momentos; siempre que el período transcurrido entre una y otra interrupción no sea mayor de dos meses.

14. Cuando sea posible, una huelga que posteriormente se convierta en un cierre patronal, siempre por motivo de un mismo conflicto de trabajo, debería contabilizarse primero como huelga, hasta el momento en que se declare el cierre, y luego como cierre patronal. La información relativa a este último debería especificar que fue precedido por una huelga. Debería seguirse un procedimiento análogo cuando se trate de una huelga precedida por un cierre patronal. Cuando sea pertinente, un procedimiento similar podría seguirse con respecto a una huelga o un cierre patronal precedidos por otro tipo de acción, o viceversa.

ii) *Número de trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales*

15. Cada trabajador que, en el transcurso de la acción causada por un conflicto de trabajo, haya estado directa o indirectamente implicado en algún momento debería contabilizarse entre los trabajadores implicados, ya sea que haya participado en la misma a lo largo de toda su duración o sólo durante parte de ella.

16. Los trabajadores a tiempo parcial deberían contabilizarse individualmente con el mismo criterio que los trabajadores a tiempo completo.

17. Cuando sea posible, los trabajadores que estaban ausentes de su lugar habitual de trabajo por motivos tales como una licencia por enfermedad, vacaciones, motivos comerciales o personales, con o sin autorización cuando se llevó a cabo la acción causada por un conflicto laboral, no deberían incluirse entre los trabajadores implicados.

iii) *Duración de las huelgas y los cierres patronales*

18. La duración de la acción puede considerarse en términos de *intervalos* en los que tiene lugar una acción o en términos del período durante el cual se extiende una acción.

19. a) Los *intervalos* en los que tiene lugar la acción provocada por un conflicto laboral deberían calcularse en función de los días de trabajo normales transcurridos, desde la fecha en que comenzó la acción para el primer grupo de trabajadores implicados hasta la fecha en que finalizó para el último grupo de trabajadores implicados. Los días en que se trabajó normalmente entre uno y otro intervalo no deberían tomarse en cuenta.

b) La duración del *período* durante el cual se extiende la acción provocada por un conflicto laboral debería calcularse en términos de días de calendario, a contar desde la fecha en que comenzó la acción para el primer grupo de trabajadores implicados hasta la fecha en que finalizó para el último grupo de trabajadores implicados.

20. De acuerdo con las prácticas nacionales con respecto al límite inferior para abarcar a una acción provocada por un conflicto laboral, si ésta dura menos de una jornada completa de trabajo,

la duración debería calcularse en función de las horas durante las cuales los grupos de asalariados implicados habrían tenido normalmente que trabajar, o, cuando sea pertinente, durante las cuales los trabajadores independientes implicados habrían previsto habitualmente trabajar.

iv) *Tiempo que dejan de trabajar los trabajadores implicados en huelgas o cierres patronales*

21. El tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores implicados debería calcularse en términos de horas de trabajo normales según el horario de trabajo normal para cada categoría de trabajadores implicados. Las horas no trabajadas pueden convertirse en su equivalente en días, basándose en el número de horas de trabajo normales por cada día o turno de trabajo para cada categoría de trabajadores de que se trata.

22. Cuando sea posible, debería calcularse el tiempo que dejaron de trabajar los trabajadores implicados en cada día de huelga o de cierre patronal, así como el tiempo total en el transcurso de la duración completa de la huelga o del cierre patronal.

v) *Otras características importantes relacionadas con los conflictos de trabajo*

23. Debería recogerse información de la rama de actividad económica en la que los trabajadores implicados están ocupados, utilizando para ello, siempre que sea posible, una clasificación concordante con la última versión de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas" de las Naciones Unidas.

24. Sería también útil, cuando se pueda, recoger información con respecto a los siguientes motivos de los conflictos de trabajo y clasificarlos, cuando sea pertinente, según se deriven o no del proceso de negociación colectiva:

a) conflictos derivados de la negociación colectiva:

- 1) problemas relativos a salarios, bonificaciones y otras compensaciones (tales como aumentos, métodos de cálculo y condiciones de pago);
- 2) problemas relativos a las condiciones de trabajo (tales como reducción o modificación de las horas de trabajo, organización del trabajo y salud y seguridad en el trabajo);
- 3) problemas relativos al empleo (tales como políticas del establecimiento en materia de personal, traslados del personal, evaluaciones de empleos, reclasificación del personal, cierre del establecimiento, reducciones del personal y despidos);
- 4) problemas relativos a cuestiones sindicales;
- 5) otros;

b) conflictos no derivados de la negociación colectiva:

- 1) problemas relativos a salarios, bonificaciones y otras compensaciones (tales como aumentos, métodos de cálculo y condiciones de pago);
- 2) problemas relativos a las condiciones de trabajo (tales como reducción o modificación de las horas de trabajo, organización del trabajo y salud y seguridad en el trabajo);

- 3) problemas relativos al empleo (tales como políticas del establecimiento en materia de personal, traslados del personal, evaluaciones de empleos, reclasificación del personal, cierre del establecimiento, reducciones del personal y despidos);
- 4) problemas relativos a cuestiones sindicales;
- 5) otros problemas vinculados al entorno laboral (tales como la discriminación, el acoso, la coacción y las prácticas laborales desleales);
- 6) de simpatía o solidaridad (tales como el apoyo enérgico dado por un grupo de trabajadores a otros trabajadores en conflicto, aunque aquéllos no tengan un interés de recto en ese conflicto en particular);
- 7) de protesta (tales como expresar una queja con respecto a una determinada política o a una decisión gubernamental que afecta las condiciones de trabajo);
- 8) de otra índole.

25. Cuando sea pertinente, también puede ser útil disponer de información sobre:

- a) tamaño de los establecimientos implicados según el número de asalariados;
- b) ubicación geográfica del lugar habitual de trabajo de los grupos de trabajadores implicados;
- c) sector al que pertenecen los grupos de trabajadores implicados (tal como privado o público);
- d) organizaciones de trabajadores y/o de empleadores implicados (por ejemplo, convocantes a una huelga o a un cierre patronal);
- e) si los empleadores contrataron trabajadores de reemplazo durante el curso de la acción causada por un conflicto laboral;
- f) el coste económico de la acción para los establecimientos implicados y para los trabajadores implicados;
- g) si la acción llevada a cabo por los trabajadores o los empleadores fue oficial o no oficial (por ejemplo, si fue realizada de acuerdo con las normas sobre la materia);
- h) el convenio colectivo aplicable;
- i) formas de terminación del conflicto (por ejemplo, mediante la negociación directa entre las dos partes, a través de una tercera parte o término sin éxito de las negociaciones).
- j) si el conflicto se derive de cuestiones de derecho o de cuestiones de interés.
 - vi) *Número de establecimientos implicados*

26. Cuando sea pertinente y posible, debería contabilizarse el número de establecimientos implicados.

- vii) *Número de otras acciones causadas por conflictos laborales*

27. Cuando sea pertinente, el criterio que debería utilizarse para identificar una única acción es el *conflicto de trabajo* de que se trate. Por lo tanto, habría que contabilizar como una sola acción los casos en que se trate de:

- a) acciones motivadas por un conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento o por un grupo de trabajadores independientes en un solo período;
- b) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos o por varios grupos de trabajadores independientes al mismo tiempo;
- c) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento o un grupo de trabajadores independientes en diferentes momentos, siempre que el período transcurrido entre los intervalos en que tiene lugar la acción no sea mayor de dos meses;
- d) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos o por varios grupos de trabajadores independientes en diferentes momentos, siempre que el período entre los intervalos en que tiene lugar la acción no sea mayor de dos meses.

Período de referencia

28. El período de referencia para la elaboración de las estadísticas no debería ser mayor de un año. Siempre que fuese posible, debería ser más corto, por ejemplo un mes o un trimestre, a fin de poder apreciar cualquier tendencia estacional.

29. Para un período de referencia determinado, las estadísticas deberían abarcar a: a) las acciones que continúan del período anterior, y también, por separado, b) las comenzadas en el período considerado. La suma de estos grupos, a) y b), indica el total de las acciones que tuvieron lugar durante el período considerado. Al final de éste, podría establecerse una diferenciación entre c) acciones terminadas durante el período considerado y d) acciones todavía en curso.

Clasificación de los datos

30. Las estadísticas deberían clasificarse en función, por lo menos, de las principales ramas de actividad económica, utilizando siempre que sea posible un criterio de clasificación que concuerde con la versión más reciente de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas" de las Naciones Unidas. Si la acción concierne a varias ramas de actividad económica, la información pertinente debería clasificarse por separado, de ser posible, según las ramas de actividad implicadas.

31. Sería también útil clasificar la información según:

- a) número de trabajadores implicados (intervalos de tamaño);
- b) duración (intervalos de tamaño);
- c) tiempo no trabajado (intervalos de tamaño); y

- d) si fuera posible, motivo de los conflictos de trabajo, según las categorías estipuladas en el párrafo 24; y,
- e) cuando sea pertinente, el tamaño de los establecimientos implicados.

Los intervalos de tamaño de a), b) y c) deberían establecerse de acuerdo con las circunstancias y las prácticas nacionales. Para posibilitar la comparación de los datos entre distintos países deberían adoptarse los criterios siguientes:

Número de trabajadores implicados:

hasta 2, 3-5, 6-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-499, 500-999, 1.000-4.999, 5.000-9.999, 10.000-19.999, 20.000 o más.

Duración: intervalos (en días de trabajo):

1 o menos, más de 1 y hasta 2, más de 2 y hasta 5, más de 5 y hasta 10, más de 10 y hasta 15, más de 15 y hasta 20, más de 20 y hasta 30, más de 30.

Duración: período (en días de calendario):

1 o menos, más de 1 y hasta 2, más de 2 y hasta 5, más de 5 y hasta 10, más de 10 y hasta 15, más de 15 y hasta 20, más de 20 y hasta 30, más de 30.

Tiempo no trabajado (en días de trabajo):

1 o menos, más de 1 y hasta 10, más de 10 y hasta 50, más de 50 y hasta 100, más de 100 y hasta 1.000, más de 1.000 y hasta 5.000, más de 5.000.

32. Cuando sea pertinente, también puede ser útil clasificar la información de acuerdo con otras variables importantes como las señaladas en el párrafo 25.

Recopilación de datos

33. Deberían utilizarse formularios normalizados para recoger los datos de los establecimientos y/o de los grupos de trabajadores implicados. Dichos formularios deberían cumplimentarse: a) al comenzar la acción; b) cuando la acción haya finalizado, y c) al final de cada período de referencia si la acción continua en el período siguiente.

Medidas analíticas

34. Con objeto de ayudar a los usuarios tanto nacionales como internacionales a comprender y analizar la información compilada, pueden calcularse una serie de indicadores. Los cálculos pueden hacerse para cada una de las principales ramas de actividad económica por separado y para todas en su conjunto y, cuando proceda, de acuerdo con diferentes variables tales como las indicadas en los párrafos 24 y 25. Cuando sea pertinente, podrían establecerse indicadores análogos para otras acciones.

35. Con objeto de posibilitar una comparación útil de las estadísticas, por ejemplo, entre diferentes períodos, ramas de actividad económica, regiones y países, es necesario tener en cuenta las

diferencias que pueden existir en el número de trabajadores expuestos al riesgo de acciones causadas por los conflictos. Algunas de las medidas más útiles para el análisis comparativo de la información tanto a nivel *nacional* como *internacional* son las siguientes:

- a) tiempo no trabajado por cada 1.000 trabajadores:

$$\frac{\text{Tiempo no trabajado por los trabajadores implicados}}{\text{Total de trabajadores}} \times 1.000;$$

- b) número de trabajadores implicados por cada 1.000 trabajadores:

$$\frac{\text{Número de trabajadores implicados}}{\text{Total de trabajadores}} \times 1.000;$$

El ámbito de referencia del numerador y del denominador utilizados para calcular cada una de estas medidas debería ser el mismo. Por ejemplo, si las estadísticas no abarcan la agricultura, no se deberían tener en cuenta las cifras correspondientes a ese sector para calcular el número total de trabajadores. De la misma manera, si los trabajadores independientes estuvieran excluidos de las estadísticas, deberían ser excluidos también del cálculo del número total de trabajadores.

- c) Las clasificaciones múltiples cruzadas de estas medidas analíticas, según el número de trabajadores implicados, pueden también ser útiles para las comparaciones internacionales:

36. Cuando sea pertinente, puede ser útil calcular los promedios y distribuciones siguientes:

- a) promedio de trabajadores implicados por huelga o cierre patronal;
- b) promedio de tiempo no trabajado por huelga o cierre patronal;
- c) duración media por huelga o cierre patronal;
- d) promedio de tiempo no trabajado por cada trabajador implicado;
- e) distribuciones porcentuales de los datos de las variables principales según el número de trabajadores implicados, el tiempo no trabajado, la duración y otras características tales como las mencionadas en los párrafos 24 y 25.

Publicación

37. Las estadísticas deberían publicarse por lo menos una vez al año, lo más rápidamente posible después de finalizado cada período de referencia.

38. Se debería preparar y publicar una explicación detallada de los conceptos, las definiciones y la metodología que se utilizaron para recoger, procesar y publicar las estadísticas. Esa información debería actualizarse cada vez que haya una modificación importante con relación a dichos

conceptos, definiciones y metodología. La explicación debería abarcar los aspectos siguientes:

- a) las fuentes de las estadísticas;
- b) la cobertura de las estadísticas, especialmente con respecto a:
 - ramas y sectores de actividad económica que abarcan;
 - modalidades de acción y motivos de los conflictos de trabajo que abarcan;
 - cualquier límite mínimo que se fije con relación al número de trabajadores implicados, la duración de la acción, el tiempo no trabajado o cualquier combinación de esos factores;
- c) las definiciones empleadas;
- d) los métodos utilizados para recoger y procesar los datos estadísticos;
- e) una apreciación o indicadores de la calidad de los datos publicados.

39. Las estadísticas publicadas deberían acompañarse, como mínimo, de una breve referencia a las fuentes y a la cobertura de las mismas, así como a los conceptos y definiciones utilizados, debiendo indicarse además dónde se puede obtener una información más detallada al respecto. Sería también de utilidad señalar en la publicación cuáles son las acciones que han tenido mayor repercusión en los indicadores durante determinados períodos.

Acción futura

40. La Oficina Internacional del Trabajo debería preparar un manual sobre estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones provocadas por conflictos laborales, en que se traten en detalle aspectos tales como la metodología de la recopilación de datos, los métodos de medición, en particular en relación con las características importantes incluidas en los párrafos 24 y 25, y los métodos de estimación de las medidas analíticas.

