

**Resolución sobre las estadísticas de los convenios colectivos, adoptada  
por la tercera Conferencia de Estadígrafos del Trabajo  
(octubre de 1926)**

En cada país debería recolectarse información referente a los convenios colectivos y su contenido principal, y publicarse en forma sumaria y a intervalos apropiados.

Es deseable que las estadísticas compiladas sobre la base de esta información se establezcan conforme a los siguientes principios generales:

1. Debería definirse el "convenio colectivo" para los fines de la estadística como un convenio escrito entre uno o varios empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores de cualquier clase, con objeto de determinar las condiciones de empleo individual y, en ciertos casos, regular otras cuestiones que atañen al empleo.

2. Cada año debería registrarse el número de convenios colectivos en la siguiente forma:

- a) número de convenios vigentes al principiar el período de registro;
- b) número de convenios acordados durante el período de registro;
- c) número de convenios que caduquen durante el período de registro;
- d) número de convenios vigentes al finalizar el período de registro.

3. Debería medirse la importancia de cada convenio colectivo determinando la fuerza numérica de las partes contratantes, es decir, el número de establecimientos comprendidos, el número total de trabajadores empleados en dichos establecimientos y el número de trabajadores abarcados por cada convenio.

La extensión relativa de los convenios colectivos debería expresarse por el porcentaje que representan los trabajadores comprendidos por convenios colectivos con relación al número total de trabajadores empleados en las diversas industrias.

4. Los convenios colectivos, al igual que el número de establecimientos y de trabajadores comprendidos, deberían clasificarse según sus principales características legales y sociales como sigue:

A. Calidad de las partes contratantes.— Los convenios deberían clasificarse conforme a la calidad de las partes contratantes como sigue:

- a) convenios entre un empleador y sus trabajadores;
- b) convenios entre uno o varios empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores;
- c) convenios entre organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

B. Campo de aplicación.— Los convenios deberían clasificarse según la extensión de la

región a la cual se aplican en la siguiente forma:

- a) convenios de establecimiento, es decir, aplicables a un solo establecimiento;
- b) convenios locales, es decir, aplicables a la totalidad o a determinado número de establecimientos de la misma naturaleza, ubicados en una localidad;
- c) convenios de distrito, es decir, aplicables a la totalidad o a determinado número de establecimientos de la misma naturaleza, ubicados en varias o en todas las localidades que pertenecen a un distrito que constituya una unidad económica o administrativa;
- d) convenios nacionales, es decir, aplicables a la totalidad o a determinado número de establecimientos de la misma naturaleza, en determinado número de distritos o en todo el territorio nacional.

C. Objeto de la reglamentación.— Los convenios deberían clasificarse en dos categorías principales:

- a) convenios que reglamentan únicamente condiciones de empleo individual;
- b) convenios que — además de condiciones de empleo individual — reglamentan cuestiones de interés general relativas al empleo.

En el grupo b) podría indicarse por separado el número de convenios que establezcan procedimientos especiales para hacer cumplir el convenio.

Las estadísticas deberían proporcionar, igualmente, el número de convenios que regulen cada cuestión de importancia, por ejemplo: salarios, horas de trabajo, vacaciones, aprendizaje, oficinas de colocación, consejos de empresa, conciliación y arbitraje.

D. Duración de la validez.— Los convenios deberían clasificarse según el período por el cual se acuerdan en la siguiente forma:

- a) 3 meses o menos;
- b) 3 a 6 meses;
- c) 6 meses a 1 año;
- d) 1 a 2 años;
- e) 2 a 3 años;
- f) más de 3 años;
- g) duración indeterminada.

E. Forma de acuerdo.— Los convenios deberían clasificarse según la forma de acuerdo y la naturaleza de las negociaciones previas en la siguiente forma:

- a) convenios colectivos acordados después de un conflicto del trabajo:

- i) por negociaciones directas;
  - ii) por intervención de terceros;
- b) convenios colectivos acordados después de discusiones pacíficas:
- i) por negociaciones directas;
  - ii) por intervención de terceros.

F. Industrias comprendidas.— Los convenios deberían clasificarse según los principales grupos de industrias. Esta clasificación puede dejarse al criterio de los servicios estadísticos nacionales.

G. Importancia industrial.— Los convenios deberían clasificarse según su importancia industrial tal como se ha definido en el párrafo 3:

- a) clasificación de los convenios según el número de establecimientos comprendidos:
- i) convenios que comprenden un solo establecimiento;
  - ii) convenios que comprenden de 2 a 20 establecimientos;
  - iii) convenios que comprenden de 21 a 100 establecimientos;
  - iv) convenios que comprenden más de 100 establecimientos;
- b) clasificación de los convenios según el número de trabajadores comprendidos:
- i) convenios que comprenden a menos de 100 trabajadores;
  - ii) convenios que comprenden de 101 a 1 000 trabajadores;
  - iii) convenios que comprenden de 1 001 a 10 000 trabajadores;
  - iv) convenios que comprenden de 10 001 a 100 000 trabajadores;
  - v) convenios que comprenden a más de 100 000 trabajadores.

Debería distinguirse, además, entre trabajadores afiliados a la organización que es parte en el convenio y demás trabajadores amparados en la práctica por el convenio.