

**Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE),
adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
(enero de 1993)**

La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

.....

Recordando la resolución concerniente a una clasificación uniforme internacional de las posiciones industriales, adoptada por la séptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1949), así como las conclusiones acerca de la Clasificación Internacional según la situación en la ocupación, adoptadas por la novena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1957);

Considerando las recomendaciones complementarias para los censos de población y vivienda que adoptó la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas en su 24.º período de sesiones (1987);

Considerando la evolución del mundo del trabajo y reconociendo la diversidad de situaciones en que se encuentran los trabajadores dentro de él, resulta necesario actualmente adaptar las directrices técnicas que proporciona la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de forma que sirvan de base para reforzar los programas estadísticos nacionales y mejorar la comparabilidad internacional de las estadísticas;

Reconociendo que, con base en las experiencias al aplicar la presente clasificación, el estudio de la base conceptual de la CISE debería continuarse y la pertinencia de los grupos y subgrupos propuestos a continuación debería verificarse desde el punto de vista operativo;

Tomando nota de que este trabajo podría conducir a una mejora que llevaría a una revisión de la presente resolución en la próxima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Adopta, el día 28 de enero de 1993, la resolución siguiente:

I. Nombre y base conceptual para la clasificación

1. La clasificación según la situación en el empleo presentada en la sección II de esta resolución lleva el nombre de «Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo» (CISE-93). Las definiciones de los grupos se encuentran en la sección III y el tratamiento estadístico de grupos particulares se especifica en la sección IV.
2. La CISE-93 clasifica los empleos de una persona en un momento dado. Un empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato explícito o implícito de trabajo del titular con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación son el tipo de riesgo económico, un elemento del cual es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.
3. La CISE-93 clasifica las personas en función de las relaciones actuales y potenciales que guardan con los empleos, según las normas establecidas en la sección V.

II. Los grupos de la CISE-931

4. La CISE-93 se compone de los siguientes grupos, que se definen en la sección III:

1. Asalariados:

los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria creando un grupo separado para los «asalariados con contratos estables» (incluyendo a los «asalariados regulares»);

2. Empleadores;

3. Trabajadores por cuenta propia;

4. Miembros de cooperativas de productores;

5. Trabajadores familiares auxiliares;

6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.

III. Definiciones de los grupos

5. Los grupos de la CISE-93 se definen haciendo referencia a la distinción entre los «empleos asalariados», por un lado, y los «empleos independientes», por el otro. Los grupos se definen haciendo referencia a uno o más aspectos del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o a que los somete.

6. *Empleos asalariados*: son aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de

información y/o locales utilizados por los titulares pueden ser la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el(los) propietario(s) o las personas empleadas por el(los) propietario(s). (Las personas con «empleos asalariados» se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación.)

7. Empleos independientes: son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la «empresa» incluye a las operaciones de una sola persona.)

8. 1. Asalariados: son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos asalariados» (véase el párrafo 6). **Asalariados con contratos estables:** son aquellos «asalariados» que han tenido, y continúan teniendo, un contrato de trabajo implícito o explícito (oral o escrito), o una serie de tales contratos, con el mismo empleador de manera continua. El significado de «de manera continua» se refiere a un período de empleo que es más largo que una duración mínima especificada, la cual se determina de acuerdo con las circunstancias nacionales. (Si este período mínimo permite que haya interrupciones, la duración máxima de estas interrupciones también debe determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales.) Los **asalariados regulares** son aquellos «asalariados con contratos estables» ante quienes la organización empleadora es responsable por el pago de las cargas fiscales y de las contribuciones de la seguridad social y/o aquellos cuya relación contractual se rige por la legislación nacional del trabajo.

9. 2. Empleadores: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «asalariados» (véase el párrafo 8) a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia. El significado de «contratado a lo largo de un período continuo» se debe determinar de acuerdo con las circunstancias nacionales, de tal manera que corresponda con la definición de «asalariados con contratos estables» (véase el párrafo 8). (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)

10. 3. Trabajadores por cuenta propia: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y no han contratado a ningún «asalariado» (véase el párrafo 8) de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «asalariados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)

11. 4. Miembros de cooperativas de productores: son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción, ventas y/o otras actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre sus miembros. (Cabe precisar que los «asalariados» (véase el párrafo 8) de las cooperativas de productores no deben clasificarse en este grupo.)

12. 5. Trabajadores familiares auxiliares: son aquellos trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero que no pueden considerarse como socios, debido a que el nivel de dedicación a la operación del establecimiento, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio «que vive en el mismo hogar».)

13. 6. Trabajadores que no se pueden clasificar según la situación en el empleo: en este grupo se incluye a los trabajadores sobre los que no se dispone de suficiente información pertinente, y/o que no pueden ser incluidos en ninguna de las categorías anteriores.

IV. Tratamiento estadístico de grupos particulares

14. Esta sección presenta un posible tratamiento estadístico de grupos particulares de trabajadores. Algunos grupos representan subcategorías o divisiones de una categoría específica de la CISE-93. Otros grupos pueden encontrarse en dos o más de estas categorías. Los países quizás necesiten y puedan distinguir uno o varios de estos grupos, en particular el grupo a), y pueden también crear otros grupos de acuerdo con las necesidades nacionales:

a) **Gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad:** son trabajadores que tienen un empleo en una empresa constituida en sociedad, en la cual ellos: a) solos o junto con otros miembros de su familia, o con uno o varios socios, tienen una participación mayoritaria en la empresa; y b) tienen la autoridad para actuar en su nombre en lo que se refiere a los contratos con otras organizaciones y a la contratación y el despido de personas con «empleos asalariados» de la misma organización, sujetos solamente a la legislación nacional sobre la materia y las normas establecidas por el consejo de administración de la organización elegido o designado. Los diferentes usuarios de las estadísticas del mercado de trabajo, económicas y sociales pueden tener diferentes opiniones acerca de si estos trabajadores se clasificarían mejor en un «empleo asalariado» (véase el párrafo 6) o en un «empleo independiente» (véase el párrafo 7), porque estos trabajadores reciben parte de su remuneración de manera similar a las personas con «empleos asalariados», mientras que su autoridad y responsabilidad sobre la empresa corresponde mejor a las personas con «empleos independientes», especialmente a los «empleadores». (Cabe notar, por ejemplo, que el clasificarlos como «asalariados» será coherente con su clasificación en el «Sistema de Contabilidad Nacional», mientras que para el análisis del mercado de trabajo conviene mejor clasificarlos como «empleadores» o «trabajadores por cuenta propia».) Por lo tanto, los países deberán tratar de identificar a este grupo separadamente, de acuerdo con las necesidades de los usuarios de sus estadísticas y con las posibilidades de recolección de datos. Esto también facilitará las comparaciones internacionales.

b) Asalariados regulares con contratos de duración determinada: son «asalariados regulares» (véase el párrafo 8) cuyos contratos de trabajo especifican una fecha determinada de finalización.

c) Asalariados regulares con contratos sin límites de tiempo: son «asalariados regulares» (véase el párrafo 8) que tienen contratos que sólo se pueden terminar por causas determinadas tales como la incompetencia, la mala conducta o por razones económicas de acuerdo con la legislación o costumbres nacionales.

d) Trabajadores con empleos precarios: son ya sea: *a)* trabajadores cuyos contratos de trabajo los clasifican como «trabajadores ocasionales» (véase el punto *e*)), como «trabajadores a corto plazo» (véase el punto *f*) o como «trabajadores estacionales» (véase el punto *g*)); o *b)* trabajadores cuyos contratos de trabajo permiten a la empresa o persona que los contrata terminar el contrato con corto plazo de aviso y/o a voluntad, determinándose las circunstancias de acuerdo con la legislación y costumbre nacionales.

e) Trabajadores ocasionales: son los trabajadores que tienen un contrato de trabajo implícito o explícito que no se espera que continúe más allá de un período corto, cuya duración deberá determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales. Estos trabajadores pueden clasificarse como «asalariados» (véase el párrafo 8) o «trabajadores por cuenta propia» (véase el párrafo 10) de acuerdo con las características específicas del contrato de trabajo.

f) Trabajadores a corto plazo: son los trabajadores que tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos con una duración prevista mayor a la establecida para definir a los «trabajadores ocasionales» (véase el punto *e*)), pero más corta que la utilizada para definir a los «asalariados regulares» (véase el párrafo 8). Estos trabajadores se pueden clasificar como «asalariados» (véase el párrafo 8) o como «trabajadores por cuenta propia» (véase el párrafo 10) con arreglo a las características específicas del contrato de trabajo.

g) Trabajadores estacionales: son los trabajadores que tienen contratos explícitos o implícitos de trabajo cuya duración y momento en que se efectúa dicho contrato están influenciados significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los días festivos y/o las cosechas agrícolas. Estos trabajadores pueden clasificarse como «asalariados» (véase el párrafo 8) o como «trabajadores por cuenta propia» (véase el párrafo 10), con arreglo a las características específicas del contrato de trabajo.

h) Trabajadores fuera del establecimiento: son los trabajadores que: *a)* tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos en virtud de los cuales aceptan trabajar para una empresa determinada, o suministran una cierta cantidad de bienes o servicios a una empresa determinada, de acuerdo con un arreglo previo o con un contrato con dicha empresa, pero *b)* cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún establecimiento de la empresa. Estos trabajadores pueden clasificarse en «empleos asalariados» (véase el párrafo 6) o en «empleos independientes» (véase el párrafo 7), de acuerdo con las condiciones específicas de sus contratos. Pueden clasificarse como «empleadores» si contratan otros trabajadores con arreglo a las condiciones descritas en el párrafo 9.

i) Contratistas: son los trabajadores que: *a)* se hallan inscritos ante las autoridades fiscales (y/o ante otros organismos competentes) en calidad de unidad económica autónoma sujeta a imposición, y/o de modo tal que la empresa empleadora no es responsable del pago de la cotización pertinente de la seguridad social y/o la relación contractual no está regida por la legislación general del trabajo aplicable, por ejemplo, a los «asalariados regulares» (véase el párrafo 8); pero que *b)* tienen contratos de «empleo asalariado» implícitos o explícitos. Estos trabajadores pueden clasificarse en «empleos independientes» (véase el párrafo 7) o en «empleos asalariados» (véase el párrafo 6) de acuerdo con las circunstancias nacionales.

j) Los trabajadores que tienen contratos explícitos o implícitos de «empleo asalariado» (véase el párrafo 6) con una organización, pero que trabajan en el local y/o bajo las instrucciones de una segunda organización que paga honorarios a la primera organización por sus servicios, pueden clasificarse separadamente de otros «asalariados», y distinguiendo entre las organizaciones primarias que son agencias de empleo temporero u otro tipo de empresa.

k) Miembros de equipos de trabajo: son trabajadores que son miembros de un grupo de trabajadores que han sido contratados como grupo en condiciones equivalentes a las del «empleo asalariado»; y que, respecto de este grupo, la organización empleadora establece un contrato únicamente con el dirigente del equipo o con un agente organizador del equipo, y no con los trabajadores de manera individual.

l) Los países quizás quieran y puedan clasificar separadamente a los trabajadores que participan en programas de promoción del empleo o de formación para el empleo, públicos o privados, en condiciones equivalentes a las de «empleos asalariados». Este grupo de trabajadores se puede llamar *asalariados de programas de promoción*. Los trabajadores que reciben apoyo de tales programas para establecer su propia empresa deben clasificarse dentro de los «empleos independientes» (véase el párrafo 7) como «empleador» (véase el párrafo 9) o como «trabajador por cuenta propia» (véase el párrafo 10) según corresponda.

m) De acuerdo con las circunstancias nacionales, los países pueden clasificar como *asalariados aprendices* o *en formación* a los trabajadores que tienen un contrato de «empleo asalariado» implícito o explícito que especifica que toda o una parte de su remuneración consiste en una capacitación para el ejercicio de un oficio o profesión. Al identificar a los «asalariados aprendices o en formación» por separado, los países tal vez necesiten y puedan hacer una distinción entre aquellos que tienen un contrato formal de capacitación y asisten a un programa formal que combina la experiencia laboral con la instrucción práctica y teórica, y los que no lo tienen.

n) Empleadores de asalariados regulares: son aquellos «empleadores» que, durante el período de referencia, han contratado por lo menos a una persona para que trabaje para ellos en su empresa con arreglo a condiciones implícitas o explícitas que clasifican a dichas personas como «asalariados regulares», según la definición anunciada en el párrafo 8.

o) Trabajadores por cuenta propia típicos: son aquellos «trabajadores por cuenta propia» (véase el párrafo 10) que trabajan predominantemente para el mercado, de manera independiente de las condiciones específicas impuestas por los proveedores de crédito, de materias primas, etc., ni de un cliente principal, y que alquilan o son propietarios de su equipo y otros medios de producción.

p) Beneficiarios de franquicias: son los trabajadores que tienen un contrato implícito o explícito con los propietarios de ciertos factores de producción (terrenos, edificios, maquinaria, marcas de fábrica, etc.), con los titulares de licencias de explotación o con los suministradores de créditos, que determinan en gran medida las modalidades de las operaciones y estipulan el pago de cierto porcentaje sobre las ventas. Los «beneficiarios de

franquicias» que contratan a «asalariados» (véase el párrafo 8) de manera continua deben clasificarse como «empleadores» (véase el párrafo 9).

q) *Aparceros*: son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y que, como tales, tienen un contrato implícito o explícito con los propietarios de ciertos factores de producción (terrenos, edificios, maquinaria, etc.), o con los suministradores de créditos o de materias primas, que determinan en gran medida las modalidades de las operaciones y estipulan el pago de una parte de la producción total.

r) *Usuarios de recursos colectivos*: son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y que, como tales, utilizan un recurso natural (por ejemplo, tierra, bancos pesqueros, zonas de caza o de recolección, etc.) respecto del cual no hay ningún derecho de propiedad individual, pero que puede estar sujeto a determinados derechos de gestión por parte de la colectividad o del Estado.

s) *Trabajadores de subsistencia*: son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y cuyo hogar consume la mayoría de los bienes o servicios producidos, los cuales constituyen una base importante para su subsistencia.

t) Los países quizás necesiten y puedan complementar su clasificación nacional de la situación en el empleo clasificando a los trabajadores según el tipo de organización en la que trabajan, particularmente con arreglo a si los «asalariados» trabajan en el sector público o privado, o a si la organización empleadora es propiedad en parte de individuos u organizaciones extranjeras (un «negocio compartido») o si la propiedad es exclusivamente extranjera.

V. Clasificación de personas

15. Las personas ocupadas pueden ser clasificadas con arreglo a la situación en el empleo, según las normas siguientes:

a) las personas que tienen un solo empleo que se puede clasificar durante el período de referencia deberán ser clasificadas en la situación en el empleo correspondiente a dicho empleo;

b) las personas que tienen varios empleos durante el período de referencia deberán ser clasificadas en el grupo de la situación en el empleo correspondiente al conjunto de empleos que se pueden clasificar en el mismo grupo, en los que han trabajado más horas o que les han proporcionado los ingresos más elevados durante dicho período (o que se espera que proporcionarán los ingresos más elevados durante tal período, si se da el caso de que la retribución debe ser pagada en el futuro).

16. La CISE-93 puede aplicarse, de acuerdo con las prácticas y circunstancias nacionales, a las personas que han ocupado un empleo o que están buscando un empleo, independientemente de su condición de actividad durante el período de referencia. Para los ocupados se debe referir al empleo (o empleos) ocupados durante el período de referencia. Para los desempleados se puede referir a un empleo ocupado anteriormente, si se aplica, o de acuerdo con las prácticas y circunstancias nacionales, al tipo de empleo que están buscando.

VI. Recolección de datos y estadísticas internacionales

17. Los datos necesarios para clasificar los empleos o personas de acuerdo con aquellos grupos de la situación en el empleo que sean significativos a nivel nacional deben recogerse de tal manera que correspondan a las necesidades descriptivas y analíticas que deberá cumplir el programa estadístico individual, tanto con respecto a la precisión de la medición como con respecto al número y tipo de grupos que se deben identificar separadamente. Los cuestionarios que utilizan una sola pregunta y un número pequeño de grupos precodificados entre los cuales debe escoger el informante o el entrevistador (con base en la información proporcionada por el informante) pueden ser menos caros pero normalmente producirán mediciones menos precisas de la distribución de empleos o personas de acuerdo con su situación en el empleo que los cuestionarios que utilizan varias preguntas con respuestas alternativas diseñadas para permitir la clasificación a los grupos pertinentes en la fase de procesamiento de datos. La Conferencia toma nota de que la Oficina de Estadística de la OIT facilitará directrices, para encuestas y censos estadísticos, sobre la manera de recoger y procesar las informaciones sobre la situación en el empleo.

18. Se recomienda que los países, donde sea posible, diseñen sus procedimientos de recolección y procesamiento de datos de tal manera que puedan proporcionar estimaciones para aquellos de los siguientes grupos que sean significativos a nivel nacional:

1. Asalariados;
2. Empleadores;
3. Trabajadores por cuenta propia;
4. Miembros de cooperativas;
5. Trabajadores familiares auxiliares;
6. Trabajadores que no se pueden clasificar según la situación en el empleo.

19. Se debería indicar el grupo de la CISE-93 en donde se clasifica a los «gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad» (véase el párrafo 14, punto a)) y, cuando sea posible, se debería proporcionar información por separado acerca de estos trabajadores, para facilitar tanto el análisis del mercado de trabajo como las comparaciones internacionales. También se le pide a los países que identifiquen, para los usuarios de

sus estadísticas, los grupos para los que se presenta información por separado, que contienen los datos para las personas de cualquiera de los grupos que no se presentan por separado.

¹ Por comodidad, los títulos de los grupos y las definiciones se refieren a la situación en que cada persona ocupa solamente un empleo durante el período de referencia. En la sección V se enuncian las reglas de clasificación de las personas que ocupan varios empleos en dicho período.