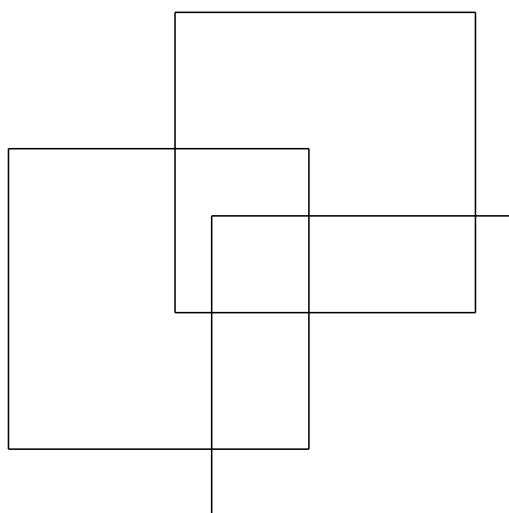




Informe final

**Reunión de expertos en el marco de los preparativos
de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:
Estadísticas de las relaciones de trabajo**

(Ginebra, 5-9 de febrero de 2018)



MEPICLS/2018/1

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Estadística

Informe final

**Reunión de expertos en el marco de los preparativos
de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:
Estadísticas de las relaciones de trabajo**

(Ginebra, 5-9 de febrero de 2018)

Ginebra, 2018

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título del informe, Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: Estadísticas de las relaciones de trabajo (Ginebra, 5-9 de febrero de 2018), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística, Ginebra, OIT, 2018.

ISBN: 978-92-2-328538-8 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328539-5 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final*, Réunion d'experts des statistiques du travail en préparation de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail: Statistiques sur les relations de travail (Genève, 5 – 9 février 2018), ISBN 978-92-2-231093-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-231094-4 (pdf Web), Ginebra, 2018; y en inglés: *Final report*, Meeting of Experts in Labour Statistics in Preparation for the 20th International Conference of Labour Statisticians: Statistics on work relationships (Geneva, 5–9 February 2018), ISBN 978-92-2-131634-3 (print), ISBN 978-92-2-131635-0 (Web pdf), Ginebra, 2018

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: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Orden del día de la Reunión	1
Participantes	1
1. Apertura de la Reunión	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Observaciones preliminares, elección del presidente y adopción del orden del día	2
2. Deliberaciones técnicas.....	3
2.1. Antecedentes de la elaboración de las nuevas normas propuestas.....	3
2.1.1. Esquema general y limitaciones de la CISE-93	4
2.2. Conceptos de referencia.....	5
2.2.1. Definición de puesto de trabajo o actividad productiva.....	5
2.2.2. Tipo de autoridad: trabajadores independientes y trabajadores dependientes	6
2.2.3. Definición de emprendedores	6
2.2.4. Tipo de riesgo económico: trabajadores ocupados por beneficios y trabajadores ocupados a cambio de remuneración.....	7
2.2.5. Cuasisociedades y empresas del sector de hogares.....	7
2.3. Situación en la ocupación (CISO-18): jerarquías alternativas	8
2.4. Trabajadores independientes ocupados.....	8
2.5. Contratistas dependientes	9
2.6. Empleados.....	12
2.7. Ayudantes familiares	14
2.8. Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18)	14
2.8.1. Empleadores en trabajo de producción para el autoconsumo y trabajadores por cuenta propia en trabajo de producción para el autoconsumo: definiciones.....	15
2.8.2. Voluntarios y otros trabajadores no remunerados.....	16
2.9. Variables y categorías transversales	16
2.9.1. Variables transversales: duración del puesto de trabajo o actividad productiva y horas de trabajo	17
2.9.2. Variables transversales: motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente	17
2.9.3. Variables transversales: tipo de contrato	18
2.9.4. Variables transversales: forma de remuneración	19
2.9.5. Variables transversales: trabajadores estacionales.....	19
2.9.6. Variables transversales: lugar de trabajo	19
2.9.7. Variables transversales: trabajadores a domicilio	20

2.9.8. Variables transversales: trabajadores domésticos	21
2.9.9. Variables transversales: relaciones de trabajo multipartitas	22
2.9.10. Variables transversales: relaciones de trabajo informales.....	23
2.10. Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos	24
3. Revisión del proyecto de resolución	25
4. Labor futura, próximas medidas y clausura de la Reunión	26
Lista de participantes	25

Introducción

1. En su 330.^a reunión (junio de 2017), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió convocar una Reunión de expertos en estadísticas del trabajo, que se celebró en Ginebra del 5 al 9 de febrero de 2018.

Orden del día de la Reunión

2. El mandato definido para la Reunión fue el examen de las cuestiones relativas a la revisión de la actual Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), adoptada por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET, 1993), así como la adaptación y ampliación de la clasificación de modo que reflejara el marco de formas de trabajo establecido en la resolución I de la 19.^a CIET (CIET, 2013). La Oficina tendrá en cuenta las conclusiones de la Reunión de expertos al elaborar las propuestas que se presentarán en la 20.^a CIET (octubre de 2018) con miras a adoptar una nueva clasificación internacional revisada.

Participantes

3. Se invitó a la Reunión a 24 expertos, 12 de los Gobiernos, seis del Grupo de los Empleadores y seis del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. Sin embargo, sólo participaron en ella 11 expertos de los Gobiernos (Chile, China, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Indonesia, Jordania, México, Singapur, Suiza y Uganda), cinco del Grupo de los Empleadores y seis del Grupo de los Trabajadores. También estuvieron presentes, en calidad de observadores, representantes de organismos especializados (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), Gobiernos (Bélgica, España y República Islámica del Irán), organizaciones intergubernamentales (Unión Africana, Unión Europea, Consejo de Cooperación del Golfo y Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) y organizaciones no gubernamentales (Organización Internacional de Empleadores, Confederación Sindical Internacional y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). La lista de participantes figura al final del informe. Aunque el Gobierno de la República de Corea no pudo enviar un representante, la Oficina Nacional de Estadística de Corea presentó unas observaciones por escrito que se distribuyeron entre todos los participantes y fueron debatidas durante la Reunión.

1. Apertura de la Reunión

1.1. Antecedentes

4. Las deliberaciones se basaron en un informe ¹ preparado por la OIT en los tres idiomas de trabajo (inglés, francés y español). El informe presentaba un resumen de los motivos que justificaban la revisión de la clasificación en vigor y describía los principales elementos que

¹ OIT: *Estadísticas de las relaciones de trabajo*, Informe para el debate de la Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 5-9 de febrero de 2018 (MEPICLS/2018).

se proponían para la nueva clasificación. En su anexo también figuraba un proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.

1.2. Observaciones preliminares, elección del presidente y adopción del orden del día

5. La Sra. Mónica Castillo, Jefa de la Unidad de Normas y Métodos Estadísticos del Departamento de Estadística de la OIT, dio la bienvenida a los participantes; por su parte, el Sr. Rafael Diez de Medina, Director del Departamento, en sus observaciones preliminares señaló que esta Reunión de expertos era una parte decisiva del proceso de consultas que suele llevarse a cabo con miras a elaborar normas estadísticas internacionales, y que culmina en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).
6. El Sr. Diez explicó que la finalidad de la Reunión consistía en proporcionar asesoramiento especializado y señaló que quienes participaban en ella lo hacían en calidad de expertos y no como representantes de sus respectivas instituciones. La Reunión no tenía que tomar decisiones pero las aportaciones recibidas contribuirían a la elaboración de la propuesta que iba a someterse a la CIET. En la medida de lo posible, todas las cuestiones que se plantearan en el curso de la Reunión se tendrían en cuenta al actualizar el proyecto de resolución actual.
7. El claro mandato recibido de la 19.^a CIET para revisar la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, adoptada en la 15.^a CIET (1993), había puesto de manifiesto que era necesario proporcionar mejor información sobre las relaciones entre los trabajadores y las entidades para las que realizan el trabajo. Con el tiempo estas relaciones se han hecho más variadas y complejas a medida que surgen nuevas modalidades contractuales. Dicha evolución había puesto en tela de juicio la pertinencia de la distinción vigente entre «empleo independiente» y «empleo asalariado», y había suscitado una demanda de estadísticas para el seguimiento de formas atípicas de empleo a lo largo del tiempo.
8. El orador señaló que la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo impulsada por el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, hacía hincapié en diversos factores que estaban transformando el mundo del trabajo, como la evolución tecnológica, el cambio climático y las relaciones siempre cambiantes entre trabajadores, empleadores y clientes. Por otra parte, hizo notar que se reconocía cada vez más la necesidad de realizar una mejor medición del trabajo no remunerado, en particular las relaciones de trabajo en formas de trabajo no remuneradas, de conformidad con las normas acordadas en la 19.^a CIET.
9. El amplio proceso de consultas que había permitido la elaboración de la propuesta que iba a examinarse en la Reunión había incluido el establecimiento de un grupo de trabajo que se reunió en cuatro oportunidades, así como la celebración de una serie de consultas regionales en cada una de las regiones. El Sr. Diez se refirió a la asistencia prestada por numerosos organismos que habían estado apoyando el proceso de forma activa.
10. Señaló que aunque había que seguir trabajando en ellas, las propuestas hasta ahora habían sido acogidas muy favorablemente y recibido un apoyo significativo en todas las regiones, además de haber sido ampliamente aceptadas como necesarias y oportunas. Las discusiones de la Reunión de expertos constituían una parte importante de esa labor y el Sr. Diez dijo que esperaba que las deliberaciones fueran muy fructíferas.
11. La Dra. Hanna Sutela (Finlandia) fue elegida Presidenta de la Reunión. El Sr. David Hunter, representante de la Oficina, hizo una breve presentación del proyecto de orden del día de la Reunión, que fue adoptado sin ninguna modificación.

2. Deliberaciones técnicas

2.1. Antecedentes de la elaboración de las nuevas normas propuestas

12. La Oficina, representada por el Sr. David Hunter, presentó los antecedentes de la elaboración de una nueva resolución relativa a las estadísticas de las relaciones de trabajo.
13. El orador señaló que las relaciones de trabajo habían evolucionado y que por eso la CISE-93 ya no describía de forma adecuada las relaciones de trabajo existentes ni las nuevas modalidades que estaban surgiendo. Se habían planteado una serie de inquietudes con respecto a las formas atípicas de empleo, entendiendo por «empleo típico» la ocupación a tiempo completo, de duración indefinida, formal e inscrita en una relación de subordinación y dependencia entre el empleador y el trabajador. Las modalidades de trabajo que no se ajustaban a esta descripción de «empleo típico» incluían las relaciones de trabajo multipartitas, la ocupación por cuenta propia económicamente dependiente y varias modalidades de ocupación no permanente. Estos tipos de modalidades contractuales no podían identificarse mediante las categorías definidas en la CISE-93. El nuevo conjunto de normas propuestas pretendía dar respuesta a esta serie de limitaciones.
14. Las discusiones de políticas entre partes interesadas de la OIT en torno a las formas atípicas de empleo habían puesto de manifiesto que era indispensable disponer de datos más exactos para comprender los diferentes tipos de relaciones de trabajo existentes. En particular, las exigencias en materia de políticas se habían centrado en la descripción del tipo de riesgo económico al que los trabajadores podían estar expuestos y el tipo de autoridad que podían ejercer con respecto al trabajo realizado; la comprensión de la intensidad del vínculo entre los trabajadores y las entidades para las que trabajan; el impacto de los ciclos económicos en las situaciones de empleo precario, y la evolución del empleo independiente y el emprendimiento y su impacto en la creación de puestos de trabajo. Por otra parte, observó que las estadísticas clasificadas por situación en el empleo proporcionaban datos importantes para la producción de estadísticas a efectos de las cuentas nacionales y varios tipos de análisis social. Por todo ello, la información sobre la situación en el empleo se recolectaba en una amplia gama de fuentes estadísticas.
15. Al igual que el informe para la Reunión de expertos, el informe para la CIET facilitaría información descriptiva y relativamente detallada sobre las propuestas, mientras que el proyecto de resolución que se adjuntaba como anexo al informe contendría los elementos más importantes de las normas e información justificativa esencial. Se habían preparado documentos de sala a fin de proporcionar información detallada sobre determinados temas.
16. En la discusión de la sección introductoria del informe para la Reunión, los expertos señalaron que era necesario utilizar una redacción más imparcial a fin de reflejar las repercusiones positivas y negativas de ciertos tipos de modalidades de empleo, la asociación entre empleo atípico e inseguridad del puesto de trabajo, y la representación del trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal a través de agencia como formas atípicas de empleo. El informe de la CIET debería reflejar la necesidad de medir estas formas de trabajo sin dar la impresión de que se juzga su conveniencia, reteniendo al mismo tiempo la observación de que se ha producido una evolución en el mundo del trabajo que ha alterado la distribución del riesgo económico entre trabajadores y empresas.
17. Los expertos también hicieron notar la complejidad, así como la conveniencia de efectuar mediciones sobre las personas con más de un puesto de trabajo, ya que las modalidades atípicas de empleo no solían verificarse en el principal puesto de trabajo, ni siquiera en el segundo puesto de trabajo de las personas. La prevalencia de estas formas de empleo podría

notificarse de manera incompleta, habida cuenta de que muchas encuestas de hogares que miden la ocupación sólo abarcan el puesto de trabajo principal o probablemente el principal y el segundo puesto de trabajo. El informe y la resolución deberían poner de relieve la importancia de medir varios puestos de trabajo — aunque se reconoció que ello resultaba complejo — con el objeto de determinar la prevalencia del empleo atípico. En el caso de las encuestas de hogares que miden la fuerza de trabajo, se trataba de un reto más amplio que no se limitaba a las estadísticas de las relaciones de trabajo.

18. Se subrayó que la distinción entre formas típicas y formas atípicas de empleo no debería asimilarse directamente con un determinado nivel de riesgo económico ya que cabía encontrar numerosas excepciones si se suponía una relación simple. El trabajo a tiempo parcial se consideraba atípico, pero no suponía necesariamente la transferencia del riesgo al titular de un puesto de trabajo. La sección dedicada a los usos de las estadísticas de las relaciones de trabajo sólo abordaba la ocupación y debería ampliarse de modo que abarcara formas de trabajo distintas de la ocupación. Era crucial que la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO) y las normas conexas midieran estadísticamente las nuevas tendencias en la ocupación que los investigadores sobre el mercado de trabajo no esperaban que fueran a remitir, así como las prácticas más generalizadas en materia de empleo que se observaban actualmente en los países en desarrollo.

2.1.1. Esquema general y limitaciones de la CISE-93

19. El Sr. Hunter describió la cobertura de la CISE-93 y se refirió a sus cinco categorías sustantivas y a sus limitaciones. En muchos casos las fronteras entre las diferentes categorías eran ambiguas o las categorías no resultaban de utilidad. Consideraba una limitación el hecho de que el «empleo asalariado», que representa una parte importante del empleo, sólo incluyera una única categoría de «asalariados». El «empleo independiente» abarcaba cuatro categorías, pero era discutible que el hecho de considerar como independientes a todas las personas incluidas en dichas categorías resultara de utilidad. Por ejemplo, los trabajadores familiares auxiliares estaban expuestos a un riesgo económico en la medida en que sus medios de vida dependían de los beneficios obtenidos por la empresa para la que trabajaban, pero no ejercían autoridad alguna sobre dicha empresa.
20. En cuanto a los «miembros de cooperativas de productores», se proporcionaban escasas orientaciones para distinguir este grupo de otros trabajadores independientes. Pocos países realizaban mediciones sobre este grupo y en los que se hacían las cifras correspondientes eran insignificantes. Las estadísticas producidas subestimaban sin embargo la incidencia de las cooperativas en la ocupación y en la economía. Se estaba examinando este tema a través de un grupo de trabajo separado sobre estadísticas cooperativas de la OIT, aunque a efectos de la revisión de la CISE no estaba previsto que su labor incluyera la elaboración de orientaciones o definiciones específicas sino que se limitara a garantizar que los miembros de cooperativas de productores pudieran clasificarse correctamente en la CISO-18.
21. La necesidad de revisar la CISE-93 era en parte una consecuencia de las nuevas normas sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptadas por la 19.^a CIET en 2013. El Sr. Kieran Walsh, del Departamento de Estadística de la OIT, describió las principales características de estas normas y explicó de qué manera estaban relacionadas con las estadísticas de las relaciones de trabajo. En particular, hizo notar que las normas de la 19.^a CIET incluían una definición de ocupación más restringida en comparación con la de la 13.^a CIET, adoptaban además una definición más amplia del concepto de trabajo e identificaban distintas formas de trabajo. Estos cambios tenían repercusiones directas en la CISE y hacían necesaria la elaboración de una clasificación que abarcara formas de trabajo distintas de la ocupación.

-
22. El Sr. Hunter explicó en términos generales los objetivos y el ámbito de aplicación de la resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo y, en particular, las cuestiones que debían abordarse en el proceso de revisión de la CISE-93. Estas cuestiones incluían la creación de un marco general que abarcara las diferentes formas de trabajo y garantizara de este modo la coherencia con la Resolución de la 19.^a CIET. También había que evaluar, junto con otras alternativas apropiadas, la utilidad de la actual dicotomía entre empleo asalariado y empleo independiente. Había que revisar el tratamiento de varios tipos específicos de trabajadores, algunos de los cuales se identificaban pero no se abordaban de forma exhaustiva en la CISE-93; asimismo, las directrices para la recolección de datos constituían una prioridad fundamental. Dado que era difícil conjugar todas estas necesidades en una única clasificación, en la 19.^a CIET hubo un consenso claro acerca de la necesidad de sustituir la CISE-93 por una serie de normas que abordaran las relaciones de trabajo.
23. Los expertos convinieron en que el proyecto de resolución debería incluir una sección sobre el futuro del trabajo donde se hiciera referencia a la necesidad de llevar a cabo pruebas piloto de los diversos elementos de las normas. Se señaló que en la elaboración del proyecto de resolución habría que abordar cuestiones específicas derivadas de la 19.^a CIET; se observó sin embargo que los principales elementos de la Resolución de la 19.^a CIET, en particular el marco de las formas de trabajo, no guardaban relación con el tema de la Reunión o el proyecto de resolución.

2.2. Conceptos de referencia

24. El Sr. Hunter describió a grandes rasgos las nuevas normas propuestas. El primer elemento consistía en un marco conceptual y una nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) con jerarquías alternativas basadas en la autoridad (CISO-18-A) y el riesgo económico (CISO-18-R). El segundo elemento principal consistía en una clasificación de la situación en el trabajo (CISeT-18) que englobaba todas las formas de trabajo en un marco conceptual coherente y utilizaba las mismas variables de clasificación de la CISO-18. El tercer elemento principal consistía en la especificación de un conjunto de variables transversales que no formaban parte de la clasificación propiamente dicha pero que era importante para producir estadísticas completas de las relaciones de trabajo.

2.2.1. Definición de puesto de trabajo o actividad productiva

25. En el proyecto de resolución se hacía referencia a varias unidades estadísticas, en particular a las personas, las unidades económicas, los puestos de trabajo y las actividades productivas. La unidad estadística puesto de trabajo o actividad productiva se definía en el párrafo 12, b) de la Resolución I de la 19.^a CIET y su definición era particularmente importante, ya que se trataba de la unidad estadística que servía de referencia para medir la situación en la ocupación o la situación en el trabajo. A efectos de la revisión de las estadísticas de las relaciones de trabajo, en el proyecto de resolución se habían propuesto algunas modificaciones para afinar la definición de la 19.^a CIET. Algunas de estas modificaciones tenían que ver con la terminología. Se requerían modificaciones más sustantivas para aclarar el tratamiento de los contratistas dependientes y determinar el número de puestos de trabajo que ejercen estas personas. Se propuso que el número de puestos de trabajo fuera igual al número de unidades económicas de las que dependía el trabajador.
26. Los expertos plantearon algunas inquietudes sobre los cambios propuestos a la definición de puesto de trabajo en el caso de los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes. Convenía aclarar algunas expresiones, por ejemplo «otra unidad económica que se beneficia directamente de su trabajo» o «dependiente ... para determinar el precio», que habían sido tomadas de la definición propuesta de contratistas dependientes. Así pues, sería importante que en la definición se distinguiera con claridad entre distintos puestos de

trabajo y personas que tienen más de un puesto de trabajo. Se propuso simplificar la redacción a fin de aportar mayor claridad y evitar la repetición de elementos de la definición de contratistas dependientes en la definición de puesto de trabajo.

27. En cuanto a las otras formas de trabajo, se estableció que, cuando una persona se dedicaba a actividades de producción tanto de bienes como de servicios para el autoconsumo, las actividades productivas se definirían como actividades separadas. Esta distinción era necesaria a efectos de las cuentas nacionales. Los expertos estuvieron de acuerdo con esta propuesta.

2.2.2. Tipo de autoridad: trabajadores independientes y trabajadores dependientes

28. El tipo de autoridad se utilizaba para establecer la distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes, aunque en realidad podía existir una continuidad en la dependencia. La dependencia podía ser operativa o económica. El proyecto de resolución incluía definiciones específicas que establecían la distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes y varios subgrupos dentro de cada categoría de nivel superior. Cabía destacar, entre otras cosas, la propuesta de definir a los trabajadores dependientes como trabajadores que no tienen empleados. La utilización de términos como «dependiente» e «independiente» suscitó algunas inquietudes, aunque a fin de cuentas los expertos en general se mostraron de acuerdo con la descripción y las denominaciones propuestas en relación con los trabajadores independientes y los trabajadores dependientes, a reserva de algunas observaciones de redacción de poca envergadura.

2.2.3. Definición de emprendedores

29. En el proyecto de resolución se señalaba que la categoría de «trabajadores independientes» de la CISO-18 podía utilizarse para la identificación de los emprendedores ya que se ajustaba al concepto de personas que crean empleo para ellas mismas y potencialmente para otras. En el marco de esta propuesta, los emprendedores incluirán grupos tales como los empleadores en corporaciones, los empleadores en empresas del sector de hogares y los trabajadores independientes, ya sea en empresas del sector de hogares o en corporaciones sin empleados. Los emprendedores excluirán sin embargo a los contratistas dependientes y a los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado. Los participantes expresaron algunas inquietudes sobre la posibilidad de clasificar a demasiadas personas como «emprendedores», por ejemplo a pequeños propietarios u otros trabajadores independientes con opciones limitadas en sus actividades. Por otra parte, se reconoció que muchas de esas personas podrían estar haciendo inversiones en sus empresas/granjas y quizás creando oportunidades de ocupación para otras, de ahí que hubiera que buscar un equilibrio apropiado.
30. También se señaló que el término «emprendedor» podía tener connotaciones positivas y sugerir asociaciones con la innovación y la creatividad, lo que quizás no se ajustara a la realidad de muchos de estos tipos de puestos de trabajo, por ejemplo los recicladores de residuos en centros urbanos importantes. Se llegó a la conclusión de que en la resolución debería indicarse que la categoría de trabajadores independientes constituía el mejor punto de partida para la identificación de emprendedores y la compilación de estadísticas sobre ellos, y que se requería información pormenorizada sobre determinadas cuestiones — como el tamaño de la empresa — para comprender adecuadamente la naturaleza del grupo identificado.

2.2.4. Tipo de riesgo económico: trabajadores ocupados por beneficios y trabajadores ocupados a cambio de remuneración

31. En la discusión en torno al tipo de riesgo económico como criterio de clasificación se reconoció que todos los trabajadores podían estar expuestos a algún tipo de riesgo económico, por ejemplo ingresos no percibidos en el caso de las personas en trabajo voluntario. Sin embargo, en las nuevas normas y en la nueva clasificación el riesgo económico se refería principalmente a la ocupación y al trabajo de producción para el autoconsumo. El riesgo económico en la ocupación podía medirse teniendo en cuenta si se percibía una remuneración por el trabajo realizado y de qué naturaleza era esa remuneración, así como el tipo de protección disponible. Sobre esta base, se estableció para la CISO-18 la dicotomía entre «trabajadores ocupados a cambio de remuneración» y «trabajadores ocupados por beneficios».
32. Algunos expertos estimaron que la idea de identificar a los gerentes-propietarios de corporaciones (con o sin empleados) como trabajadores ocupados a cambio de remuneración planteaba dificultades. La justificación de este tratamiento en el proyecto de resolución, a saber, que podían percibir un sueldo o salario, no les parecía convincente. No estaba claro si existían pruebas empíricas de que una parte importante de este grupo percibiera un salario o sueldo. Además, estas personas con frecuencia estaban expuestas a un riesgo económico debido a sus propias inversiones en la corporación. Ahora bien, las limitaciones de responsabilidad civil privada debidas a la constitución de la empresa como entidad jurídica separada mitigaban ese riesgo económico. Se sugirió permitir cierto margen de flexibilidad en la clasificación en función del contexto específico. Sin embargo, era difícil poner en práctica esta recomendación sin dar pie a incoherencias en la aplicación de las normas y a problemas de comparabilidad de las estadísticas. Se llegó a la conclusión de que la clasificación actual de este grupo como trabajadores ocupados a cambio de remuneración era apropiada, pero que en la resolución deberían indicarse la naturaleza y las limitaciones del riesgo económico al que están expuestos estos trabajadores, así como los diferentes tipos de remuneración que pueden percibir.

2.2.5. Cuasisociedades y empresas del sector de hogares

33. El Sr. Hunter presentó las definiciones de algunos conceptos complementarios propuestos a los fines de las normas actualizadas y explicó su relación con las definiciones utilizadas en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN 2008). Se trataba de los conceptos de corporaciones, cuasisociedades, hogares y empresas del sector de hogares. Para su utilización en la CISO había sido necesario introducir algunas precisiones y aclaraciones. Las empresas del sector de hogares que podían elaborar una contabilidad completa se trataban como cuasisociedades en el SCN. En las normas propuestas para las estadísticas de las relaciones de trabajo se trataban como empresas del sector de hogares en razón de que sus propietarios estaban expuestos a un riesgo económico similar al de las empresas que no podían elaborar una contabilidad completa. En el caso de las empresas del sector de hogares había cierta ambigüedad con respecto al número de puestos de trabajo que se ejercen cuando los miembros del hogar realizan varias actividades informales. No se trataba sin embargo de un aspecto fundamental de las nuevas normas y no se abordaría en la resolución.
34. Los expertos consideraron que podían facilitarse aclaraciones adicionales sobre el tratamiento de las cuasisociedades a fin de especificar que, a efectos de las estadísticas del trabajo y de la CISO, la disponibilidad de una contabilidad completa no constituía un criterio determinante. En el informe de la CIET y quizás también en la resolución habría que indicar que los propietarios de empresas del sector de hogares deberían tratarse de forma coherente, con independencia de que pudieran elaborar una secuencia completa de cuentas.

2.3. Situación en la ocupación (CISO-18): jerarquías alternativas

35. El Sr. Hunter presentó un panorama de las dos jerarquías propuestas para la CISO-18, esto es, por tipo de autoridad (CISO-18-A) y por tipo de riesgo económico (CISO-18-R). Indicó que las diez categorías detalladas de la clasificación propuesta podían agregarse con arreglo a ambas jerarquías. Las diferentes jerarquías podían servir de base a diferentes tipos de análisis; en concreto, la jerarquía basada en el tipo de autoridad era apropiada para varios tipos de análisis social y para el seguimiento del impacto de las políticas de creación de empleo. La jerarquía basada en el riesgo económico era una clasificación análoga a la distinción tradicional entre empleo independiente y empleo asalariado. Era particularmente apropiada a efectos de la obtención de datos para las cuentas nacionales, el análisis de estadísticas sobre salarios/beneficios y también resultaba más idónea para datos administrativos.
36. Una sugerencia de los expertos era que en lugar de «tipo de riesgo económico» se utilizara la expresión «tipo de ingresos laborales» a fin de reflejar con mayor precisión las diferencias entre los tipos de trabajadores representados en las jerarquías, ya que en función del sector institucional podría tratarse de ingresos mixtos, ingresos por alquiler de inmuebles, etc., lo que quedaría más claro si se utilizara el término de «tipo de ingresos laborales». Se hizo notar que un cambio como éste planteaba dificultades, en primer lugar porque la expresión «ingresos laborales» podía resultar excesivamente técnica y, en segundo lugar, porque ello modificaba algunos de los criterios acordados previamente para diferenciar trabajadores dentro de la clasificación. Por otra parte, el cambio propuesto tal vez no era apropiado porque esa terminología no respondía al objetivo de que las categorías principales distinguieran a los trabajadores primordialmente sobre la base de su exposición al riesgo económico.
37. Los expertos se mostraron de acuerdo con las estructuras y jerarquías propuestas, a reserva de otras sugerencias y aclaraciones relativas a la redacción.

2.4. Trabajadores independientes ocupados

38. El Sr. Hunter se refirió a la definición de la categoría agregada de «trabajadores independientes» y a las subcategorías comprendidas en ella. La definición de «empleadores» propuesta especificaba que éstos debían haber contratado trabajadores al menos una hora durante un determinado período de referencia, contemplando la opción de identificar por separado a aquellos que contrataban empleados de manera regular. Se trataba de una actualización de la CISE-93, donde se definía a los empleadores como aquellos que contratan asalariados a lo largo de un período continuo, definición que no se consideraba adecuada y resultaba difícil de aplicar.
39. Durante la discusión se señaló con inquietud el hecho de que en algunos países africanos la definición de empleadores que se proponía llevaría a clasificar como empleadores a la mayoría de los trabajadores por cuenta propia (según se define este grupo en la CISE-93), ya que la contratación de empleados con carácter ocasional constituía una práctica habitual. Podían citarse numerosos ejemplos de casos en los que la determinación de un umbral corto para identificar a alguien como empleador podía conducir a resultados inciertos en la identificación de empleadores (por ejemplo, cuando alguien contrata a una persona sólo una hora). Esto también podría plantear dificultades a efectos de la comparabilidad entre países desarrollados y países en desarrollo, en los que es mayor la proporción de «empleadores ocasionales». Algunos expertos estimaron que debía hacerse referencia explícita a los diferentes contextos de los países desarrollados y los países en desarrollo. Varios expresaron cierta preferencia por mantener la estipulación relativa a la contratación de empleados «de manera continua», mientras que otros recomendaron opciones alternativas, por ejemplo definir a los empleadores como personas que contratan empleados «de manera regular», posiblemente aplicando un umbral especificado como la mitad de los meses del año. Otros

por su parte señalaron que era mejor mantener la coherencia con las normas relativas a la ocupación, es decir, adoptar el criterio de una hora durante el período de referencia, precisando al mismo tiempo que este criterio hacía alusión a una situación «habitual» o «regular».

40. Se expresaron diferentes opiniones al discutir si era mejor hacer una referencia directa al criterio de una hora (que ya se mencionaba en la Resolución de la 19.^a CIET) y/o agregar una referencia al carácter regular o habitual de la situación. Se señaló que la aplicación de conceptos basados en el carácter regular o habitual (por ejemplo el tiempo de trabajo) podía plantear dificultades, algo que debería tenerse en cuenta al elaborar las definiciones. Los expertos también aludieron a una posible asimetría entre las estadísticas sobre los empleadores y las estadísticas sobre los empleados, pero hicieron notar que era inevitable que se produjera cierto grado de asimetría. La propuesta actual — que los países podían presentar información sobre la contratación regular de empleados — podría contribuir a garantizar la continuidad de la serie de datos existentes sobre empleadores durante la transición hacia la aplicación de las nuevas normas. Para ello convendría realizar desgloses adicionales en los empleadores «ocasionales» y los empleadores «regulares», y elaborar las definiciones correspondientes.
41. Se señaló asimismo que los diferentes aspectos de la definición de empleadores tendrían repercusiones en otras subcategorías. Por ejemplo, la definición propuesta de contratistas dependientes especificaba que estas personas no podían actuar como empleadores. Todo cambio en la delimitación de los empleadores iba a incidir en la medición de este grupo.
42. Se llegó a la conclusión de que era indispensable aclarar el significado de la expresión «de manera regular» en relación con los empleadores e insistir en la necesidad de recolectar y difundir información al respecto. Esto crearía sin embargo dificultades en la utilización de fuentes administrativas y excluiría la posibilidad de realizar desgloses en los empleadores regulares y los empleadores ocasionales. También convendría que en la resolución se añadieran referencias para señalar la importancia de recolectar información relativa al número de empleados.
43. Para reflejar lo anterior se propusieron una serie de modificaciones al proyecto de resolución, que fueron incluidas en el proyecto publicado en el [sitio web de la OIT](#) poco tiempo después de la Reunión.

2.5. Contratistas dependientes

44. La necesidad de disponer de estadísticas sobre el «trabajo por cuenta propia económicamente dependiente» era uno de los objetivos más difíciles y también más importantes de la labor de revisión. En el informe de la OIT para la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo celebrada en 2015 se describió el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente como aquel en que «los trabajadores realizan servicios para una empresa en virtud de un contrato civil o mercantil pero cuyos ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y reciben instrucciones directas sobre cómo debe realizarse el trabajo». Los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes no solían estar contemplados en las disposiciones de la legislación laboral o de la seguridad social, aunque varios países habían adoptado disposiciones específicas con el propósito de conceder a este grupo cierto grado de protección.
45. Podían identificarse dos grupos de trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes: los trabajadores que desempeñan tareas para terceros pero en modalidades contractuales análogas al empleo por cuenta propia, y los trabajadores propietarios y gestores de su propia empresa, o que han aportado recursos financieros o materiales importantes, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo. Se requerían estadísticas sobre

estos dos grupos para fundamentar adecuadamente las cuestiones de política que se referían al uso de contratistas, la transferencia del riesgo económico de los empleadores a los trabajadores y las tendencias de las formas atípicas de empleo. El concepto de contratistas dependientes que se proponía en el proyecto de resolución abarcaba ambos grupos pero permitía la identificación por separado de los dos subgrupos cuando fuera factible y pertinente en el contexto nacional.

46. Gran parte de la labor de medición inicial de este grupo se había centrado en la dependencia de un cliente o de un número reducido de clientes. El grupo de trabajo para la revisión de la CISE había propuesto otras características que podían utilizarse para la identificación de los contratistas dependientes, como el pago de cotizaciones sociales, el tipo de remuneración percibida, la dependencia de otra entidad para acceder al mercado (por ejemplo, mediante una aplicación informática para solicitar servicios de transporte) o diferentes formas de control sobre el trabajo realizado.
47. Cuando se consideraban los diferentes criterios que podían utilizarse era posible identificar muchos tipos distintos de trabajadores, por ejemplo peluqueros que alquilaban una silla en una peluquería y cuyo acceso a clientes dependía completamente del propietario del establecimiento, los conductores cuyo trabajo era organizado por una empresa o servicio de transporte, trabajadores a domicilio subcontratados, etc. De ahí que fuera necesario garantizar, en la medida de lo posible, que tanto los criterios que se propusieran en una definición como las orientaciones conexas identificaran casos de verdadero interés para las políticas y discriminaran entre diferentes tipos de trabajadores cuando fuera pertinente.
48. La definición propuesta incluía una serie de criterios que podían contribuir a la identificación de los contratistas dependientes, así como una serie de criterios de exclusión, como contratar a otras personas, tener contratos de trabajo con la entidad de la que dependen o gestionar empresas constituidas en sociedad.
49. La elaboración de una definición de «contratistas dependientes» había recibido un apoyo muy amplio durante las consultas regionales y se comprobó que existía una demanda importante de datos estadísticos sobre este grupo. Se reconoció sin embargo que la medición de este grupo era compleja y requería la elaboración de orientaciones operativas eficaces. La OIT, en colaboración con diferentes países, había realizado pruebas piloto de diferentes enfoques operativos, como el del «cliente principal» o la «fijación del precio», pero aún no se había realizado una evaluación completa de los resultados de las pruebas.
50. La metodología de medición que se proponía consistía, en primer lugar, en dejar que los propios trabajadores describieran su situación en la ocupación. En segundo lugar, en función de que se hayan identificado a sí mismos como empleados o como trabajadores por cuenta propia, someterlos a diferentes baterías de preguntas. El proyecto de resolución ponía de relieve la posibilidad de subdividir a los contratistas dependientes entre aquellos que desempeñan tareas para terceros pero en modalidades contractuales análogas al empleo por cuenta propia, y aquellos que son propietarios y gestores de su propia empresa pero que no tienen control o autoridad completos sobre el trabajo. Se señaló sin embargo que las pruebas experimentales eran insuficientes y no permitían elaborar a tiempo orientaciones detalladas antes de la 20.^a CIET.
51. Los expertos hicieron hincapié en la importancia del tema, así como en la necesidad de contar con un buen documento de sala que describiera los antecedentes y, en la medida de lo posible, presentara una orientación de medición clara. Se habían realizado avances significativos, pero dada la complejidad del tema era necesario presentar una propuesta sólida. Ahora bien, como el concepto de dependencia era complejo y no concernía únicamente a los contratistas dependientes, había inquietudes sobre la posibilidad de que se cometieran errores en la clasificación.

-
52. Retomando una discusión anterior sobre la definición de empleadores, se señaló que el criterio según el cual los contratistas dependientes no pueden tener empleados podría limitar considerablemente el número de contratistas dependientes en contextos en que la contratación de empleados con carácter ocasional constituye una práctica corriente. Ello también podría dar lugar a mediciones inestables, dado que la situación de los trabajadores podría oscilar entre empleadores y contratistas dependientes en función del período de referencia específico que se elija. El resultado podría ser una representación errónea de la realidad de la dependencia.
53. Algunos expertos hicieron referencia a experiencias positivas adquiridas en ejercicios de entrevista cognitiva realizados recientemente en los que se evaluaban preguntas sobre la fijación de precios, el control del acceso al mercado o la supervisión del trabajo. Se determinó que los trabajadores en diferentes situaciones de dependencia podían comprender y responder preguntas sobre estos criterios, pero se observó que los criterios apropiados para identificar la dependencia podían diferir considerablemente en función del contexto de cada trabajador. Por ejemplo, las personas que vendían artículos por catálogo no controlaban el precio y sólo tenían un único proveedor, pero en cambio tenían acceso directo al mercado; así pues, el criterio del proveedor único tal vez fuera en este caso el más apropiado aunque en otros podría utilizarse uno distinto.
54. En razón de las diversas realidades que revestían interés para las políticas se sugirió examinar más a fondo los criterios a fin de permitir una aplicación más flexible en función del contexto y de la actividad del trabajador. Convenía asimismo recordar que para mejorar cualquier metodología era indispensable llevar a cabo más ejercicios de medición. Pese a todo, la identificación de este grupo en la clasificación seguía siendo importante; restarle importancia incidiría negativamente en su visibilidad y reduciría la posibilidad de realizar mediciones y difundir estadísticas sobre este particular.
55. Otros expertos hicieron notar que también podían producirse confusiones cuando los trabajadores prestan servicios a través de diferentes mecanismos, por ejemplo, cuando un conductor está dispuesto al mismo tiempo a recoger pasajeros a través de aplicaciones informáticas para solicitar servicios de transporte o a recogerlos directamente en la calle. La cuestión de cómo tratar este tipo de casos era compleja pero podía aclararse al determinar si la persona tenía uno o varios puestos de trabajo. El conductor podría identificarse como trabajador independiente si la decisión de utilizar uno u otro mecanismo para recoger pasajeros sólo dependiera de él. En la resolución y/o en los materiales conexos debería aclararse en la medida de lo posible el tratamiento de este tipo de casos.
56. Los expertos estimaban que faltaba información suficiente en la forma actual de los proyectos de informe y de resolución para aclarar la necesidad de identificar a los contratistas dependientes. Uno de estos elementos era el seguimiento del cambio estructural en formas de empleo importantes y cada vez más corrientes que no tienen cabida en las clasificaciones existentes. La adición de estos elementos permitiría situar la definición en un contexto e incluso actualizar la propia definición. Por ejemplo, la idea de que las relaciones de trabajo puedan ser operativa o económicamente dependientes podría utilizarse para enmarcar la definición o las directrices de medición conexas. También debería estudiarse la posibilidad de permitir la utilización de metodologías de medición independientes para diferentes industrias o contextos, por ejemplo los sectores agrícola y no agrícola, ya que ello podría facilitar un mejoramiento de la medición estadística.
57. Habida cuenta de las dificultades que planteaba la medición, unos pocos expertos indicaron que preferían que no se incluyera una categoría separada para contratistas dependientes. Una alternativa sería incluir variables transversales adicionales para medir la dependencia entre los trabajadores ocupados por beneficios. Ahora bien, esto no sólo limitaría la visibilidad del grupo de varias maneras sino que el tratamiento de estos trabajadores en la clasificación resultaría poco claro al tener que clasificarlos en otros grupos.

-
58. Varios expertos señalaron que las categorías existentes eran inadecuadas para la identificación de este grupo tan importante de escasa visibilidad, pero que en realidad comprendía un número elevado de personas en muchos países. Esto significaba que se había exagerado la importancia de otras categorías ya que a estos trabajadores había que asignarles un lugar en la clasificación. La mayoría de los participantes consideraban que debían aprovecharse los progresos que ya se habían realizado; así pues, había que mantener este grupo en la clasificación, afinar su definición y elaborar orientaciones de apoyo. Insistieron en que toda orientación operativa debería basarse en la creciente experiencia acumulada hasta la fecha y someterla a revisión a medida que se fuera adquiriendo más experiencia. A este respecto, la Oficina señaló que era indispensable que más países se comprometieran a someter a prueba los cuestionarios que tratan sobre este tema ya que ello contribuiría al desarrollo continuo de conocimientos sobre la materia.
59. Para concluir, el Sr. Hunter hizo notar el apoyo firme aunque no unánime en favor de la propuesta de incluir en la clasificación una categoría relativa a los contratistas dependientes. Todos reconocían la complejidad que entrañaba su medición; sin embargo, ya se habían realizado pruebas positivas de medición, que deberían consolidarse llevando a cabo pruebas adicionales. Había que seguir trabajando en los pormenores de la definición y las orientaciones de apoyo. Las versiones anteriores de la definición habían sido más detalladas y complejas, pero la versión actual quizás se había simplificado en exceso. El informe para la CIET y el proyecto de resolución deberían contener más información que justificara la necesidad de identificar a los contratistas dependientes.

2.6. Empleados

60. El Sr. Hunter se refirió a la definición de la categoría de «empleados» y a sus subcategorías. Se proponía definir a los empleados como «trabajadores ocupados a cambio de remuneración que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea». El grupo de los empleados abarcaba un conjunto muy diverso de trabajadores, como ponían de manifiesto las inclusiones y exclusiones detalladas que acompañaban esta definición.
61. Se habían definido cuatro subcategorías de empleados con el fin de responder a la necesidad de estadísticas sobre las formas atípicas de empleo y facilitar información sobre la permanencia y estabilidad de las modalidades contractuales: «empleados permanentes»; «empleados por tiempo determinado»; «empleados ocasionales y a corto plazo», y «aprendices, pasantes e internos por pago».
62. Una de las cuestiones que se había planteado en las consultas regionales era la del umbral para marcar la diferencia entre empleados por tiempo determinado y empleados a corto plazo, que se propuso fuera de un mes. No todos se mostraron de acuerdo con este umbral, que era más corto que el período de dos o tres meses que se utilizaba en varios países para definir la ocupación de corta duración de los trabajadores migrantes. Varios expertos preferían que se adoptara un umbral de tres meses, lo que garantizaría que el grupo fuera lo suficientemente grande para realizar mediciones en encuestas de hogares estándar.
63. A los expertos les preocupaba que la categoría de «empleados ocasionales y a corto plazo» incluyera dos grupos muy distintos y dijeron que debería considerarse la posibilidad de separarlos por completo. También les preocupaba el uso del término «ocasional», en la medida en que podía dar a entender que se juzgaba la calidad de la ocupación y hacer referencia a algunas modalidades de empleo relativamente estables en algunos países. Se llegó a la conclusión de que en la subcategoría de empleados ocasionales y a corto plazo cabía añadir algunas aclaraciones, indicando al mismo tiempo que los países tal vez estimen oportuno separar ambos grupos a efectos de su publicación a nivel nacional. Durante la Reunión se presentó una nueva redacción de la propuesta que retomaba esta idea e incluía definiciones separadas de «empleados a corto plazo» y «empleados ocasionales e

intermitentes». La nueva propuesta fue acogida favorablemente. En este proyecto también se ampliaba de uno a tres meses el umbral para marcar la diferencia entre empleados ocasionales y a corto plazo y empleados por tiempo determinado.

64. En cuanto a la definición general de empleados, existía cierta confusión respecto al requisito de no tener una participación mayoritaria en la empresa. Se estimaba que podían añadirse algunas precisiones para aclarar lo que quería significarse con ello. También era necesario aportar detalles adicionales para distinguir a los empleados de los contratistas dependientes. El elemento distintivo que se proponía tenía que ver con la forma de remuneración: los empleados eran trabajadores que percibían una remuneración por el tiempo trabajado, mientras que los contratistas dependientes eran trabajadores que sólo percibían una remuneración por unidad o por comisión, siempre que no trabajaran en los locales de la entidad empleadora y ellos mismos se encargaran de tomar las medidas oportunas para el pago de las cotizaciones sociales. Dado que en otros casos, como el de los vendedores ambulantes, era difícil medir el elemento distintivo que permitía diferenciar entre empleados y trabajadores dependientes e independientes ocupados por beneficios, había que aportar aclaraciones adicionales para los casos que planteaban dudas.
65. Algunos expertos señalaron que la definición de «empleados permanentes» podía plantear dificultades en algunos países ya que incluía modalidades en las que no se especificaba una fecha en que terminaba la ocupación (siempre que se garantizara un cierto número de horas de trabajo). Por ejemplo, los trabajadores domésticos podían tener un acuerdo donde no se especificara la duración del empleo pero cuya duración efectiva podía variar considerablemente. Pidieron que se aclarara si lo que se pretendía era tratar a estos trabajadores como empleados permanentes.
66. En cuanto a los aprendices, pasantes e internos por pago, los elementos fundamentales de la definición reflejaban los motivos para realizar las actividades, esto es, adquirir experiencia o competencias, y el hecho de percibir remuneración por las tareas realizadas. Dado que de otro modo la mayoría de los trabajadores de este grupo se clasificarían como empleados por tiempo determinado, su identificación por separado contribuiría a asegurar la comparabilidad de estadísticas sobre empleados por tiempo determinado, habida cuenta de la considerable variabilidad en la prevalencia del aprendizaje por pago o sistemas de formación remunerados en los distintos países. Se expresó la opinión de que quizás convendría clasificar este grupo como una subcategoría de los empleados por tiempo determinado o si no invertir el orden de los grupos — anteponiendo el de los aprendices, pasantes e internos por pago al de los empleados ocasionales y a corto plazo — e indicando explícitamente que se trata de un caso especial de los empleados por tiempo determinado. Ahora bien, teniendo en cuenta que habría que comparar las cifras agregadas, la inclusión de este grupo en la categoría de empleados por tiempo determinado podría plantear dificultades, lo que a su vez significaba que seguirían planteándose problemas de falta de comparabilidad de las estadísticas. Según otra opinión, las modalidades de formación remuneradas a veces podían ser de corta duración o de duración indefinida, y no deberían considerarse de tiempo determinado, sobre todo cuando el umbral para distinguir a los empleados a corto plazo de los empleados por tiempo determinado era superior a un mes. Se indicó que podían definirse criterios de clasificación adicionales a fin de distinguir más precisamente a los aprendices, pasantes e internos por pago, y que debería revisarse la redacción de la definición de esta categoría.
67. El Sr. Hunter presentó la definición propuesta de personas en «trabajo en formación no remunerado» que, a efectos de la resolución, hacía referencia directamente a la sección pertinente de la Resolución de la 19.^a CIET. Los expertos señalaron que había que mantener la coherencia entre las definiciones de «ocupación» y «trabajo en formación no remunerado» de las normas estadísticas de la 19.^a CIET. Se propuso especificar que el salario mínimo podía utilizarse como requisito mínimo para identificar a los aprendices, pasantes e internos por pago; se observó sin embargo que esta propuesta planteaba dificultades, en particular

que no estaba en consonancia con la 19.^a CIET. Por otra parte, dado que un sistema de salario mínimo no existía en todos los países, el enfoque basado en el salario mínimo también podría dificultar la aplicación coherente entre los distintos países, y quizás tampoco reflejara la realidad de los sistemas de aprendizaje. Se llegó a la conclusión de que podían añadirse algunas precisiones sin introducir modificaciones importantes.

2.7. Ayudantes familiares

68. El Sr. Hunter presentó las definiciones propuestas para el grupo de los «ayudantes familiares» y su tratamiento en el marco de las clasificaciones propuestas. Este grupo existía tanto en la ocupación como en otras formas de trabajo. En el proyecto de directrices sobre la medición estadística se señalaba que, en el caso de la ocupación, los ayudantes familiares por lo general se identifican directamente a partir de una pregunta de autoidentificación sobre su situación en la ocupación. En los países donde este grupo sea estadísticamente importante podrían formularse preguntas suplementarias sobre la forma de remuneración (para verificar que no perciben remuneraciones de manera regular) y su papel en la toma de decisiones en la empresa familiar a fin de verificar que la clasificación sea correcta. Se solicitaron y facilitaron aclaraciones sobre la interpretación de algunos elementos de la definición, como el tipo de remuneración que podían percibir estas personas, su papel en la toma de decisiones y la relación entre la definición de este grupo y la definición de los contratistas dependientes y otros grupos. Habría que precisar que los familiares auxiliares en actividades de mercado pueden trabajar para personas clasificadas como contratistas dependientes y que ello no cambia la clasificación de ninguno de estos trabajadores.

2.8. Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18)

69. El Sr. Hunter explicó que la CISeT-18 propuesta era una clasificación de tres niveles jerárquicos que constaba, en el tercer nivel, de un conjunto de 20 categorías mutuamente excluyentes. Las categorías agregadas se definían sobre la base del tipo de autoridad, que se consideraba más pertinente que el tipo de riesgo económico para formas de trabajo distintas de la ocupación. Esta clasificación era una extensión de la CISO, en el sentido de que contenía las subcategorías de esta última y subcategorías adicionales para las demás formas de trabajo.
70. Con la CISeT-18 se buscaba garantizar la coherencia y la congruencia en la clasificación con respecto a las diferentes formas de trabajo. Era improbable que la clasificación completa fuera a utilizarse de forma periódica o aplicarse en su totalidad en las encuestas sobre la fuerza de trabajo. Esta clasificación, que constituía un marco de referencia para producir estadísticas coherentes, podía utilizarse para compilar con cualquier frecuencia información sobre los diferentes grupos o en cualquier tipo de encuestas para recolectar datos sobre las diferentes formas de trabajo.
71. Algunos expertos expresaron su preocupación con respecto al alcance y la estructura propuesta de la CISeT-18. En particular, consideraban que el uso de términos como «dependiente» e «independiente» en relación con formas de trabajo como el trabajo voluntario y la provisión de servicios para el autoconsumo era impráctico y podía prestarse a confusión. Estimaban que los conceptos de riesgo y autoridad no se aplicaban tan fácilmente a estas formas de trabajo como ocurría en el caso de la ocupación. Otros expertos subrayaron que las distinciones que se proponían tenían un claro interés para las políticas y reflejaban algunas diferencias fundamentales en los papeles que desempeñaban los hombres y las mujeres. Estos expertos argumentaban que la producción de estadísticas sobre el nivel de dependencia de los trabajadores en formas de trabajo distintas de la ocupación tenía un ostensible interés para las políticas, y muchos expertos preferían que se estableciera un

marco coherente que en lugar de excluir o separar algunas formas de trabajo las abarcara todas.

72. Muchos expertos hicieron notar que había un mandato inequívoco de elaborar una clasificación coherente y señalaron que era importante subrayar que el ámbito de aplicación de la CISO-18 iba a ser más restringido que el de la CISE-93 en razón de la nueva definición de «ocupación» formulada en la Resolución de la 19.^a CIET. Algunas formas de trabajo que antes estaban comprendidas en la CISE-93 no estaban contempladas en la CISO; por eso era necesario establecer de qué manera se relacionaban las estadísticas producidas con arreglo a los dos sistemas de clasificación. La mejor manera de abordar este punto era establecer una clasificación coherente de carácter general que abarcara las diferentes formas de trabajo. Además, algunas de las subcategorías de la CISE-18 propuesta revestían gran interés y representaban grupos importantes, como los empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo que contratan empleados con carácter regular u ocasional (por ejemplo, durante la cosecha) o los empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo. Estas categorías reflejaban importantes relaciones de trabajo que era necesario identificar.
73. Un experto propuso una jerarquía alternativa que fue favorablemente recibida por algunos pero no todos los expertos. La propuesta utilizaba como punto de partida de la clasificación las diferentes formas de trabajo, incluyendo diferentes categorías en cada una de ellas. Al final no hubo consenso para adoptar esta jerarquía alternativa en lugar de la jerarquía de la CISE-18 basada en el tipo de autoridad. Una de las opciones era incluir esta otra jerarquía a modo de mecanismo alternativo para representar las categorías sobre la situación en el trabajo. Algunos expertos señalaron que esta jerarquía, que quizás debería examinarse en el informe vinculado al proyecto de resolución que será presentado en la 20.^a CIET, podía crear confusión si se presentara en la resolución junto con la CISE-18. Se acordó que la Oficina se encargaría de mejorar el proyecto de jerarquía alternativa, así como de su distribución ulterior entre las partes interesadas a fin de recabar comentarios adicionales, entre otras cosas para determinar si debería incluirse o no en el informe y en la resolución y, dado el caso, sobre la manera en que habría que hacerlo.

2.8.1. Empleadores en trabajo de producción para el autoconsumo y trabajadores por cuenta propia en trabajo de producción para el autoconsumo: definiciones

74. El Sr. Hunter presentó las definiciones propuestas para los empleadores y los trabajadores por cuenta propia en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo. Señaló que las personas que realizaban actividades que en parte podían servir para generar ingresos — por ejemplo cuando una persona cuida niños de otros hogares a cambio de remuneración y se dedica al mismo tiempo al cuidado de sus propios hijos — se identificarían como personas ocupadas o bien como personas en trabajo de producción para el autoconsumo, dependiendo de cuál fuera el principal destino previsto de la producción. La aplicación del criterio del destino previsto en el caso de la provisión de servicios para el autoconsumo exigía una cuidadosa implementación operativa, habida cuenta de que la verificación del principal destino previsto de la producción podría exigir varias preguntas en el cuestionario.
75. El proyecto de resolución incluía una pequeña modificación de la Resolución de la 19.^a CIET en relación con los productores de alimentos de subsistencia. En el párrafo 25 de la Resolución de la 19.^a CIET se indica que estos productores no podrán contratar a terceros. Ahora bien, en vista de los resultados de las pruebas piloto sobre la prevalencia de este fenómeno, especialmente durante la siembra o la cosecha, este planteamiento había tenido que actualizarse, de modo que estas personas, aun cuando contrataran a terceros, pudieran seguir siendo identificados como productores de alimentos de subsistencia.

-
76. Los participantes expresaron algunas inquietudes con respecto a la aplicación del criterio del principal destino previsto de la provisión de servicios para el autoconsumo. El criterio de una hora de trabajo para la identificación de la ocupación había puesto un listón muy bajo para considerar una actividad como ocupación atendiendo a la finalidad de percibir remuneración o beneficios por el trabajo. La exclusión de casos cuyo principal destino previsto fuera el autoconsumo de los servicios prestados podía ser una tarea muy compleja para los encuestadores y encuestados por igual, aparte de que a algunos expertos no les parecía suficientemente justificada. Ahora bien, el criterio del principal destino previsto estaba en conformidad con el enfoque conceptual adoptado en relación con la producción de bienes para el autoconsumo y, además, no requería una modificación de la Resolución de la 19.^a CIET sino una explicación de algo que no estaba claramente elaborado. Además, en muchos casos el grupo podía resultar insignificante, por lo que no se justificaba introducir cambios importantes en las encuestas sobre la fuerza de trabajo, aunque en el caso de otras encuestas (como las encuestas sobre el uso del tiempo) u otros mecanismos para medir el trabajo de producción para el autoconsumo tal vez habría que considerar esa posibilidad. Quizás convendría que la OIT llevara a cabo un examen más detenido de esta cuestión.

2.8.2. Voluntarios y otros trabajadores no remunerados

77. El Sr. Hunter se refirió brevemente a las definiciones de «voluntarios por cuenta propia» (que se propuso que en adelante se denominaran «voluntarios directos») y de «voluntarios en o con organizaciones», los antecedentes de ambas categorías y las inclusiones y exclusiones más importantes en cada caso. Dado que podían incluir voluntarios que producen bienes o voluntarios que prestan servicios, las dos categorías propuestas comprendían algunas actividades dentro de la frontera de producción del SCN y otras actividades fuera de la frontera de producción del SCN. Cabía la posibilidad de crear grupos adicionales con el objeto de separarlas y garantizar una completa armonización con las fronteras de producción del SCN.
78. La categoría «otros trabajadores no remunerados» comprendía a los trabajadores que no podían clasificarse en ninguno de los demás grupos de la CISET. Una de las opciones consistía en indicar explícitamente que comprendía a las personas en la forma de trabajo correspondiente a «otras actividades productivas» mencionada en la Resolución de la 19.^a CIET. Precisó que no estaba concebida como una categoría residual para clasificar determinados casos sobre los que no se disponía de suficiente información. Los expertos no formularon observaciones a propósito de las definiciones específicas indicadas ni consideraron necesario añadir desgloses ulteriores en estas categorías.

2.9. Variables y categorías transversales

79. El Sr. Hunter explicó por qué razón se había definido un conjunto de variables transversales: el objetivo era proporcionar información más detallada sobre características que revestían interés estadístico y no podían derivarse de las clasificaciones por situación en la ocupación. Se proponían tres grupos de variables y categorías transversales: variables requeridas para compilar estadísticas con arreglo a la clasificación de la CISO-18; variables esenciales para efectuar análisis sobre las relaciones de trabajo, y variables recomendadas. Los expertos observaron que muchas de las variables ya se utilizaban para recopilar información en las encuestas sobre la fuerza de trabajo y se mostraron de acuerdo con la tipología propuesta. Señalaron que en ciertos casos, cuando los fenómenos no tuvieran demasiada importancia en determinados países, quizás no se justificara recopilar con mucha frecuencia información sobre algunas de las variables.

2.9.1. Variables transversales: duración del puesto de trabajo o actividad productiva y horas de trabajo

80. La información sobre la duración de las modalidades de trabajo, aparte de resultar imprescindible para compilar estadísticas sobre la situación en la ocupación, también podía aportar datos importantes sobre la naturaleza y estabilidad de los puestos de trabajo permanentes y no permanentes. Ello era de particular importancia en el caso de los empleados. Se propusieron dos variables a tal efecto, a saber, la duración del contrato de trabajo y la duración del empleo en la actual unidad económica. Las variables relacionadas con el tiempo de trabajo hacían referencia a las definiciones que ya figuraban en la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, adoptada por la 18.^a CIET (2008).
81. En lo tocante a la «duración del empleo en la actual unidad económica», era preciso aclarar a qué tipo de unidad económica se estaba aludiendo, es decir, si se trataba de una unidad local, una empresa, o un grupo empresarial. A este respecto, había que considerar si los trabajadores conservaban los diferentes derechos (pensión, antigüedad, etc.) cuando cambiaban de puesto de trabajo dentro de una empresa con múltiples establecimientos o se trasladaban de un departamento gubernamental a otro. Estas cuestiones debían aclararse, manteniendo al mismo tiempo un margen de flexibilidad a fin de reflejar las circunstancias nacionales. Se llegó a la conclusión de que era necesario actualizar el texto de modo que indicara una unidad económica específica que pudiera usarse de referencia (por ejemplo, una empresa o grupo empresarial) y precisara de qué manera se aplicaba la variable a diferentes sectores, por ejemplo al sector gubernamental.
82. Se debatió la cuestión sobre qué duración utilizar para determinar la terminación de la ocupación. Aunque varios expertos estaban a favor de un umbral de un mes, la propuesta no recibió un apoyo generalizado y se señalaron algunos casos especiales a nivel nacional en los que su utilización quizás no fuera apropiada. Otros expertos preferían un umbral de tres meses, propuesta que tampoco suscitó un consenso claro. La idea era identificar un factor que hiciera referencia a la estabilidad y continuidad de la ocupación y que ello quedara recogido en la definición. Había que precisar que, en el caso de los trabajadores contratados a través de agencias de empleo, la duración del empleo que se registraba debía ser la duración con la agencia y no con el cliente de la agencia.
83. Con respecto a la «duración del contrato de trabajo», algunos expertos cuestionaron su pertinencia en el caso de los contratistas dependientes ya que, por definición, en tales casos no existía un contrato de trabajo y el contrato comercial podría no tener una duración específica. Se habló brevemente del significado de las expresiones «permanente»/«sin límite de tiempo determinado» y su utilización a efectos de la medición de la duración del contrato de trabajo. Esta terminología quizás no reflejaba adecuadamente la naturaleza de los acuerdos laborales en cuestión y podría sustituirse por otra más adecuada, por ejemplo la expresión «sin límite de tiempo establecido»; de este modo se evitaría la inferencia de que todos esos casos son permanentes, cuando en realidad muchos de los casos que podrían registrarse no se caracterizarían por una clara expectativa de permanencia. Se llegó a la conclusión de que deberían introducirse detalles adicionales a fin de especificar de qué manera se aplica esta categoría a los diferentes tipos de acuerdos (por ejemplo los contratos escritos de duración determinada, los contratos indefinidos, los acuerdos verbales/implícitos, etc.).

2.9.2. Variables transversales: motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente

84. El motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente no se proponía simplemente como una variable explicativa sino como una variable que podría servir para identificar grupos que revisten interés para la clasificación, como los aprendices e internos que podrían

indicar como motivo por el que no tienen un empleo permanente el hecho mismo de estar trabajando como aprendices o internos.

85. Dado que había cierto interés en determinar si el empleo no permanente era voluntario o involuntario, en la propuesta actual se hacía referencia a la necesidad de contar con esta información pero no se aportaban definiciones. Algunos expertos no estaban convencidos de que la información sobre el carácter voluntario del empleo no permanente tuviera algún valor ya que, en su opinión, esa información podía ser muy subjetiva. Otros expertos señalaron que tampoco quedaba muy claro si debía recolectarse esa información en el caso de algunos grupos como los empleados ocasionales. No obstante, la mayoría de los expertos consideraban importante la distinción entre voluntario e involuntario y opinaban que no era difícil obtener esa información mediante encuestas de la fuerza de trabajo, como ya se había hecho en algunos países. Hubo un amplio acuerdo en cuanto a la necesidad de elaborar más materiales sobre el carácter voluntario de los acuerdos — basándose para ello en un examen de las prácticas existentes — con el fin de someter a la CIET una propuesta más detallada.
86. Otro punto que suscitaba inquietud era la inclusión de la categoría «período de prueba», habida cuenta de que las características de los períodos de prueba variaban considerablemente de un país a otro. Como los encuestados podían seleccionar esta opción como respuesta a la pregunta sobre el motivo por el que no tenían un empleo permanente, había que determinar de qué manera debían tratarse este tipo de casos si no se incluía esta categoría en las estadísticas publicadas. Una solución podría ser suprimir la categoría pero insertar un texto donde se explique el tratamiento que debe darse a estos casos.
87. Algunas de las categorías tenían que ver con la situación particular de cada persona, mientras que otras se referían a características de los puestos de trabajo. Por otra parte, una persona podía tener al mismo tiempo varios motivos para explicar el hecho de no tener un empleo permanente. Ahora bien, como la variable se refería al motivo principal, las categorías eran mutuamente excluyentes. Las categorías reflejaban de hecho las respuestas que comúnmente se daban a las preguntas para dilucidar este punto.

2.9.3. Variables transversales: tipo de contrato

88. La variable sobre el tipo de contrato establecía una distinción entre contratos de trabajo escritos y contratos de trabajo verbales. La pregunta sobre el tipo de contrato era necesaria para la secuenciación de las preguntas, aunque también tenía un valor analítico. Esta variable no debería utilizarse directamente para medir la informalidad ya que un contrato escrito podía no ser indicativo de formalidad y, por el contrario, un contrato verbal podía cumplir los criterios del trabajo formal. A efectos de la recopilación de datos tal vez habría que incluir la categoría «sin contrato» ya que los encuestados podrían dar esta respuesta; sin embargo, a los fines de la presentación de estadísticas, la categoría «sin contrato» podría combinarse con la categoría «contrato verbal». Se consideró que era necesario examinar con mayor detenimiento la inclusión de la categoría «sin contrato».
89. A algunos expertos les parecía que debían revisarse las referencias a los contratos individuales y colectivos, habida cuenta de que existía cierta inquietud sobre su pertinencia para el tipo de contrato y de la importancia relativa que se otorgaba a la contraposición entre ambos tipos de contrato. Una de las opciones que se propusieron consistía en incluir una variable transversal independiente para determinar la existencia de contratos colectivos y utilizar categorías que reflejaran la pertinencia a nivel nacional. Las encuestas de hogares no eran sin embargo el mecanismo más idóneo para recolectar información sobre la existencia de acuerdos colectivos; la mejor fuente para obtener este tipo de información eran los registros administrativos. Se llegó a la conclusión de que en la resolución debía señalarse que las estadísticas sobre el carácter individual o colectivo de los contratos también deberían compilarse utilizando las fuentes pertinentes.

2.9.4. Variables transversales: forma de remuneración

90. Las dos variables relacionadas con la forma de remuneración tenían por objeto suministrar información pertinente para comprender la naturaleza de la relación de trabajo pero no información detallada sobre la remuneración en general. La variable «forma de remuneración» debería incluir información acerca de todas las formas de remuneración en un determinado puesto de trabajo, y era indispensable para facilitar la identificación de la categoría correspondiente de la situación en la ocupación. También se recomendaba una variable independiente — la «forma principal de remuneración» — cuya información podía obtenerse mediante una pregunta suplementaria. Una de las cuestiones que se plantearon era si la categoría «sueldo o salario» debería reformularse en los siguientes términos: «pago por tiempo trabajado, incluido un sueldo o salario»; ello facilitaría el tratamiento de aquellos casos en que los trabajadores contratados por día consideraran que no percibían una remuneración en forma de sueldo o salario. Durante las consultas regionales también se había recomendado añadir la categoría «propinas de clientes», argumentando que en algunos países ésta podría ser la única forma de remuneración que los trabajadores percibían en determinadas ocupaciones.
91. Las categorías actualizadas que se proponían, al igual que la reformulación de la categoría «sueldo o salario» añadiendo una referencia al «tiempo trabajado», recibieron un apoyo generalizado. Se observó que añadir una pregunta suplementaria para obtener la información relativa a la forma principal de remuneración no sólo suponía que los encuestados podían indicar primero varias formas de remuneración, sino que hacía más perentoria la inclusión de categorías suplementarias como la categoría de «propinas de clientes» que se había propuesto. Estadísticamente era importante identificar los casos en que las propinas eran la única forma de remuneración percibida. Comenzar con una pregunta que los encuestados tuvieran la opción de responder indicando varias formas de remuneración y plantear otra a continuación sobre la forma principal de remuneración podría ser una manera de satisfacer diferentes necesidades de información.

2.9.5. Variables transversales: trabajadores estacionales

92. El Sr. Hunter presentó la definición propuesta para la categoría de «trabajadores estacionales», haciendo notar su pertinencia en relación con todas las formas de trabajo. Estos trabajadores podían identificarse mediante las preguntas para determinar los motivos por los que no se tenía un empleo permanente. Para una medición fiable de la estacionalidad era indispensable recolectar datos en diferentes momentos del año, abarcando las temporadas de actividad y las temporadas de inactividad.
93. Algunos expertos señalaron que en realidad la estacionalidad no debería medirse como parte de los motivos por los que no se tenía un empleo permanente, alegando que podía ocasionar interrupciones breves o largas en un contrato que de lo contrario tendría un carácter permanente, por ejemplo los contratos recurrentes que se interrumpen por estacionalidad (como los de los profesores o los trabajadores en puestos de trabajo relacionados con el turismo). Convendría reflexionar sobre las prácticas nacionales para medir la estacionalidad como un motivo por el que no se tiene un empleo permanente en determinadas ocupaciones. Identificar todos los casos como trabajadores estacionales sin tener en cuenta el contexto quizás no fuera lo más apropiado.

2.9.6. Variables transversales: lugar de trabajo

94. La variable propuesta «lugar de trabajo» hacía referencia al tipo de lugar en que suele realizarse el trabajo. En el proyecto de resolución se proponía un conjunto mínimo de categorías para la identificación de grupos que revisten interés estadístico, en particular los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores en relaciones de

trabajo multipartitas. En algunos contextos la información sobre el lugar de trabajo resultaba pertinente para la identificación de contratistas dependientes.

95. En las relaciones de trabajo multipartitas, por ejemplo en el caso de las personas que trabajan para agencias de empleo temporal, los locales del cliente — y no los locales del empleador — deberían considerarse como el lugar de trabajo. Era necesario introducir algunas precisiones a fin de establecer una distinción significativa con respecto a las situaciones en que el vehículo podía considerarse como el lugar de trabajo, por ejemplo el caso de los policías que suelen realizar su trabajo utilizando un vehículo por contraposición a una persona que trabaja en un camión de venta de comida. También se señaló que la finalidad de un determinado local podía variar, por ejemplo una tienda que también se utiliza para fines residenciales. Se requerían mayores precisiones para poder determinar si en estos casos se trataba del domicilio particular o de los locales de la propia empresa.
96. Algunos expertos aludieron a las personas que siempre trabajaban en la calle pero en lugares distintos; observaron que en estos casos no era claro si debía aplicarse la categoría «calle» o la categoría «ningún lugar fijo». También había que aclarar el significado de «calle» y precisar si se refería a diferentes espacios públicos como un pequeño quiosco en una estación de metro, etc.
97. Se planteaban casos potencialmente complejos cuando un empleador contrataba trabajadores como parte de una cadena de producción y facilitaba un espacio abierto al aire libre para completar el trabajo, que era un sistema que en efecto se utilizaba en algunos países en desarrollo. Este tipo de casos no se ajustaban fácilmente a ninguna de las categorías indicadas, en la medida en que se trataba de un espacio abierto facilitado por el cliente/empleador. Otro caso que podría resultar complejo y revestir importancia en algunos países era el de los vendedores puerta a puerta.
98. Se planteó asimismo el caso particular de las personas que trabajaban a través de plataformas en línea y cuyo «lugar de trabajo», por ese mismo hecho, podía estar situado en un lugar cualquiera. Se propuso que en la resolución se indicara que, cuando necesitaran información sobre el trabajo a través de plataformas en línea, los países podrían plasmar este dato en una variable independiente en lugar de registrarlo como categoría de lugar de trabajo.
99. La clasificación de las personas que trabajaban en explotaciones agrarias de las que no eran propietarios debía quedar muy clara. Se proponía utilizar en estos casos la categoría «locales de la empresa del empleador», aunque hacía falta añadir algunos detalles adicionales para poder abarcar diferentes tipos de modalidades de trabajo agrícola. Así pues, se recomendó añadir «o explotaciones agrarias» a los enunciados de las categorías «lugar de trabajo del cliente» y «locales del empleador» o bien sustituir «locales de la empresa» por «lugar de trabajo». Los expertos formularon opiniones contradictorias sobre ambas alternativas.
100. Se llegó a la conclusión de que era indispensable introducir notas explicativas para aclarar las definiciones de las categorías de lugar de trabajo y quizás incluir la categoría «otro tipo de lugar».

2.9.7. Variables transversales: trabajadores a domicilio

101. El Sr. Hunter explicó que el grupo de los «trabajadores a domicilio» abarcaba diferentes categorías de la CISO y se refería a trabajadores cuyo domicilio privado era su principal lugar de trabajo. Propuso que se añadiera información suplementaria para distinguir más claramente entre contratistas dependientes y otras personas que trabajan en el domicilio particular. La propuesta fue apoyada.

2.9.8. Variables transversales: trabajadores domésticos

102. Al presentar este tema, el Sr. Hunter señaló que en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) la expresión «trabajo doméstico» designaba «el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos», mientras que la expresión «trabajador doméstico» designaba «a toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo». En este Convenio también se indicaba que «una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico». Dijo que estas definiciones no eran suficientemente precisas y presentaban limitaciones a los fines de la medición estadística de este grupo; por otra parte, la referencia a la relación de trabajo planteaba dificultades en razón del significado de esa expresión en el marco de la CISO, ya que parecía excluir a los contratistas dependientes y a otros grupos. Por éstas y otras razones era necesario elaborar definiciones más adecuadas a efectos estadísticos.
103. El Sr. Hunter presentó la propuesta para las nuevas normas junto con una propuesta elaborada por expertos de América Latina y el Caribe. El alcance general de las propuestas era similar pero diferían en algunos aspectos de su redacción. En el caso de los trabajadores domésticos ocupados, la propuesta de América Latina y el Caribe, a diferencia de la propuesta original, añadía algunas precisiones relacionadas con la regularidad y la exclusividad del trabajo e indicaba que dicho trabajo podía realizarse «en un hogar u hogares o para los mismos».
104. Un experto de la región explicó las preocupaciones subyacentes a la propuesta de América Latina y el Caribe, que se centraba en las dificultades que actualmente planteaba la identificación de los trabajadores que ejercen este tipo de trabajo y en la necesidad de que las nuevas normas fueran suficientemente claras y permitieran una identificación adecuada de este grupo. Este grupo, en el que predominaban las mujeres, era de suma importancia para las políticas. Ello explicaba las diversas actualizaciones que figuraban en la propuesta en lo tocante a la regularidad, los tipos de servicios que se prestaban, la definición precisa de la expresión «para el autoconsumo del hogar», etc. La regularidad no se refería únicamente a la frecuencia sino también a la importancia de determinado servicio para el buen funcionamiento del hogar. Por otra parte, los expertos de América Latina y el Caribe consideraban que la propuesta original no estaba en consonancia con el Convenio núm. 189 de la OIT, donde se estipula que el servicio no se presta únicamente «en un hogar» sino «en un hogar u hogares o para los mismos». Este planteamiento recibió un amplio apoyo. La propuesta de América Latina y el Caribe también excluía a los trabajadores que contrataban empleados como trabajadores domésticos, pero otros expertos consideraban que su inclusión estaba justificada.
105. Dado que algunos servicios que se consideran servicios domésticos (como el lavado y el planchado de ropa) podrían realizarse fuera del recinto del hogar, suscitaba preocupación la exclusión de trabajadores haciendo hincapié en un sector específico y en el hecho de que el trabajo se lleve a cabo principalmente en el domicilio de un cliente, como se indicaba en la propuesta original. Se señaló, sin embargo, que cambiar este planteamiento crearía dificultades para distinguir a los trabajadores domésticos de los trabajadores que prestan servicios en varios hogares y gestionan una empresa para prestar esos servicios. Una opción en este sentido podría consistir en incluir una referencia al posible interés estadístico que reviste la medición de este tipo de casos cuando ello sea pertinente a nivel nacional, pero no como parte de la categoría agregada de los trabajadores domésticos.
106. A algunos expertos les preocupaba que la utilización de la expresión «exclusivamente para los hogares» que figuraba en la propuesta de América Latina y el Caribe pudiera resultar en la exclusión de las personas que realizaban algunas actividades que no eran para el consumo del hogar o que no se consideraban servicios domésticos (por ejemplo, realizar tareas de panificación en una empresa familiar durante un corto período de tiempo) aun cuando el

trabajo doméstico fuera la actividad predominante. Por esta razón quizás era preferible utilizar «principalmente», propuesta con la que se mostraron de acuerdo la mayoría de los expertos.

107. Se indicó que las normas estadísticas debían reflejar el interés que había en medir los cambios que se iban produciendo en el tiempo en el trabajo doméstico no remunerado realizado por miembros del hogar frente al trabajo doméstico remunerado, y en el trabajo doméstico remunerado realizado por trabajadores contratados directamente por los hogares frente al trabajo doméstico realizado por trabajadores empleados por agencias de subcontratación o a cambio de beneficios. De este modo se respondía a la necesidad de medir todo el trabajo doméstico en diferentes formas de trabajo y de disponer de datos estadísticos que no se limiten a los trabajadores contratados como empleados del hogar que prestan servicios domésticos de forma regular.
108. Era necesario examinar más detenidamente el caso de los trabajadores que podían prestar servicios a través de agencias y trabajar al mismo tiempo para otras entidades, por ejemplo los guardias de seguridad que durante una parte de la semana prestan servicios en hogares y durante otra trabajan para otras empresas, pero que en ambos casos son contratados por la misma agencia.
109. La Oficina actualizó la propuesta relativa a los trabajadores domésticos a fin de reflejar los puntos que se habían planteado en la discusión; la nueva propuesta fue incluida en el proyecto de resolución publicado en el sitio web de la OIT poco tiempo después de la Reunión.

2.9.9. Variables transversales: relaciones de trabajo multipartitas

110. El Sr. Hunter explicó que las relaciones de trabajo multipartitas se establecían cuando un tercero intervenía entre el trabajador y la unidad económica para la que se realizaba el trabajo. Tenían que ver con diferentes formas de intermediación, por ejemplo a través de agencias de alquiler de mano de obra, proveedores de servicios externalizados, programas gubernamentales de promoción de la ocupación, etc. En la intermediación también podría recurrirse a Internet. Existía una gran demanda de información estadística sobre estas formas de intermediación. Observó que estas relaciones solían conocerse con el nombre de «relaciones triangulares» pero que recientemente la OIT había decidido denominarlas «relaciones multipartitas».
111. En el proyecto de resolución se describían las diversas maneras en que un tercero podía intervenir en la relación de trabajo, así como las formas de intermediación que podían existir para los empleados y los trabajadores ocupados por beneficios como, por ejemplo, los contratistas dependientes. Allí también se describían las principales características de este tipo de relaciones. En concreto, el trabajo no se realiza principalmente en los locales de la agencia que paga al empleado; los acuerdos de esta índole normalmente son de carácter temporal, aunque también podrían ser de carácter permanente y, en el caso de los trabajadores ocupados por beneficios, un intermediario podría suministrar las materias primas, recibir los bienes producidos por contratistas dependientes o controlar el acceso a los clientes.
112. En el informe se hacía referencia a las directrices de medición aplicables. Se distinguían dos enfoques principales; la primera consistía en plantear una pregunta sobre el tipo de contrato de trabajo que tiene el trabajador, posiblemente acompañada de una lista de opciones predeterminadas o formulada en términos que hagan referencia directamente a un tipo de relación multipartita significativo a nivel nacional (por ejemplo, «¿tiene usted un contrato con una agencia de empleo temporal?»). La segunda consistía en preguntar quién paga al

trabajador. Habría que elaborar las preguntas y someterlas a prueba cuidadosamente a fin de asegurarse que identifican grupos de interés estadístico. También se señaló que si el grupo no era lo suficientemente grande iba a ser difícil obtener mediciones fiables a través de encuestas por muestreo. Las orientaciones a este respecto tenían un carácter indicativo ya que las experiencias de medición disponibles eran insuficientes.

113. Los expertos acogieron con satisfacción la inclusión de este grupo — que estaba relacionado con un tema de sumo interés para los responsables de la elaboración de políticas — para cuya medición no existía actualmente un claro punto de referencia. Varios expertos consideraron muy pertinente la inclusión de trabajadores cedidos por agencias proveedoras de servicios a terceros y agencias de alquiler de mano de obra.
114. Sin embargo, a algunos expertos les preocupaba que la definición propuesta fuera demasiado amplia ya que podía interpretarse como si abarcara muchos proveedores de bienes o servicios para otras empresas, lo que a su vez podría dar lugar a una sobreestimación respecto al grupo de interés para las políticas. Opinaban que la propuesta confundía dos grupos muy distintos, a saber, aquellos en relaciones de trabajo sujetas a intermediación y los subcontratistas. No les parecía oportuno abarcar todos los subcontratistas cuya actividad tal vez sólo tenía que ver con la forma en que funciona una cadena de suministro y no con una relación de trabajo multipartita. Consideraban que era indispensable revisar la referencia a los subcontratistas a fin de que no se interpretara erróneamente este grupo como si abarcara más de los que se pretendía. Esta variable solamente debería identificar casos de mano de obra subcontratada y no la provisión de bienes o servicios subcontratados de manera más general.
115. Se planteó la pregunta de si, en el marco de esta propuesta, los trabajadores a domicilio podían considerarse como trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas, teniendo en cuenta que su trabajo no se realiza en los locales del cliente y quizás tampoco pueda supervisarse. Así pues, era necesario precisar que en este grupo podían incluirse los trabajadores a domicilio de la «economía del trabajo esporádico» (gig economy) o en actividades manufactureras a domicilio a través de intermediarios, y que el criterio del lugar de trabajo era pertinente sobre todo en el caso de los empleados.
116. Se señaló que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y otros trabajadores en relaciones de trabajo similares podían tener protecciones u otras condiciones muy similares a las de otros empleados, y que el riesgo económico al que estaban expuestos y su situación de seguridad podían ser parecidos. Algunos expertos consideraban que un tratamiento especial de este grupo no era necesariamente justificado debido a las posibles inferencias negativas acerca de estas relaciones de trabajo. Ni el informe ni la resolución debían sugerir una inferencia negativa sobre los grupos identificados sino representarlos como un grupo de potencial interés para las políticas.
117. El Sr. Hunter dijo que apreciaba el apoyo general a la identificación de este tipo de relaciones. Reconoció que convendría alentar la medición del grupo como un todo pero puntualizó que también era necesario introducir desgloses para identificar por separado los diferentes subgrupos. En el proyecto de resolución podría introducirse una referencia en este sentido. El texto de esta sección de la resolución debía modificarse considerablemente, de ahí que no se presentara un texto actualizado en la nueva versión provisional publicada en el sitio web de la OIT poco tiempo después de la Reunión.

2.9.10. Variables transversales: relaciones de trabajo informales

118. El Sr. Michael Frosch, Estadístico Superior del Departamento de Estadística de la OIT, presentó los contenidos del proyecto de informe y el proyecto de resolución que versan sobre las relaciones de trabajo informales. Dijo que uno de los motivos por los que se había decidido incluir este tema en las nuevas normas había sido el hecho de que no existiera un

enfoque coherente de todos los países para medir la ocupación informal en el grupo de los empleados — o que en muchos países en desarrollo no se realizaran mediciones en este sentido. Señaló, sin embargo, que aunque era necesario actualizar las directrices existentes para medir la informalidad, su actualización no entraba en el mandato acordado para la revisión de la CISE. En consecuencia, en la propuesta se especificaban tres variables que podían utilizarse para compilar información de interés estadístico, a saber: protección social por inserción laboral; acceso a vacaciones anuales pagadas, y acceso a licencia de enfermedad con sueldo. El enfoque propuesto había recibido un fuerte apoyo durante el proceso de consultas regionales.

119. Algunos expertos aludieron a ciertas dificultades que planteaba la falta de definiciones claras del concepto de informalidad y señalaron que ello explicaba la reticencia a incluir las tres variables propuestas como indicadores de informalidad. Si bien la mayoría de expertos reconocía el enorme interés estadístico de estas variables, algunos opinaban que no debían presentarse como si constituyeran un indicador de informalidad. Aunque estas variables eran pertinentes y se utilizaban en algunos países para identificar empleados informales, consideraban que no bastaban necesariamente para esa tarea. Sin embargo, era importante incluirlas para propiciar una medición más amplia de este grupo, aun cuando definitivamente no proporcionarían una medición de la informalidad pertinente para todos los contextos.
120. También se señaló que el término «informalidad» tenía connotaciones que quizás no se correspondían con la realidad de los países. Por ejemplo, la ausencia de algunas de esas condiciones podría no ser indicativa de informalidad e incluso podría identificar el empleo típico en ciertos países, ya que se trataría de una condición que por regla general no se da en esos países. Se observó asimismo que la información sobre algunas de las variables, en particular la protección social por inserción laboral, podría resultar difícil de obtener de encuestados que respondan en representación de otros.
121. Algunos expertos apoyaron firmemente que se mantuviera el texto relativo a la importancia de las tres variables para la medición de elementos fundamentales de la ocupación informal. Aludieron a las dos normas de la CIET que existían en la actualidad para la medición de la informalidad; aunque reconocían que era indispensable actualizarlas teniendo en cuenta la resolución de la 19.^a CIET, subrayaron que en cualquier caso se trataba de normas internacionales de medición. Los expertos hicieron especial hincapié en la estrecha relación entre las directrices de la CIET para la medición de la ocupación informal y las categorías de la situación en el empleo definidas en la CISE-93. Además, subrayaron la importancia de esas variables para determinar componentes de la tasa de empleo informal, que es un indicador de trabajo decente así como un indicador del marco de indicadores de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).
122. El Sr. Frosch expresó su satisfacción por el apoyo generalizado en favor de mantener el texto e hizo notar que la mayoría de los participantes preferían que se mantuvieran las referencias a la importancia de las tres variables para medir la informalidad, aunque sin dar a entender que bastaban por sí mismas para medir la informalidad de todos los trabajadores en todos los contextos.

2.10. Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos

123. El Sr. Frosch hizo un resumen general de las directrices para la recolección de datos. Señaló que se seguiría trabajando en la formulación de las directrices y que en la 20.^a CIET se presentaría su versión más reciente, en el entendimiento de que habría que revisarlas continuamente a medida que se fuera adquiriendo más experiencia en la medición. La metodología para la elaboración de las directrices consistía en identificar las características fundamentales que debían medirse y en plantear preguntas para aclarar cómo podía concebirse la medición. Las preguntas se habían agrupado en módulos a fin de facilitar una

aplicación flexible que permitiera distinguir las subcategorías más detalladas en la CISO-18 propuesta o, en función del conjunto, aplicarlas únicamente a ciertos subconjuntos de categorías.

124. Observó que según las necesidades de información podían definirse diferentes niveles de detalle para diferentes fuentes de información; por ejemplo, quizás fuera necesario un mayor nivel de detalle en una encuesta sobre la fuerza de trabajo que en una sobre el uso del tiempo.
125. El enfoque de medición que se proponía para las encuestas de hogares consistía en formular una pregunta inicial para que los propios encuestados definieran su situación en la ocupación y, en función de su respuesta, encaminarlos a continuación hacia módulos de preguntas específicos. Se habían elaborado por separado submódulos especiales para las categorías de «empleado», «empleo independiente» y «familiar auxiliar en actividades de mercado». Se habían sometido a prueba diferentes metodologías operativas y se habían obtenido resultados positivos en la comprensión de muchas de las preguntas. Sin embargo, los resultados eran muy sensibles a la metodología operativa escogida. Dijo que era necesario efectuar más pruebas sobre varias cuestiones a fin de mejorar la comprensión de las dificultades operativas que se planteaban y que esta labor se prolongaría más allá de la 20.^a CIET. Se estaban desarrollando las directrices para la medición de las variables transversales esenciales y recomendadas.
126. Se habían elaborado algunas directrices para la recolección de datos a partir de fuentes administrativas con arreglo a la clasificación de la CISO-18. También estaba previsto incluir las encuestas de establecimiento, que en la propuesta actual se abordaban muy someramente.
127. Los expertos valoraron positivamente la labor de elaboración y prueba de las directrices para la recolección de datos. Se señaló que sería importante proporcionar orientaciones con respecto a la periodicidad y la frecuencia que se proponían para su recolección y notificación. La relación con el tipo de encuesta era muy importante ya que quizás fuera necesario que los módulos reflejaran otros temas incluidos en la encuesta. El contexto jurídico de los países podría determinar un cambio gradual de la metodología de medición y habría que aludir a este hecho en las directrices. Por otra parte, la aplicación de sólo un conjunto limitado de submódulos podría plantear dificultades según el tipo de encuesta, ya que algunas distinciones que se necesitan para verificar la autoidentificación del encuestado exigen módulos más detallados.
128. El Sr. Frosch dijo que era indispensable que los expertos nacionales aportaran más información y que se prestara apoyo para llevar a cabo nuevas pruebas piloto.

3. Revisión del proyecto de resolución

129. El Sr. Hunter presentó las principales modificaciones que era necesario introducir a raíz de las discusiones que habían tenido lugar en la Reunión de expertos. Debían introducirse cambios en el informe y en la resolución. Los cambios en el informe y algunos de los cambios más importantes de la resolución requerirían un trabajo adicional después de la Reunión. Se indicaron los cambios que ya podían introducirse en la resolución. Muchos de estos cambios tenían que ver con la redacción, que era necesario modificar para aclarar el significado que pretendía darse a una serie de conceptos, como «personas con más de un puesto de trabajo» y «empleo atípico», entre otros.
130. Durante las discusiones se habían propuesto una serie de mejoras y correcciones, y se indicó que la Oficina las incorporaría al preparar el proyecto de resolución que se sometería a la 20.^a CIET.

4. Labor futura, próximas medidas y clausura de la Reunión

- 131.** El Sr. Hunter se refirió a la sección del proyecto de resolución titulada labor futura, donde se alude a la labor de colaboración que debería llevarse a cabo con el objeto de propiciar una amplia difusión de las normas y promover su aplicación a nivel de los países, prestar asistencia técnica, organizar actividades de desarrollo de capacidades, y elaborar y actualizar directrices.
- 132.** Respecto a las próximas medidas, el Sr. Hunter describió a grandes rasgos las actividades que tendrían lugar en las próximas semanas y los próximos meses, en particular los plazos para la presentación del informe sobre la Reunión de expertos y las actividades posteriores a la Reunión que debían llevarse a cabo antes de la 20.^a CIET. Señaló que estaba previsto distribuir documentos de sala y un proyecto de informe sobre este tema un mes antes de la CIET.
- 133.** Al clausurar la Reunión el Sr. Diez dio las gracias a los expertos por las valiosas ideas que habían aportado durante la discusión. Señaló que la participación de expertos de varias regiones había enriquecido significativamente la discusión gracias a la presentación de perspectivas nacionales muy disímiles; en este sentido podía decirse que la Reunión de expertos había sido un reflejo de la próxima CIET. Agradeció el apoyo generalizado al proyecto de resolución, a reserva de los diversos cambios propuestos. Dijo que todavía quedaba mucho por hacer y que las discusiones que tendrían lugar en la 20.^a CIET sin duda iban a ser arduas y de suma importancia. El Sr. Diez dio las gracias a la Presidenta por la excelente manera en que había dirigido la Reunión y por sus aportes personales a las discusiones.
- 134.** Por último, el Sr. Diez dio las gracias al equipo de la OIT, en particular al Sr. Hunter, que en su opinión había elaborado una propuesta muy sólida para su examen por la Reunión de expertos, haciendo notar las largas horas de trabajo que el equipo había invertido en los preparativos y en la Reunión propiamente dicha. Agradeció asimismo al personal de apoyo, intérpretes y traductores, cuyos esfuerzos habían contribuido enormemente a la buena marcha de la Reunión.
- 135.** La Presidenta se sumó a las palabras de agradecimiento pronunciadas por el Sr. Diez y clausuró la Reunión.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

CHILE CHILI

Sra. Verónica HUARACÁN, Coordinadora Equipo Técnico, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), Santiago.

CHINA CHINE

Ms. Yuhui JIA, Director of Division of Employment, Department of Population and Employment Statistics, National Bureau of Statistics, Beijing.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Dr. Hanna SUTELA, Senior Researcher, Statistics Finland, Helsinki.

FRANCE FRANCIA

M. Claude PICART, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris.

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Sairi HASBULLAH, Deputy Chief Statistician for Social Statistics, BPS Statistics Indonesia, Jakarta.

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Amer AL-JAMMAL, Head of Labour Force Surveys Division, Department of Statistics (DOS), Amman.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Rodrigo NEGRETE PRIETO, Director de Generación de Estadísticas, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México D.F.

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Mr SHUN Wu Fang, Senior Assistant Director, Ministry of Manpower, Singapore.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Alain VUILLE, chef de la section Travail et vie active, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

UGANDA OUGANDA

Mr Michael SIJJE OGEN, Senior Statistician, Uganda Bureau of Statistics, Kampala.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms. Anne POLIVKA, Supervisory Economist, Employment Research Staff, Office of Employment and Unemployment Statistics, US Bureau of Labor Statistics, Washington DC.

**Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores**

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr William GROZIER, Associate Director Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI), North Sydney.

COLOMBIA COLOMBIE

Sr. José Alberto MUÑOZ VALDÉS, Economista Senior, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, Medellín.

**CONGO, DEMOCRATIC REPUBLIC OF
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO**

M. Katuala TSHIBANGU, responsable du service juridique, Fédération des entreprises du Congo, Kinshasa.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Holger SCHÄFER, Senior Economist, Cologne Institute for Economic Research on behalf of the Confederation of German Employers' Associations, Berlin.

GREECE GRÈCE GRECIA

Dr Chariton KYRIAZIS, Advisor to the Board, SEV Hellenic Federation of Enterprises, Athens.

**Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores**

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Mónica Viviana TEPFER, Confederación General del Trabajo Argentina, Buenos Aires.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr Grant Douglas BELCHAMBER, International Consultant, Australian Council of Trade Unions (ACTU), Saint-Genis-Pouilly, France.

BOTSWANA

Mr Austin MUNEKU, Executive Secretary, Southern Africa Trade Union Coordination Council, Gaborone.

CANADA CANADÁ

M. Sylvain SCHETAGNE, directeur, Recherche et action sociopolitique, Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ), Montréal.

FRANCE FRANCIA

M. Pierre CONCIALDI, chercheur, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Draveil.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et des autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**Permanent Mission of Belgium to the United Nations Office
and specialized institutions
Mission permanente de la Belgique auprès de l'Office des Nations Unies
et des institutions spécialisées
Misión Permanente de Bélgica ante la Oficina de las Naciones Unidas
y de otros organismos especializados**

Ms Thérèse BOUTSEN, Geneva.

EUROSTAT

Dr Riccardo GATTO, Statistical Officer – LFS methodology and Macroeconomic Imbalances Procedure, Luxembourg.

Ms Fabienne MONTAGNE, Team Leader – Labour Force Survey methodology and analysis, Luxembourg.

**Delegation of the European Union to the United Nations Office
and specialized institutions
Délégation de l'Union européenne auprès de l'Office des Nations Unies
et des institutions spécialisées
Delegación de la Unión Europea ante la Oficina de las Naciones Unidas
y de otros organismos especializados**

M^{me} Natacha TOLSTOÏ, conseillère, Genève.

M. Florin TUDORIE, ministre conseiller, Genève.

**Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)**

Ms Yonca Leman GURBUZER, Statistician, Rome.

**The Statistical Centre for the Cooperation Council
for the Arab Countries of the Gulf (GCC-Stat)
Centre de statistique du Conseil de coopération
des Etats arabes du Golfe
Centro de Estadística del Consejo de Cooperación
de los Estados Árabes del Golfo**

Ms Duaa SALMAN, Director, Population and Social Statistics Department, Muscat.

**Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran to the United Nations
Mission permanente de la République islamique d'Iran auprès des Nations Unies
Misión Permanente de la República Islámica del Irán ante las Naciones Unidas**

Mr Ramin BEHZAD, Attaché BIT – Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Geneva.

**Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)**

M. Pascal MARIANNA, ELS/EAP, Paris.

**African Union
Union africaine
Unión Africana**

Mrs Leila BEN ALI, Acting Director of Women, Gender and Development, Addis Ababa.

**Permanent Mission of Spain to the United Nations Office
and other international organizations
Mission permanente de l'Espagne auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
Misión Permanente de España ante las Naciones Unidas
y otros organismos internacionales**

Dr. Diego CANO SOLER, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Ginebra.

Sr. Luis Carlos MELERO GARCÍA, Jefe de Sección de Empleo y Seguridad Social, Ginebra.

**Representatives of non-governmental organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones no gubernamentales**

**International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève.

**International Trade Union Confederation
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Raquel GONZÁLEZ, Secretary, Workers' Group, Geneva.

**Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et organisation
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y organizando (WIEGO)**

Dr Françoise CARRÉ, Research Coordinator, Boston.

Dr Joann VANEK, Director, Statistics Programme, New York.

Adviser

Ms Jo-En LIM, Ministry of Manpower, Singapore.

International Labour Office (ILO)
Bureau international du Travail (BIT)
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

**Department of STATISTICS
Département de la statistique
Departamento de Estadística**

Mr Rafael DIEZ de MEDINA.

Mr David HUNTER.

Ms Mónica CASTILLO.

Mr Michael FROSCH.

Mr Kieran WALSH.

Ms Elisa BENES.

Mr Ritash SARNA.

Mr Antonio DISCENZA.

M^{me} Agnès KALINGA.

M^{me} Virginie WOEST.

M. Yves PERARDEL.

Ms Andonirina RAKOTONARIVO.

Ms Alina RODRÍGUEZ DE VUILLE.

Ms Mabelin VILLARREAL-FUENTES.

Mr Weichen LEI.

**Regional support
Appui régional
Apoyo regional**

Mr Nader KEYROUZ, ILO Lebanon.

**Other departments of the ILO
Autres départements du BIT
Otros departamentos de la OIT**

Ms Maria ALEKSYNKA (INWORK).

M^{me} Florence BONNET (INWORK).

Ms Claire HOBDEN (INWORK).

Mr Harry STYLOGIANNIS (LABOURLAW).

**Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)
Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)**

Mr Samuel ASFAHA.

**Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)
Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)**

Mr Michael WATT.

**Office of the Legal Adviser
Bureau du Conseiller juridique
Oficina del Consejero Jurídico**

Ms Giovanna BEAULIEU.