



20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
(Ginebra, 10-19 de octubre de 2018)

Documento de sala núm. **6**

Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente

**Justificación de la propuesta de crear una categoría
estadística de «*contratistas dependientes*»¹**

¹ Preparado por D. Hunter y K. Leslie, con aportaciones de M. Frosch, F. Eberlein y J. Humphrys.

Índice

	<i>Página</i>
Acrónimos y abreviaturas.....	v
1. Introducción	1
2. Conceptos, dificultades y pertinencia de las políticas.....	1
3 Ejemplos de puestos de trabajo que se pueden clasificar en la categoría de contratistas dependientes	5
Relaciones de trabajo encubiertas	5
Peluqueros.....	6
Conductores de vehículos	6
Trabajadores a domicilio subcontratados (trabajadores a domicilio)	7
4. Prácticas existentes de recopilación de datos	7
Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo.....	8
República de Corea	9
Australia.....	9
Italia	11
México	12
República Eslovaca.....	13
Encuesta de Población Activa de la Unión Europea.....	13
5 Definiciones conceptual y operativa de contratistas dependientes	13
6 Recopilación de datos	16
Metodología de medición	16
Pruebas.....	18
7. Conclusiones	19
Referencias	21

Acrónimos y abreviaturas

ABS	Oficina de Estadística de Australia
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CISO	Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación
EPA-UE	Encuesta de Población Activa de la Unión Europea
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EWCS	Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UE	Unión Europea

1. Introducción

1. En el presente documento se describen los motivos y los antecedentes de la elaboración de una propuesta para incluir una categoría de «contratistas dependientes» en la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (CISO-18). Se propone que la CISO-18 reemplace la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), adoptada por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 1993. La clasificación revisada forma parte de un proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo cuya adopción se examinará en la 20.^a CIET.
2. La necesidad de disponer de información sobre el grupo de trabajadores que a menudo se denomina «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» ha constituido un reto importante para muchas oficinas nacionales de estadística, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. En un informe de la OIT presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003 se describe a estos trabajadores como aquellos que «trabajan o prestan servicios a otras personas dentro del marco jurídico de un contrato civil o comercial, aunque en realidad son parte del personal dependiente o integrado a la empresa para la que trabajan o aportan su servicio» (OIT, 2003, pág. 6). Es necesario contar con información sobre este grupo, que según muchos analistas está creciendo, para orientar el debate sobre políticas relativas a las formas de empleo atípico, la creación de puestos de trabajo y el acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores.
3. Como estos puestos de trabajo no pueden clasificarse adecuadamente en ninguna de las categorías fundamentales de la CISE-93, actualmente se clasifican con frecuencia como trabajadores por cuenta propia o bien como empleados asalariados, lo que da lugar a una sobreestimación de ambos grupos o de uno u otro de estos grupos. Como consecuencia de ello, es difícil hacer un seguimiento de los cambios estructurales en esta forma de empleo, así como entre los empleados asalariados y los trabajadores independientes. Por lo tanto, una de las cuestiones que se han examinado desde el principio del proceso de revisión de la CISE-93 ha sido la necesidad de elaborar una definición y un método estadísticos para medir este grupo de trabajadores que se encuentra a medio camino entre los conceptos tradicionales de empleo asalariado y trabajo independiente. Era uno de los objetivos más difíciles y también más importantes de la labor de revisión.
4. En ocasiones se hace referencia a los trabajadores «por cuenta propia económicamente dependientes» como trabajadores con «relaciones de trabajo ambiguas» o incluso como «contratistas independientes». En algún texto jurídico se han utilizado términos como «trabajador parasubordinado», «cuasiempleado» o «trabajador intermedio». La Resolución sobre la CISE-93 adoptada por la 15.^a CIET se limita a utilizar el término «contratistas». En la labor de revisión de la CISE-93 se ha preferido el término «contratistas dependientes» por diferentes motivos. El término «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» parece dar a entender que estos trabajadores han creado, de algún modo, trabajo para sí mismos, lo cual es cuestionable. En cambio, el término «contratistas dependientes» describe adecuadamente el grupo que deseamos medir y ha sido utilizado anteriormente en distintos informes y decisiones de carácter jurídico (N. Countouris en OIT, 2011).

2. Conceptos, dificultades y pertinencia de las políticas

5. En los últimos años se han producido muchos cambios en las relaciones y modalidades de trabajo, los cuales han planteado dificultades en cuanto a los marcos jurídicos utilizados para determinar si los trabajadores se encuentran en una relación de trabajo y, por lo tanto, tienen

derecho a una serie de medidas de protección en virtud de la legislación laboral. Los paradigmas tradicionales del empleo subordinado, por una parte, y del trabajo por cuenta propia independiente, por otra, son raramente la norma. La creciente zona gris entre ellos hace cada vez más difícil establecer si existe o no una relación de trabajo en el caso de muchos trabajadores (OIT, 2011).

6. Los contratistas dependientes constituyen uno de los grupos de trabajadores que se sitúan en esta zona gris. La CISE-93 considera que este grupo se encuentra en el límite entre el empleo asalariado y el trabajo independiente y ofrece orientaciones sobre el tratamiento y la medición estadísticos de los «contratistas», que se definen como trabajadores que:

«a) se hallan inscritos ante las autoridades fiscales (y/o ante otros organismos competentes) en calidad de unidad económica autónoma sujeta a imposición, y/o de modo tal que la empresa empleadora no es responsable del pago de la cotización pertinente de la seguridad social y/o la relación contractual no está regida por la legislación general del trabajo aplicable, por ejemplo, a los 'asalariados regulares', pero que

b) tienen contratos de 'empleo asalariado' implícitos o explícitos» (OIT, 1993).

7. Esta definición plantea varios problemas. No distingue adecuadamente a los «contratistas» de los trabajadores con modalidades de empleo informales cuyos empleadores normalmente no asumen la responsabilidad de pagar las cotizaciones a la seguridad social. Además, implica que los trabajadores no asalariados que por algún motivo no hayan declarado sus actividades ante las autoridades no son contratistas. Por último, el énfasis en la noción de «contratos de «empleo asalariado» implícitos o explícitos» excluye aquellas situaciones en las que los trabajadores tienen contratos que se asemejan a un contrato de prestación de servicios, pero su situación laboral se asimila a la de los empleados asalariados.

8. En *Perspectivas del Empleo de la OCDE 2014* se define a los «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» del siguiente modo:

«Trabajadores por cuenta propia o independientes — es decir, contratistas independientes sin empleados que o bien producen y venden bienes por cuenta propia o tienen contratos con sus clientes para la prestación de servicios, regulados por el derecho mercantil — cuyas condiciones de trabajo son, sin embargo, similares a las de los empleados asalariados, ya que trabajan principal o exclusivamente para una empresa usuaria específica — en adelante, empleadores para mayor simplicidad — con autonomía limitada y a menudo muy integrados en su estructura organizativa. Aunque su grado de subordinación es similar al de un trabajador asalariado, normalmente no están protegidos por las normas de protección del empleo porque estas normas no se aplican a los contratos comerciales. Además, generalmente disfrutan de los mismos regímenes fiscales y de protección social que el resto de trabajadores por cuenta propia, lo cual normalmente es menos gravoso para sus empleadores» (OCDE, 2014).

9. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) publicó un informe en 2013 en el que se analizaban los resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) de 2010, que incluía un módulo sobre los trabajadores económicamente dependientes que indicaba que estos trabajadores:

«... habitualmente tienen un contrato comercial (o «contrato de prestación de servicios») en lugar de un contrato de trabajo, por lo que se les registra como trabajadores independientes cuando en realidad sus condiciones de trabajo son muy similares a las de los empleados asalariados. Esta situación hace difícil distinguir (dentro de los trabajadores registrados como independientes) entre aquellos que son verdaderamente independientes y gestionan su propio negocio, y aquellos, por ejemplo, cuyos ingresos dependen de un único

empleador y por lo tanto no tienen autonomía real al gestionar su 'negocio'» (Eurofound, 2013).

10. Estos ejemplos ponen de relieve dos elementos clave:

- a) el contrato en virtud del cual se realiza el trabajo es un «contrato *de prestación de servicios*» o contrato comercial, y no un «contrato *por obra y servicio*» o contrato de trabajo, y
- b) la naturaleza de las modalidades de trabajo se parece mucho a la de los empleados asalariados, en lo que respecta a la dependencia y la autoridad.

11. Asimismo, hay situaciones en las que las personas pueden trabajar por cuenta propia, pero el modo en que trabajan está controlado de cerca por otra organización o empresa matriz. Esto incluye a muchos taxistas y repartidores y a consultores de venta directa. Por ejemplo, la empresa matriz establece los productos que venden los consultores de venta directa (por ejemplo, Tupperware o Avon), así como sus precios. El material de promoción, la estrategia de marca y la comercialización también están controlados por la empresa matriz. A menudo hay «supervisores» o «gerentes» que orientan al consultor de ventas y se aseguran de que el trabajador mantiene la estrategia de la «marca». Estas situaciones son formas de trabajo dependiente, aunque el trabajador gestione una entidad empresarial individual. La dependencia se materializa en el control de la forma en que el individuo interactúa con el mercado.

12. Desde una perspectiva fiscal, preocupa que se estén transformando los contratos tradicionales de empleados asalariados en otras modalidades contractuales con miras a reducir las obligaciones tributarias, ya que dichas modalidades están sujetas a tipos impositivos inferiores, aunque el trabajador pueda tener responsabilidades y costos adicionales en materia de protección social. Esto tiene repercusiones en los ingresos fiscales y el grado de equidad del sistema tributario. Además, la identificación de situaciones en que los ingresos son generados principalmente por el trabajo individual de una persona, de manera similar a la de los empleados asalariados, determina si se aplican las normas relativas a los impuestos sobre la renta (asalariados) o sobre sociedades. Algunos países cuentan con legislación al respecto (por ejemplo, en Australia, la Ley sobre el Nuevo Sistema de Impuesto sobre Sociedades (enajenación de ingresos resultantes de servicios personales), 2000).

13. La legislación laboral aplicable y las medidas de protección en materia de seguridad social suelen depender de la naturaleza del contrato. Cuando los contratos son de carácter comercial, los derechos del trabajador son muy diferentes y a menudo inferiores (en algunas ocasiones considerablemente inferiores) a los de los empleados asalariados. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que estos trabajadores «normalmente no están protegidos por las normas de protección del empleo, porque estas normas no se aplican a los contratos comerciales. Además, generalmente disfrutan de los mismos regímenes fiscales y de protección social que el resto de trabajadores por cuenta propia» (OCDE, 2014). Esta es en general la premisa en que se basan las leyes laborales nacionales y las medidas de protección social conexas, las cuales se aplican solamente a los trabajadores con un contrato de trabajo.

14. Los empleadores pueden eludir sus obligaciones en materia de impuestos sobre la nómina, pensiones, indemnización de los trabajadores y despido improcedente, entre otros, si contratan a trabajadores en calidad de contratistas en lugar de empleados asalariados. Este preocupante fenómeno se considera perjudicial para el bienestar del trabajador y pone de manifiesto que la legislación laboral no contempla la protección de un grupo de trabajadores que, al estar vinculados por una relación de trabajo de tipo empleador-empleado, deberían estar amparados por esa ley (M. Waite y L. Will, 2001).

-
15. Los partidarios de la modalidad de contratistas dependientes y otras formas de empleo atípico sostienen que éstas «benefician a los empleadores, ya que les proporcionan una mayor flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones comerciales, y ofrece a los trabajadores más oportunidades para conciliar sus obligaciones laborales con las personales. Los críticos señalan que, debido a factores institucionales y al poder del mercado de trabajo, los beneficios de las formas atípicas de trabajo redundan principalmente en los empleadores, en detrimento de los trabajadores» (Productivity Commission, 2006).
 16. Se ha señalado que el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente permite a las empresas beneficiarse de una mayor flexibilidad y además transferir los riesgos al trabajador (R. Böheim y U. Mühlberger, 2009). La transferencia de los riesgos y de las obligaciones relativas a la protección social y los derechos de los trabajadores justifican el interés de formular políticas sociales más amplias para este grupo, ya que constituye una forma de trabajo más precaria que el vínculo laboral tradicional, en el cual existe una relación empleador-empleado. Esto tiene repercusiones en la seguridad financiera, la calidad del trabajo y, más en general, el bienestar social.
 17. Según la OCDE, esta categoría de trabajadores cuenta con el «menor grado de protección laboral en el conjunto de trabajadores dependientes. Además, en los países donde los regímenes de seguridad social difieren entre los empleados asalariados y los trabajadores por cuenta propia — en cuanto a la financiación o las prestaciones, o ambas cosas —, los empleadores de trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes normalmente no pagan cotizaciones a la seguridad social o pagan cotizaciones inferiores, y estos trabajadores reciben menos prestaciones que los empleados asalariados» (OCDE, 2014, capítulo 4).
 18. En el informe de la OIT para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas de empleo atípico (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015) se describe 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 sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y reciben instrucciones directas sobre cómo se ha de realizar el trabajo» (OIT, 2015b). En él se señala que «los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes no están contemplados en las disposiciones de la legislación laboral o de la seguridad social, aunque varios países han adoptado disposiciones específicas con objeto de hacerles extensiva parte de la protección».
 19. En sus conclusiones, los expertos señalaron que las formas de empleo atípico incluían, entre otras, las «relaciones de trabajo encubiertas» y el «trabajo por cuenta propia económicamente dependiente». La primera se refiere a los trabajadores que prestan servicios a terceros pero con modalidades contractuales que corresponden al trabajo por cuenta propia. La segunda se refiere a quienes gestionan una empresa sin empleados pero no tienen pleno control o autoridad sobre su trabajo.
 20. Se necesitan estadísticas sobre ambos grupos para fundamentar adecuadamente las políticas que se refieren al uso de contratistas, la transferencia del riesgo económico de los empleadores a los trabajadores, el acceso a la protección social y las tendencias de las formas de empleo atípico. La distinción entre los casos en los que existe una relación de trabajo (empleados asalariados), el «verdadero trabajo por cuenta propia» y el «trabajo por cuenta propia económicamente dependiente» es pertinente para un amplio abanico de aplicaciones analíticas, como el análisis del mercado de trabajo, las repercusiones fiscales, la legislación laboral, las obligaciones en materia de seguridad social y las políticas sociales más generales. Una mayor incidencia del uso de contratistas dependientes puede ser reveladora del deterioro del mercado de trabajo o de la economía: las empresas comparten más el riesgo económico con los trabajadores, y a su vez éstos están dispuestos a aceptar esas condiciones debido a la escasez de puestos de trabajo convencionales o más seguros.

-
21. Es necesario disponer de información objetiva para valorar el grado en que el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente proporciona flexibilidad tanto a los trabajadores como a los empleadores y ofrece oportunidades de participación en el mercado de trabajo. La información servirá para orientar el debate sobre las políticas y la reglamentación del mercado de trabajo, a fin de promover una protección social apropiada para los trabajadores y mitigar los efectos negativos del uso o el abuso de estas formas de trabajo en la ocupación.
 22. Ahora bien, la necesidad de disponer de estadísticas sobre el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente no implica emitir juicios sobre si estas modalidades de trabajo son buenas o malas para el trabajador o la empresa. En un mercado de trabajo en constante transformación, la existencia de estas formas de trabajo genera una demanda de estadísticas, para lo cual es necesario identificar el lugar que ocupan estos trabajadores en la clasificación de la situación en la ocupación.

3. Ejemplos de puestos de trabajo que se pueden clasificar en la categoría de contratistas dependientes

23. Antes de examinar cuál es la mejor manera de definir y medir la categoría de contratistas dependientes a efectos estadísticos, resulta conveniente considerar los tipos de puestos de trabajo que se deberían incluir en dicha categoría. En muchos casos se trata de modalidades contractuales que existen y se han clasificado de forma incoherente desde hace muchos años. Entre los ejemplos cabe citar a peluqueros que alquilan una silla en una peluquería y cuyo acceso a clientes depende del propietario del establecimiento, camareros cuya remuneración depende únicamente de las propinas de los clientes, conductores con contratos mercantiles que prestan servicios organizados por una empresa de transporte, trabajadores a domicilio contratados para realizar actividades de manufactura y consultores que trabajan para corporaciones u organismos gubernamentales.
24. En esta categoría también se incluye a un grupo de trabajadores que está en auge, el de la denominada «gig economy» o economía de las plataformas y aplicaciones digitales, que recientemente ha sido objeto de numerosos debates académicos, políticos, jurídicos y mediáticos. Dentro de este grupo de trabajadores se encuentran los conductores que prestan servicios de transporte de pasajeros y de entrega de paquetes y los trabajadores a domicilio que realizan servicios de procesamiento de información cuya organización del trabajo y el acceso a clientes están gestionados a través de una aplicación de Internet controlada por un tercero.
25. Algunos de estos ejemplos se analizan en forma más detallada a continuación.

Relaciones de trabajo encubiertas

26. En un extremo se sitúan los casos en los que un empleador contrata a trabajadores en calidad de «trabajadores independientes» mediante un contrato comercial, principalmente para eludir las limitaciones y las responsabilidades impuestas a los empleadores por la legislación laboral nacional. Por ejemplo, una empresa de limpieza de vehículos puede contratar a trabajadores para que presten servicios de limpieza interior y exterior de vehículos por medio de un contrato en el que se describa la relación como trabajo independiente y se especifique que el contratista debe suministrar el material de limpieza. Sin embargo, en la práctica, el trabajo está supervisado de cerca por la empresa de limpieza, la cual también deduce el 5 por ciento de la remuneración de los trabajadores para cubrir el costo del material de limpieza que suministra. Los trabajadores no tienen acceso a licencias remuneradas y reciben salarios inferiores al salario mínimo nacional.

-
27. A menudo, los trabajadores que se acogen a estas modalidades de trabajo se denominan «falsos autónomos» o se considera que están sujetos a «relaciones de trabajo encubiertas». Aunque en algunos países dichas modalidades han sido impugnadas con éxito ante los tribunales ¹, que han estimado que estos trabajadores son en realidad empleados asalariados, no cabe duda de que se necesita información estadística al respecto y de que este grupo debería incluirse dentro de la categoría de contratistas dependientes.

Peluqueros

28. Es habitual que los peluqueros «alquilen» una silla en un salón de peluquería, compren su material (champús, tientes, etc.) al propietario del establecimiento y tengan que cobrar las mismas tarifas que el resto de peluqueros del salón por los servicios que prestan. De los pagos que efectúan sus clientes deben dar un porcentaje al propietario del establecimiento. Deben tomar las disposiciones oportunas en materia tributaria y de seguridad social. Si no tienen clientes un día, no cobran retribución alguna. El propietario del establecimiento puede determinar los horarios de trabajo, los horarios de apertura del salón y la asignación de nuevos clientes a los diferentes peluqueros.
29. En estos casos, los trabajadores son independientes, puesto que pueden tener sus propios clientes, han invertido en su propia formación y también pueden utilizar parte de su propio equipo. Sin embargo, el propietario del salón ejerce control sobre los precios fijados y algunos aspectos tanto del acceso al mercado como de la organización del trabajo.

Conductores de vehículos

30. En los últimos años, las modalidades de trabajo de los conductores, con nuevas formas de organización y distribución del trabajo por medio de Internet y aplicaciones móviles en el marco de la denominada «economía de las plataformas y aplicaciones digitales», han atraído una atención considerable. Sin embargo, la tendencia de contratar a conductores en calidad de trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes no es precisamente nueva ni está restringida a la economía de las plataformas y aplicaciones digitales.
31. No es inusual que un conductor de camiones o un repartidor que trabaja para una empresa de transporte sea considerado por ésta como un trabajador independiente, ya que la empresa de transporte proporciona el trabajo y determina el pago. Por lo tanto, la empresa no se hace responsable del seguro de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los impuestos ni las cargas sociales de los trabajadores, ni de verificar que las horas trabajadas por el conductor se ajusten a los límites fijados por la ley para los conductores profesionales. El conductor puede conducir su propio vehículo o alquilar uno de la empresa de transporte. Normalmente el logotipo de la empresa de transporte se exhibe de forma visible en el vehículo. En algunos casos el contrato prohíbe al conductor que trabaje para más de una empresa de transporte.
32. Tradicionalmente, los taxistas se han encontrado en una situación un poco diferente. Un conductor propietario en un negocio convencional de servicio de taxi, en general, puede conducir por las calles en busca de clientes o esperarlos en las paradas de taxi y recibe el pago directamente de los usuarios. Los conductores que conducen un taxi que es propiedad de un tercero también reciben el pago de los clientes que utilizan el taxi, pero puede que tenga que pagar una parte del dinero que recibe al propietario del taxi o una suma fija por el uso del taxi. Es el propietario quien determina el horario de utilización del taxi. En ambos casos pueden recibir trabajo a través de un servicio o una cooperativa de taxis, que puede

¹ Véase, por ejemplo, *Autoclenz Ltd c. Belcher*: https://en.wikipedia.org/wiki/Autoclenz_Ltd_v_Belcher.

ejercer control sobre las tarifas que se cobran y la organización del trabajo. En función de las circunstancias nacionales, el taxista puede negociar la tarifa directamente con el cliente o ésta puede estar determinada por un taxímetro cuyas tarifas están fijadas por la empresa de taxis o un organismo gubernamental. En general, el conductor es responsable de pagar sus impuestos y cotizaciones a la seguridad social.

33. En la nueva «economía de las plataformas y aplicaciones digitales», los taxistas y otros proveedores de servicios de transporte de pasajeros normalmente son propietarios de un vehículo o lo alquilan y deciden su propio tiempo de trabajo. El trabajo es despachado y gestionado a través de una aplicación de Internet controlada por una empresa que determina el precio del servicio. Los clientes pagan directamente a la empresa, que transfiere periódicamente estos pagos al conductor y deduce una comisión. Las empresas no consideran a los conductores como empleados y no se hacen responsables del pago de impuestos y cotizaciones sociales.

Trabajadores a domicilio subcontractados (trabajadores a domicilio)

34. Otra forma común de trabajo dependiente consiste en la contratación de trabajadores directamente por los comerciantes o fabricantes, o indirectamente a través de intermediarios, para realizar tareas en su propio domicilio, como actividades de montaje para el sector de la manufactura. Es una práctica particularmente extendida en la confección de prendas de vestir, pero puede ir en aumento en otros sectores de la industria de la manufactura, como el sector de la electrónica. La modalidad habitual es que el comerciante o intermediario suministre la materia prima principal y pague por unidad los productos acabados. El trabajador a domicilio incurre en diferentes gastos derivados de la producción no relacionados con el salario, como el lugar de trabajo, el equipo (por ejemplo, máquinas de coser), suministros, servicios públicos y transporte (M. A. Chen, 2014).
35. Estas modalidades no se limitan a la manufactura, también existen en otras muchas industrias. Se estima que los trabajadores a domicilio subcontractados representan una parte importante del total del trabajo en la ocupación, especialmente entre las mujeres, en muchos países asiáticos, aunque este fenómeno se extiende a todas las regiones del mundo (OIT y WIEGO, 2013).

4. Prácticas existentes de recopilación de datos

36. Existen pocas estadísticas oficiales que brinden información precisa sobre el número de trabajadores ocupados en esos tipos de situaciones de dependencia. Algunos países están en la capacidad de proporcionar estadísticas sobre grupos de trabajadores que presentan algunas de las características de los contratistas dependientes, o han integrado preguntas en sus encuestas de fuerza de trabajo que indagan sobre aspectos de dependencia con miras a clasificar a las personas de acuerdo con lo contemplado en la CISE-93 o a publicar estadísticas sobre las relaciones de trabajo.
37. La actividad de recopilación de datos más exhaustiva es la EWCS. Entre los países que disponen de preguntas o de datos al respecto se encuentran: República de Corea, Australia, Italia, México y Eslovaquia. Asimismo, se han registrado modificaciones en los cuestionarios de las encuestas de fuerza de trabajo que permiten obtener más información sobre este grupo, en particular la integración de un módulo especial sobre trabajo independiente en la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EPA-UE) de 2017 y de preguntas sobre dependencia en los cuestionarios piloto sobre la fuerza de trabajo que están siendo desarrollados por la OIT para promover la implementación de la Resolución

sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.^a CIET.

38. A continuación se describen dichas prácticas. Además, en la medida de lo posible, se proporcionan estimaciones de la prevalencia del grupo, definidas a partir del cuestionario correspondiente.

Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo

39. La EWCS es una iniciativa de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ejecutada por Gallup Europa. En la quinta edición de la encuesta, realizada en 2010, se plantearon las siguientes preguntas a las personas identificadas como trabajadores independientes sin empleados.

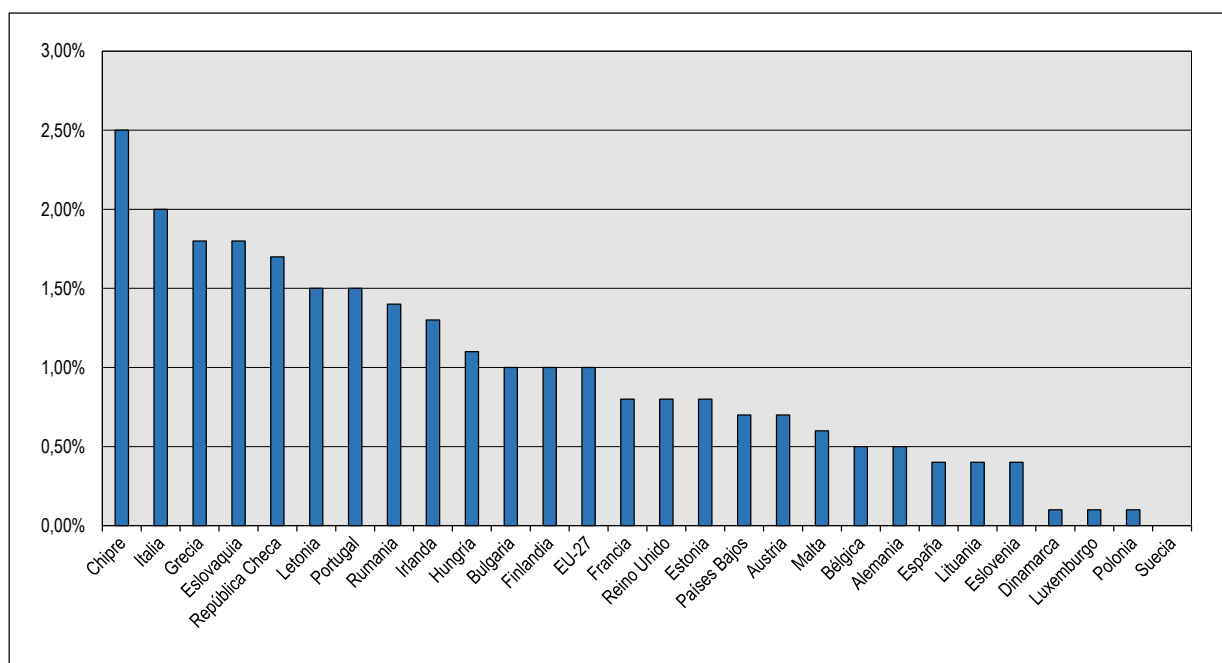
P6. En relación con su negocio, ¿está usted de acuerdo con las siguientes frases?:

- A. Generalmente, mi empresa tiene más de un cliente.
- B. Me pagan de forma regular unos honorarios acordados, por ejemplo cada mes.
- C. Si mi carga de trabajo lo requiriese, yo podría contratar empleados que trabajaran para mí.
- D. Yo tomo las decisiones más importantes sobre cómo llevar mi negocio.

40. Las personas que respondieron «no» a dos de las opciones A, C y D se contabilizaron como trabajadores económicamente dependientes. La debilidad de este método radica en que se basa en el supuesto de que el «trabajador por cuenta propia económicamente dependiente» ha sido catalogado como trabajador independiente a través de las preguntas iniciales sobre su situación en la ocupación. Esto dependerá necesariamente y en gran medida de la formulación exacta que se emplee en el cuestionario. Es probable que algunos contratistas dependientes no se identifiquen como trabajadores independientes si se les pregunta directamente si lo son o no. Asimismo, si se les pregunta si son propietarios o no de la empresa donde trabajan, es muy poco probable que respondan que sí (OIT, 2015a). Por ende, es difícil saber cuántos trabajadores de la economía de las plataformas y aplicaciones digitales, por citar un ejemplo, se hayan podido dejar de contabilizar.

41. Los datos recopilados en la EWCS de 2010 mostraron que los «trabajadores económicamente dependientes» comprendían el 0,9 por ciento de la ocupación total en los 27 Estados miembros de la Unión Europea y se observaron variaciones importantes entre los países (gráfico 1) (Eurofound, 2013). En la sexta edición de la encuesta, en 2015, se incluyeron preguntas similares, y las estadísticas que se recopilaban con base en los mismos criterios indicaron que el 1,3 por ciento de la fuerza de trabajo de la Unión Europea formaba parte de la categoría de trabajadores económicamente dependientes (Eurofound, 2017).

Gráfico 1. Trabajadores económicamente dependientes como porcentaje de la ocupación total en los 27 países de la Unión Europea en 2010



Fuente: Eurofound, 2013.

República de Corea

42. En la República de Corea, la clasificación de la situación en la ocupación se complementa con una clasificación de los tipos de ocupación (sólo para los empleados) y se hace una distinción entre trabajadores no regulares y regulares. En el grupo de los trabajadores no regulares se incluye la categoría de «contratista por resultados», que se define así:

«Trabajadores que no tienen una oficina o un lugar de trabajo asignados y a quienes se les permite tomar decisiones independientes con respecto a los métodos y a los plazos para ejecutar una tarea o prestar un servicio, pero cuyo trabajo no está bajo su control. Sus ingresos dependen directamente de su rendimiento en el trabajo. En esta categoría se pueden incluir el suministro de productos y la prestación de servicios por distintos medios, como la venta, el transporte, la entrega a domicilio, las suscripciones, etc.»

43. De acuerdo con la Oficina Nacional de Estadística de Corea, los contratistas por resultados son un subconjunto de la categoría de los empleados, aunque se pueden traslapar con la categoría propuesta de contratistas dependientes. En agosto de 2017, el número de personas que pertenecían a esta categoría ascendía a 493 000, es decir, el 2,5 por ciento de los «trabajadores asalariados». Este porcentaje ha ido disminuyendo gradualmente desde agosto de 2005, cuando se situaba en el 4,2 por ciento (Oficina Nacional de Estadística de Corea, 2006 y 2017). No se dispone de información sobre el número de trabajadores independientes o no asalariados que puedan clasificarse como contratistas dependientes en la República de Corea.

Australia

44. En Australia, desde 2014 se ha realizado anualmente la Encuesta sobre las Características del Trabajo en la Ocupación de manera suplementaria a la encuesta de fuerza de trabajo. Su predecesora fue la Encuesta sobre las Formas de Trabajo en la Ocupación, que se había aplicado durante muchos años. Desde 2008, ambas encuestas han alimentado la clasificación

de las «formas de ocupación» que distingue el grupo de «contratistas independientes» del grupo de «otros operadores empresariales». Algunos «contratistas independientes» tienen características en común con los trabajadores de la categoría propuesta de «contratistas dependientes».

45. Los contratistas independientes se definen como:

«... personas que gestionan su propia empresa y que contraen la prestación de servicios en beneficio de terceros sin adquirir la condición jurídica de empleados; por ejemplo, las personas contratadas por un cliente y no por un empleador para que realicen un trabajo. Los contratistas independientes trabajan en virtud de un contrato de prestación de servicios (de carácter mercantil), mientras que los empleados lo hacen en virtud de un contrato por obra y servicio (contrato de trabajo).

La ocupación de los contratistas independientes puede adoptar diferentes formas; por ejemplo, puede ser de relación directa con un cliente o a través de un intermediario. Los contratistas independientes pueden tener empleados; sin embargo, dedican la mayor parte de su tiempo a ocuparse directamente de los clientes o ejecutar tareas de los clientes y no a la gestión del personal» (Oficina de Estadística de Australia (ABS), 2014).

46. Los criterios para determinar quién es contratista independiente se basan en la situación en la ocupación (de acuerdo con lo recopilado en la encuesta de fuerza de trabajo) y en otros aspectos que la encuesta suplementaria indaga sobre el encuestado, en particular:

- si se identifica como contratista independiente;
- si tiene acceso a un recibo de pago de salarios;
- si emite facturas a sus clientes para cobrar las sumas adeudadas, y
- si puede retirar efectivo para uso personal del activo de la empresa.

En el cuadro 1 se puede ver que, mediante un proceso de clasificación, muchos empleados (de acuerdo con la encuesta de fuerza de trabajo) fueron reasignados a la categoría de contratistas independientes y muchos gerentes-propietarios independientes a la categoría de empleados.

Cuadro 1. Cuadro de decisión para identificar a los contratistas independientes: Encuesta sobre las Características del Trabajo en la Ocupación, Australia

	¿Se considera usted un contratista independiente?	¿Tuvo acceso a un recibo de pago de salarios?	¿Factura a clientes o empleadores?	¿Puede retirar efectivo para uso personal?	Resultado
Empleados (con exclusión de los gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad)	Sí	Sí	Sí		Contratista independiente
	Sí	Sí	No	Sí	Contratista independiente
	Sí	Sí	No	No	
	Sí	No	Sí		Contratista independiente
	Sí	No	No		Contratista independiente
	No	Sí			
	No	No	Sí		Contratista independiente
	No	No	No		

	¿Se considera usted un contratista independiente?	¿Tuvo acceso a un recibo de pago de salarios?	¿Factura a clientes o empleadores?	¿Puede retirar efectivo para uso personal?	Resultado
Gerentes-propietarios (de empresas constituidas y no constituidas en sociedad)	Sí	Sí	Sí		Contratista independiente
	Sí	Sí	No	Sí	Contratista independiente
	Sí	Sí	No	No	
	Sí	No	Sí		Contratista independiente
	Sí	No	No		Contratista independiente
	No	Sí	Sí		
	No	Sí	No	Sí	
	No	Sí	No	No	
	No	No	Sí		
	No	No	No		
Como las respuestas a la segunda y tercera preguntas aportaron información suficiente para determinar la «forma de empleo» de las personas encuestadas, se omitieron las preguntas siguientes con miras a abreviar la encuesta.					
Fuente: Oficina de Estadística de Australia (ABS), <i>Labour Statistics Concepts Sources and Methods</i> (Cat. No. 6102.0.55.001).					

47. En agosto de 2017, los contratistas independientes representaban el 8,3 por ciento de la ocupación total en Australia. Un poco más de la mitad de los contratistas independientes identificados a través de la Encuesta sobre las Características del Trabajo en la Ocupación registraban una situación en la ocupación (de acuerdo con la encuesta de fuerza de trabajo) de trabajador por cuenta propia (o gerente-propietario de una empresa no constituida en sociedad sin empleados) y un 28 por ciento eran gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad. Casi el 12 por ciento eran empleados (con exclusión de los gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad) de acuerdo con la encuesta de fuerza de trabajo (ABS, 2017).
48. Si bien la definición de contratista independiente no está alineada con el concepto propuesto de contratista dependiente, cada dos años se realizan preguntas adicionales que indagán sobre ciertos aspectos relativos a la dependencia. En 2016, más del 35 por ciento de los contratistas independientes, que representan el 2,9 por ciento del total de la ocupación, afirmaron que carecían de autoridad sobre su propio trabajo (ABS, 2017). Otras preguntas, que tenían por objeto establecer si el encuestado estaba vinculado por un solo contrato vigente y si su contrato le prohibía celebrar más contratos, revelaron que la dependencia estricta respecto de un único cliente es mucho menos frecuente. Sólo se plantearon las preguntas adicionales relativas a la dependencia a los encuestados clasificados en la categoría de contratistas independientes, aunque tal vez convendría formular algunas de estas preguntas a todos los trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares.

Italia

49. Desde 2004, la encuesta de fuerza de trabajo de Italia ha permitido recopilar datos sobre un grupo de trabajadores independientes temporales denominado *collaboratori*, en línea con las nuevas formas de empleo flexible surgidas en Italia. En el primer trimestre de 2014, 371 000 personas (esto es, el 1,7 por ciento de la ocupación total) trabajaban como

collaboratori. Para el primer trimestre de 2018 esta cifra se había reducido a 221 000 personas (esto es, menos del 1 por ciento de la ocupación total) ².

- 50.** Los *collaboratori* se asemejan más a los empleados que a los trabajadores independientes, a pesar de que formalmente se consideran trabajadores independientes. A menudo, gozan de una mayor libertad para organizar sus horarios de trabajo en comparación con los empleados, pero tienen que seguir directrices específicas al ejecutar su trabajo. Además, se rigen por contratos temporales que estipulan una fecha de inicio y de terminación. Es por estas razones que los expertos en derecho laboral los definen como un grupo de «trabajadores parasubordinados», para indicar la ambigüedad de su situación en la ocupación.
- 51.** Para cuantificar el número de *collaboratori*, los encuestados deben responder a preguntas específicas sobre su situación en la ocupación; es decir, deben indicar si son empleados, *collaboratori* o independientes. También se les pregunta si trabajan exclusivamente para una empresa o un cliente, y si tienen control sobre sus horarios de trabajo. Estos dos elementos guardan relación con ciertos aspectos de la dependencia económica y operacional.

México

- 52.** El método empleado en México para recopilar información sobre la situación en la ocupación difiere un poco del de la mayoría de países. La pregunta inicial permite establecer si el encuestado es un trabajador «dependiente» (subordinado) o no.

P3a. ¿En su trabajo, tiene un jefe o superior?

Si el encuestado responde «No», se le pregunta:

P3b. Entonces, ¿se dedica a un negocio o actividad por su cuenta?

- 53.** Según las respuestas, se determinará qué preguntas se formularán durante la aplicación del cuestionario. Varias preguntas adicionales cumplen una función de elementos de verificación para reclasificar a los trabajadores de la manera apropiada. La pregunta 3a es un ejemplo útil de un caso en el que un tercero tiene control o autoridad sobre el trabajo de otra persona.
- 54.** A efectos de la encuesta, se define un grupo denominado «trabajadores seudoindependientes» o «trabajadores dependientes que no devengan sueldo». Estos trabajadores comparten algunas características con los trabajadores dependientes e independientes. Principalmente, son quienes se identifican como independientes (afirman no tener jefe o superior en la pregunta 3a y dedicarse a un negocio propio en la pregunta 3b); sin embargo, sólo trabajan para un cliente, no contratan empleados, no cuentan con locales ni vehículos propios y declaran ingresos que no dependen de los beneficios. En el cuarto trimestre de 2014, el número de trabajadores seudoindependientes se situó en 2,05 millones de trabajadores, lo que constituye el 4,1 por ciento del total de personas ocupadas.
- 55.** Si bien el concepto de trabajador seudoindependiente se asemeja en cierta medida al concepto propuesto de contratista dependiente, estos términos no se deben utilizar de manera indistinta, puesto que algunas personas clasificadas como trabajadores seudoindependientes no reúnen todas las condiciones para que se puedan considerar contratistas independientes. Asimismo, para ser incluido en la categoría de seudoindependiente en México, el trabajador

² Los datos se extrajeron el 20 de julio de 2018 de la [base de datos I.Stat](#).

no puede ser propietario de los locales o vehículos de la empresa; por ende, quedan excluidos algunos tipos de conductores y, dado el caso, ciertos trabajadores a domicilio.

Eslovaquia

56. La Eslovaquia ha publicado datos estadísticos sobre los denominados «falsos trabajadores independientes», que se lograron cuantificar a través de una pregunta introducida en la encuesta de fuerza de trabajo de 2010. Se planteó la siguiente pregunta a las personas que indicaron que eran «trabajadores por cuenta propia sin empleados» al responder la pregunta relativa a la situación en la ocupación:

P10a ¿Su puesto de trabajo reúne las características para ser un trabajo dependiente o empleado? (El trabajo dependiente es el trabajo que se efectúa en el marco de una relación de subordinación respecto del empleador, ejecutado personalmente para el empleador, bajo sus instrucciones, en su nombre, durante las horas de trabajo estipuladas por él y en contraprestación de un salario o una remuneración).

57. Las personas que respondieron afirmativamente se consideraron «falsos trabajadores independientes». En el primer trimestre de 2015, este grupo representó el 3,6 por ciento de la ocupación total, es decir, 86 500 trabajadores (Oficina de Estadística de la República Eslovaca, 2015).

Encuesta de Población Activa de la Unión Europea

58. En el módulo especial de la EPA-UE de 2017 se incluyeron preguntas sobre el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente. Éstas fueron, por consiguiente, incorporadas en las encuestas de fuerza de trabajo de todos los Estados miembros de la Unión Europea, así como de otros países que participan en la EPA-UE.
59. Estas preguntas identifican primordialmente si al menos el 75 por ciento de los ingresos de un trabajador independiente proviene de un solo cliente y si dicho cliente determina el horario de trabajo del trabajador (Eurostat, 2017). Este último aspecto resultó ser el indicador sustitutivo más viable para medir la organización del trabajo. A título experimental, se han empleado metodologías similares en el programa de estudios piloto de la OIT sobre la implementación de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.^a CIET, en el marco del cual se sometieron a prueba preguntas sobre quién decide el horario de trabajo y sobre si los trabajadores por cuenta propia tienen un solo cliente o más.

5. Definiciones conceptual y operativa de contratistas dependientes

60. Ninguno de los enfoques antes debatidos permite medir de forma completa a los contratistas dependientes. Los diversos métodos utilizados para identificar a estos trabajadores indican que en muchos países constituyen un grupo importante desde el punto de vista estadístico, pero no arrojan datos comparables internacionalmente. Esto pone de manifiesto la necesidad de contar con una definición clara del grupo y métodos más sólidos para medirlo en los planos nacional, regional e internacional.
61. Los ejemplos mencionados en los capítulos anteriores ponen de relieve algunas de las características de los puestos de trabajo que desempeñan los trabajadores que podrían clasificarse como contratistas dependientes, así como la naturaleza diversa del trabajo

realizado y de la dependencia del trabajador respecto de otra unidad económica. Estos trabajadores comparten una serie de características comunes: no controlan la unidad económica para la cual realizan el trabajo, pero están expuestos al riesgo económico y deben asumir las responsabilidades administrativas de los trabajadores ocupados por beneficios.

62. Los diferentes criterios utilizados para definir y medir estadísticamente a los contratistas dependientes deberían servir para identificar a las personas que pertenecen a esta categoría y omitir a aquellos trabajadores que son en realidad empleados, contratistas independientes o personas que gestionan sus propias empresas. Además, estos criterios deben tener en cuenta la naturaleza diversa de su dependencia. Por lo tanto, los distintos criterios pueden ser más o menos pertinentes, en función del contexto.
63. Una gran parte de la labor inicial de desarrollo estadístico para la medición del trabajo por cuenta propia económicamente dependiente se centró en trabajadores que en un principio se identificaban como independientes, pero cuyos ingresos y organización del trabajo dependían de una sola unidad económica o de un número reducido de ellas (clientes). Sin embargo, este enfoque tiene limitaciones. Potencialmente, incluye a trabajadores que en realidad son independientes y que sólo tienen un número reducido de clientes en un período determinado, mientras que excluye a numerosos trabajadores, como los de la economía de las plataformas y aplicaciones digitales, que tienen múltiples clientes, pero cuyo acceso al mercado o a la materia prima está controlado por otra entidad.
64. El grupo de trabajo de la OIT para la revisión de la CISE-93 identificó dos elementos adicionales necesarios para la medición de los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes. El primer elemento está relacionado con los trabajadores que afirman trabajar para terceros o se identifican como empleados, pero no perciben un salario o sueldo y su «empleador» no es responsable de aplicar, o simplemente no aplica, deducciones fiscales ni toma las disposiciones oportunas en materia de cotizaciones y seguros sociales. El segundo elemento está relacionado con una noción más amplia de la dependencia económica, según la cual el acceso del trabajador al mercado depende de otra entidad.
65. Los miembros del grupo de trabajo coincidieron en general en que el control del acceso al mercado era un elemento esencial para definir y medir a los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes. Se consideró demasiado restrictivo limitar la definición a trabajadores con un solo cliente principal, ya que muchos trabajadores dependientes pueden tener múltiples clientes pero depender de un tercero para acceder a ellos y organizar su trabajo. Se propusieron otras características que podrían utilizarse para la identificación de los contratistas dependientes, como el pago de cotizaciones sociales por un empleador, el tipo de remuneración percibida, la dependencia de otra entidad para acceder al mercado, el control sobre el precio de los productos fabricados o los servicios prestados y las distintas formas de control sobre el trabajo realizado.
66. Por consiguiente, el texto relativo a los contratistas dependientes que figura en el proyecto de resolución de la 20.^a CIET comienza con una declaración relativamente amplia que proporciona una definición del concepto que idealmente se debería medir, y además identifica las diferentes características que se deberían utilizar para determinar criterios operativos para la medición.

«Los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial para suministrar bienes o servicios a otra unidad económica o en nombre de ésta, que no son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo o para tener acceso al mercado.»

67. La definición operativa clarifica el ámbito que abarca la categoría:

«A los fines de la medición estadística, los contratistas dependientes se definen como trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo que realizan.

- a) Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, por ejemplo mediante el control del acceso al mercado, del precio de los bienes producidos o los servicios prestados, o del acceso a las materias primas o los medios de producción.*
- b) Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro que se benefician de una participación en el producto de la venta de los bienes producidos o los servicios prestados por los contratistas dependientes, y/o del trabajo ejecutado por éstos en lugar de por sus propios empleados.»*

68. Las características siguientes pueden resultar pertinentes para la identificación de los contratistas dependientes:

- «a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;*
- b) el pago adopta la forma de una transacción comercial;*
- c) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;*
- d) el acceso a materias primas, equipos o medios de producción está controlado por el cliente o un intermediario;*
- e) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados;*
- f) la entidad de la que depende el trabajador no retiene en origen el impuesto sobre la renta, y*
- g) el propio trabajador se encarga de tomar las medidas oportunas en relación con el seguro social y otras cotizaciones sociales.»*

69. La información sobre el tipo de remuneración percibida y sobre la responsabilidad del pago de cotizaciones sociales e impuestos permite distinguir entre los empleados informales y los contratistas dependientes. Si el tipo de remuneración percibida es un sueldo o salario, en particular por el tiempo trabajado, sería un indicativo de que el trabajador es un empleado, aunque el empleador no pague cotizaciones sociales ni retenga en origen impuestos a nombre del trabajador. Si la remuneración es de otro tipo, pero el empleador es aun así responsable del pago de las cotizaciones sociales, el trabajador también se debería clasificar como empleado. Sin embargo, si un «empleador» no está sujeto al pago de cotizaciones sociales (o no las paga), y la remuneración no corresponde al tiempo trabajado, entonces sería más apropiado clasificar al trabajador como contratista dependiente.

70. Los trabajadores que contratan a otras personas para que trabajen para ellos en calidad de empleados se clasifican como trabajadores independientes, aunque sus actividades dependan de otra empresa. La contratación de empleados implica un grado de autoridad y control sobre el funcionamiento de una empresa.

71. En el caso de gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad, la decisión de constituir la empresa en sociedad supone que el trabajador es una entidad jurídica separada de la empresa de la cual es propietario y gerente, aunque no haya empleados. Esto mitiga el riesgo económico al que está expuesto el trabajador. Es la empresa, y no el trabajador, la que puede depender de otra entidad económica. La constitución de una empresa en sociedad también indica un cierto grado de independencia y la intención del propietario de la empresa de gestionar su negocio. Además, es importante para las cuentas nacionales y otros fines estadísticos distinguir a los gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad de los trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares y de los contratistas dependientes, ya que pueden recibir un salario de la corporación de la que son propietarios y gerentes.

72. Por este motivo, se incluyen criterios de exclusión a fin de establecer diferencias claras entre los contratistas dependientes y otras categorías de la CISO-18:

«Quedan excluidos de esta categoría los trabajadores que:

- a) tienen un contrato de trabajo (formal, informal o implícito) con la entidad de la que dependen;*
- b) perciben una remuneración por el tiempo trabajado;*
- c) contratan como empleados a una o a varias personas para que realicen tareas para ellos de manera regular, o*
- d) gestionan una empresa constituida en sociedad.»*

73. En respuesta a la petición de un mayor desglose de los diversos grupos incluidos en la categoría de contratistas dependientes, el proyecto de resolución señala que pueden identificarse dos subgrupos de contratistas dependientes cuando sea factible y pertinente en el contexto nacional:

- «a) los trabajadores que desempeñan tareas para terceros pero en modalidades contractuales correspondientes al trabajo por cuenta propia, y*
- b) los trabajadores que han aportado recursos financieros o materiales importantes a una empresa no constituida en sociedad de la que son propietarios y gestores, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo o sobre las actividades de la empresa.»*

74. Lo ideal sería identificar estos dos grupos por separado, en lugar de juntarlos. Para ello es necesario disponer de información adicional sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador. En la práctica, es poco frecuente que se establezca una distinción entre ambos grupos, motivo por el cual no se identifican formalmente como categorías separadas en la CISO-18 propuesta.

6. Recopilación de datos

Metodología de medición

75. La metodología de medición propuesta que se está probando identifica a los contratistas dependientes con arreglo a dos secuencias tradicionales de preguntas sobre la situación en la ocupación: una para quienes afirman trabajar para terceros y otra para quienes afirman ser trabajadores independientes. En el proyecto de directrices para la recopilación de datos

(OIT, 2018a), la metodología propuesta consiste en solicitar, en primer lugar, a los encuestados que ellos mismos indiquen su situación en la ocupación. El módulo de preguntas debería, como mínimo, permitir que se identifiquen las siguientes categorías:

- empleados;
- trabajadores independientes, y
- trabajadores familiares auxiliares.

76. Las personas que se identifican a sí mismas como empleado deben responder una segunda pregunta para determinar si perciben un salario o un sueldo. Si la respuesta es negativa, se formula una tercera pregunta para establecer si el trabajador o el empleador es responsable de deducir los impuestos o las cotizaciones a la seguridad social. Los trabajadores que devengan remuneraciones distintas a un salario o un sueldo, y que son responsables por sí mismos del pago de los impuestos y los seguros, se podrían clasificar, por ende, como contratistas dependientes.

Cuadro 2. Identificación de contratistas dependientes usando el módulo de clasificación de quienes se autodefinieron como empleados

Situación en la ocupación autoidentificada	¿Percibe un salario o un sueldo?	¿Es responsable de pagar los seguros y los impuestos sobre la renta?	Situación en la ocupación según el segundo nivel de la clasificación
Empleado	Sí	—	Empleado
	No	No	Empleado
		Sí	Contratista independiente

77. Distinguir a los empleados de los contratistas dependientes según si devengan un salario o un sueldo o si son responsables de pagar las cotizaciones a la seguridad social podría permitir que los trabajadores en puestos de trabajo independientes encubiertos, como los peluqueros que alquilan una silla en un salón de peluquería y los conductores de vehículos que trabajan en virtud de un contrato mercantil, sean adecuadamente identificados como contratistas dependientes. Esta metodología también puede conducir a que los trabajadores a domicilio, ya sea que perciban una remuneración por el tiempo trabajado o por unidad producida, se categoricen como empleados a domicilio si la agencia para la que trabajan los reconoce como empleados. Los trabajadores a domicilio dependientes que han acordado remuneraciones no salariales se considerarán contratistas dependientes, salvo si señalan que su empleador es responsable de pagar los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social.
78. Las personas que en un inicio se identifican como trabajadores independientes deben responder varias preguntas para determinar si la empresa que gestionan cuenta con empleados y si está constituida en sociedad. En el caso de los propietarios de empresas que no están constituidas en sociedad o que no tienen empleados, es necesario distinguir a los contratistas dependientes de los trabajadores por cuenta propia mediante la formulación de una o más preguntas que permitan determinar si dependen operacionalmente de otra unidad económica que ejerza control sobre sus actividades.

Cuadro 3. Identificación de contratistas dependientes usando el módulo de clasificación de quienes se autodefinieron como propietarios de empresas

Situación en la ocupación autoidentificada	¿La empresa está constituida en sociedad?	¿La empresa tiene empleados?	¿La empresa depende operacional o económicamente de otra unidad económica que ejerce control sobre sus actividades?	Situación en la ocupación
Independiente	No	No	Sí	Contratista dependiente

Pruebas

79. Las pruebas a las que se han sometido las propuestas que figuran en el proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo se han centrado principalmente en los métodos para determinar si aquellas personas que inicialmente se identifican como trabajadores independientes dependen o no de otra unidad económica, y, en menor medida, en la identificación de contratistas dependientes entre los trabajadores que se perciben como empleados.
80. Las pruebas han tenido lugar, o tienen lugar, en Chile, Dinamarca, El Salvador, Finlandia, Italia, México, Singapur, Tailandia, Uruguay y la Comunidad del Pacífico y han involucrado pruebas cognitivas así como pruebas de campo con respecto a los siguientes elementos:
- la autoridad del cliente principal sobre las operaciones;
 - el posible suministro de insumos materiales por el cliente o el intermediario;
 - el control que se ejerce para determinar los precios de los bienes producidos o de los servicios prestados, y
 - el reparto de los beneficios con el cliente o el intermediario.
81. Hasta ahora, los resultados muestran que, por lo general, los encuestados comprenden las preguntas, pero que esa comprensión depende de la redacción exacta de la pregunta; por lo tanto, la evaluación cognitiva resulta fundamental para lograr la formulación adecuada. Por ejemplo, en algunos países de América Latina, el término «sueldo» se puede interpretar como una remuneración regular, incluso cuando el trabajador está vinculado por un contrato mercantil. Asimismo, en ciertas ocasiones, la frase «repartir beneficios con un tercero» se entendía de manera general en el sentido de «crear oportunidades de negocio para terceros».
82. El número de contratistas dependientes que se identificó varía en función de los países. Por ejemplo, con base en los resultados de las pruebas, los contratistas dependientes que se identificaron en un principio como trabajadores independientes comprendían aproximadamente el 0,5 por ciento de la ocupación total en Dinamarca y el 5 por ciento en Tailandia. En Chile, según los resultados de las pruebas, los contratistas dependientes constituyen más del 5 por ciento de la ocupación total, y aproximadamente el 40 por ciento había sido clasificado en un primer momento en la categoría de empleados.
83. Asimismo, las pruebas demostraron que existe un alto grado de sensibilidad a los diferentes métodos que se empleen para llevar a cabo la identificación de las situaciones en la

ocupación. En el caso de la agricultura, se identificó un porcentaje relativamente elevado de contratistas dependientes, en particular cuando se empleó el control de precios como la medida operacional. Las pruebas indican que la metodología propuesta es prometedora; sin embargo, se requieren más estudios para afinar su puesta en práctica.

84. En un documento separado se brinda información más completa acerca de las pruebas a las que se sometieron las propuestas (OIT, 2018b).

7. Conclusiones

85. Los contratistas dependientes constituyen un grupo que suscita bastante interés en materia de políticas. En comparación con los trabajadores independientes ocupados por beneficios, los contratistas dependientes están expuestos a riesgos económicos similares, pero no ejercen control sobre sus empresas. Existe la creencia general de que esta forma de trabajo en la ocupación ha estado en aumento tanto en países desarrollados como en desarrollo y que es poco probable que se detenga. Por lo tanto, es necesario disponer de estadísticas internacionales oficiales que se puedan comparar a escala internacional para examinar las repercusiones de esta tendencia en los trabajadores, las empresas y los gobiernos a fin de orientar las políticas públicas en materia de creación de puestos de trabajo, protección social y regulación del mercado laboral y de darles seguimiento. No obstante, son pocas las estadísticas oficiales disponibles que permitan confirmar esta tendencia.
86. Los datos disponibles muestran que, en función del país, los contratistas dependientes constituyen entre el 0,5 y el 5 por ciento, o incluso más, de la ocupación total. En muchos países, esto comprende un porcentaje relativamente elevado de trabajadores ocupados por beneficios. En otros, los contratistas dependientes pueden ser más numerosos que los empleadores y que los trabajadores familiares auxiliares.
87. A lo largo del proceso de consultas regionales que efectuó la OIT desde finales de 2016 y durante todo 2017, así como en la reunión tripartita de expertos que se celebró en febrero de 2018, la propuesta de incluir la categoría de contratistas dependientes en la CISO revisada recibió un apoyo firme pero no unánime. Sin esta categoría, sería difícil satisfacer la demanda evidente de información estadística sobre estos trabajadores y las estadísticas sobre los trabajadores independientes o los empleados seguirían estando sobreestimadas, puesto que abarcan un número desconocido de contratistas dependientes.
88. La definición operativa de contratistas dependientes propuesta deja claros los límites entre este grupo y el de los trabajadores independientes y los empleados. Asimismo, en ella se proporciona información pormenorizada sobre las características distintivas de los contratistas independientes, que se pueden adaptar al igual que los criterios de medición estadística de varios tipos de fuentes de datos. Si bien por ahora la experiencia es insuficiente para establecer directrices definitivas sobre los mejores métodos para recopilar información sobre los contratistas dependientes, la experiencia recopilando datos es cada vez mayor y deberá continuar creciendo en el marco de un programa coordinado para probar y desarrollar directrices.

Referencias

- Böheim, R. y Mühlberger, U., 2009: «Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK» en *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, julio de 2009, vol. 42, núm. 2.
- Chen, M. A., 2014: *Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-Based Workers* (Cambridge, MA, Estados Unidos: WIEGO).
- Eurostat, 2017: *Model questionnaire to be used for implementation of the LFS Ad Hoc Module 2017 on Self-employment* (Luxemburgo).
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), 2013: *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'*, documento de referencia (Dublín).
- , 2017: *Exploring self-employment in the European Union* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Gobierno de Australia, 2000: *New Business Tax System (Alienation of Personal Services Income) Act 2000* (Canberra).
- Oficina de Estadística de Australia, 2014: *Forms of Employment, Australia*, noviembre de 2013 (catálogo núm. 6359.0) (Canberra).
- , 2017: *Characteristics of Employment, Australia*, agosto de 2016 (catálogo núm. 6333.0) (Canberra).
- , 2018: *Labour Statistics Concepts Sources and Methods* (catálogo num. 6102.0.55.001) (Canberra).
- Oficina de Estadística de la República Eslovaca, 2015: *Labour Force Sample Survey Results in the Slovak Republic for the 1st quarter 2015* (Bratislava).
- Oficina Nacional de Estadística de Corea, 2006: *Supplementary Results of the Economically Active Population Survey by Employment Type in August 2006*. Consultado el 23 de julio de 2018 en KOSTAT (<http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/1/index.board>).
- , 2017: *Supplementary Results of the Economically Active Population Survey by Employment Type in August 2017*. Consultado el 23 de julio de 2018 en KOSTAT (<http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/1/index.board>).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1993: *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)* (Ginebra).
- , 2003: *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión (Ginebra).
- , 2011: *La relación de trabajo: una visión global comparativa, Resumen Ejecutivo*, G. Casale (ed.) (Ginebra).
- , 2013: *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)*, documento 8, 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2-11 de octubre de 2013 (Ginebra).

-
- , 2015a: *Issues to be addressed in the revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*, documento de información, Grupo de Trabajo de la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), 6-8 de mayo de 2015 (Ginebra).
- , 2015b: *Las formas atípicas de empleo*. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, 16-19 de febrero de 2015 (Ginebra).
- , 2018a: *Data collection guidelines for ICSE-18*, documento de sala núm. 4, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 10-19 de octubre de 2018 (Ginebra).
- , 2018b: *Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment*, documento de sala núm. 10, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 10-19 de octubre de 2018 (Ginebra).
- OIT y WIEGO, 2013: *Women and men in the informal economy: a statistical picture* (segunda edición) (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), 2014: *OECD Employment Outlook 2014* (París).
- Productivity Commission, 2006: *The Role of Non-Traditional Work in the Australian Labour Market*, Commission Research Paper (Melbourne).
- Waite, M. y Will, L., 2001: *Self-employed Contractors in Australia: incidence and Characteristics*, Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo (Canberra).