

ICLS/20/2018/2

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Estadística

Informe II

Estadísticas de las relaciones de trabajo

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

Estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 10-19 de octubre de 2018), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2018.

ISBN: 978-92-2-031336-7 (impreso)

ISBN: 978-92-2-031337-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Statistiques sur les relations de travail*, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 octobre 2018), ISBN 978-92-2-031334-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-031335-0 (pdf Web), Ginebra, 2018; y en inglés: *Statistics of Work Relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10-19 October 2018), ISBN 978-92-2-031332-9 (print), ISBN 978-92-2-031333-6 (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>
Abreviaciones.....	v
1. Introducción y antecedentes.....	1
Estructura del informe.....	3
Usos de las estadísticas de las relaciones de trabajo	3
Descripción general de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)	4
Efectos de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.ª CIET	6
El concepto de trabajo.....	7
Formas de trabajo.....	7
Armonización entre el marco para las estadísticas del trabajo y el Sistema de Cuentas Nacionales.....	8
Cuestiones abordadas en la revisión de la CISE-93.....	8
Esquema de las nuevas normas propuestas.....	10
Principales diferencias entre las nuevas normas propuestas y la CISE-93	11
Directrices para la recolección de datos y enfoque de medición	12
2. Marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo	12
Unidades estadísticas y relaciones de trabajo	13
Definición más precisa de puesto de trabajo.....	13
Categorización basada en la autoridad y el riesgo económico.....	15
Tipo de autoridad.....	15
Tipo de riesgo económico.....	15
Conceptos complementarios	16
Unidades institucionales y unidades económicas	16
Empresa	16
Sociedades	17
Cuasi-sociedades.....	17
Hogares	18
Empresas del sector de los hogares.....	18
Emprendedores	18
3. Situación en la ocupación.....	19
Resumen de las diferencias entre la CISE-93 y la CISO-18 propuesta.....	21
Ocupación en las cooperativas.....	23
Definiciones y notas explicativas de las categorías utilizadas en las dos jerarquías de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación	24
Trabajadores independientes.....	24
Contratistas dependientes	26

Empleados.....	28
Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	29
4. Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18).....	30
Las categorías de situación en el trabajo y las fronteras de producción del Sistema de Cuentas Nacionales	33
5. Variables y categorías transversales.....	35
Duración del puesto de trabajo o actividad productiva y horas de trabajo.....	36
Motivos para la no permanencia en el puesto de trabajo	37
Tipo de contrato	38
Forma de remuneración.....	38
Tipo de lugar de trabajo	38
Trabajadores domésticos.....	38
Relaciones de trabajo multipartitas	41
Empleados en modalidades de trabajo multipartitas.....	41
Contratistas dependientes con modalidades de trabajo multipartitas.....	43
Variables relacionadas con la medición de la ocupación informal	43
6. Fuentes de datos, indicadores y labor futura	43
Referencias	45

Anexo

Resolución de la 20. ^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo	47
---	----

Abreviaciones

CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CISeT	Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo
CISO	Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo – Oficina Internacional del Trabajo
ONU	Naciones Unidas
SCN	Sistema de Cuentas Nacionales

1. Introducción y antecedentes

1. Las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo tienen dos objetivos principales: proporcionar directrices actualizadas para el desarrollo de estadísticas oficiales nacionales sobre determinados temas y promover la comparabilidad internacional de los datos estadísticos resultantes. Estas normas necesitan ser revisadas y actualizadas periódicamente a fin de asegurar que reflejen adecuadamente la evolución reciente de los mercados laborales de los países en sus diversas etapas de desarrollo y que incorporen a la metodología estadística las mejores prácticas y avances conocidos, de manera que puedan aportar respuestas idóneas a las nuevas preocupaciones que se plantean en el ámbito de las políticas.
2. La norma internacional vigente en materia de estadísticas de las relaciones de trabajo es la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), que fue adoptada como resolución por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en 1993. La CISE-93 define cinco categorías sustantivas y establece una distinción que ha sido ampliamente utilizada hasta hoy, entre el trabajo independiente y el empleo asalariado. La decisión de proceder a su revisión fue tomada en 2013 por la 19.^a CIET, y obedeció a la necesidad de abordar una amplia serie de inquietudes.
3. Una inquietud principal se refiere a que las cinco categorías sustantivas definidas en la CISE-93 no brindan información suficiente para realizar un seguimiento adecuado de la evolución de las modalidades del trabajo en la ocupación que se observa en muchos países y no son suficientemente detalladas para asegurar la observación de las distintas formas de empleo atípico. La diversidad de modalidades de empleo nuevas o atípicas que se orientan a aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo también ha planteado la necesidad de contar con datos estadísticos que permitan evaluar la incidencia de esas modalidades, tanto en los trabajadores como en el funcionamiento del mercado laboral. Algunas están alterando el equilibrio en la distribución del riesgo económico entre los trabajadores y las empresas, y suscitan incertidumbre con respecto a la diferenciación entre el trabajo independiente y el empleo asalariado.
4. Un importante enfoque del trabajo de revisión de la CISE-93 ha sido, por lo tanto, la formulación de propuestas que impulsen la recopilación de estadísticas más completas e internacionalmente comparables sobre la progresión de las formas de empleo atípico. En algunos casos, la ocupación en empleos atípicos puede ser un acto voluntario que conlleva resultados positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores. En otros casos, en cambio, está relacionada con la inseguridad laboral y del ingreso. También puede entrañar dificultades para las empresas, para el desempeño general de los mercados laborales y las economías, y para las sociedades en general ¹.
5. La noción de empleo atípico se refiere a las modalidades del trabajo en la ocupación que se apartan de la «relación de trabajo típica», entendida como el trabajo a tiempo completo, indefinido y formal que se inscribe en una relación de subordinación entre un empleado y un empleador. Entre las modalidades atípicas de empleo se incluyen las siguientes:
 - el empleo temporal, como las contrataciones de duración determinada, el trabajo ocasional o por jornada y algunas formas de trabajo a pedido;
 - el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido;

¹ OIT, 2016.

-
- las modalidades de empleo multipartitas, tales como la ocupación por medio de agencias de empleo privadas, oficinas de contratación, intermediarios laborales, agencias de trabajo temporal y subcontratistas de mano de obra, y
 - el «trabajo por cuenta propia económicamente dependiente», que realizan trabajadores dependientes en virtud de acuerdos contractuales de carácter mercantil.
6. Si bien el trabajo a tiempo parcial se considera una forma de empleo atípico, la obtención de estadísticas sobre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido se realiza en gran medida a través de las normas existentes en materia de medición del tiempo de trabajo y ordenamiento del tiempo de trabajo, que fueron adoptadas por la 18.^a CIET en 2008. En la actualidad, no existen normas para la recopilación de estadísticas sobre las otras formas de empleo atípico. La resolución adoptada por la 15.^a CIET da orientaciones sobre «un posible tratamiento estadístico de grupos particulares de trabajadores», incluidas las personas ocupadas en trabajo temporal, trabajo ocasional y trabajo por cuenta propia dependiente. Sin embargo, esta orientación no se recogió formalmente en la CISE-93.
 7. Para facilitar el desarrollo de propuestas para reemplazar la CISE-93, la OIT estableció un grupo de trabajo integrado por productores y usuarios de estadísticas laborales y económicas, procedentes de organismos públicos nacionales de todas las regiones, agencias intergubernamentales y organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este grupo se reunió cuatro veces entre mayo de 2015 y septiembre de 2017. Para ampliar el proceso de consulta y facilitar el intercambio de puntos de vista sobre las propuestas elaboradas por el grupo de trabajo, la OIT también llevó a cabo una serie de reuniones regionales preparatorias de estadísticas del trabajo, que se realizaron en todas las regiones del mundo desde finales de 2016 hasta finales de 2017. Estas reuniones se centraron tanto en la pertinencia de las propuestas de nuevas normas para el contexto regional como en su viabilidad técnica. Se identificaron entonces los países en que se podrían llevar a cabo las pruebas de verificación de las propuestas, actividades que aún no han concluido.
 8. El resultado de este proceso de desarrollo y consulta es una serie de propuestas relativas a la sustitución de la CISE-93 por un conjunto de normas y clasificaciones estadísticas. Un elemento central de estas propuestas es la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación, revisada (CISO-18). En ésta se han incluido diez categorías con el fin de permitir una mejor identificación de los trabajadores ocupados en modalidades de empleo atípico, incluidos los que tienen contratos de duración determinada y los que son contratados ocasionalmente o a corto plazo, como forma de superar las inquietudes en cuanto a la delimitación imprecisa entre el empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia, y de medir el crecimiento del trabajo por cuenta propia dependiente.
 9. La necesidad de disponer de mejores estadísticas sobre las diversas dimensiones del empleo atípico también se ha tenido en cuenta mediante la inclusión de una serie de variables y categorías transversales, que proporcionan información más detallada sobre el grado de estabilidad y permanencia del trabajo. Estas variables y categorías abarcan temas como la duración del contrato de trabajo, las modalidades de trabajo multipartitas y la protección social dependiente del trabajo. La nueva Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18) amplía la CISO-18 para abarcar todas las formas de trabajo. Las propuestas se integran en un marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo en el que se definen los conceptos, variables y esquemas de clasificación esenciales que se han incluido en las nuevas normas.
 10. Estas normas se proponen en forma de un proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo contenido en el anexo del presente informe, proyecto que se revisará y modificará conforme sea necesario y que se someterá a la consideración de la 20.^a CIET con miras a su adopción.

Estructura del informe

11. El informe consta de seis capítulos. En este primer capítulo se presenta la información básica acerca del proceso de revisión y la demanda de estadísticas sobre las relaciones de trabajo, un esquema de las nuevas normas propuestas y del enfoque para la recopilación de datos, y una descripción general de las actuales normas pertinentes. Los demás capítulos están destinados a servir de guía para comprender el proyecto de resolución. El capítulo 2 describe el marco conceptual y el modelo que sustentan las clasificaciones propuestas y las variables estadísticas incluidas en las nuevas normas. El capítulo 3 examina la propuesta de Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada, mientras que el capítulo 4 analiza la propuesta de nueva Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18). El capítulo 5 está dedicado a las variables transversales propuestas. El capítulo 6 concluye el informe con un breve examen de las secciones de la resolución que tratan de las fuentes de datos y la labor futura.
12. El informe y el proyecto de resolución se han adaptado a partir de un documento más detallado sobre el marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo, que se desarrolló y actualizó progresivamente en consulta con el grupo de trabajo. En el curso de la 20.^a CIET se proporcionarán una versión actualizada del documento sobre el marco conceptual y orientaciones para la recopilación de datos, recursos que revestirán la forma de documentos de sala.

Usos de las estadísticas de las relaciones de trabajo

13. Las estadísticas sobre la relación entre el trabajador y la unidad económica en la cual o para la cual realiza su trabajo, incluidas las estadísticas en las que los puestos de trabajo se clasifican actualmente con respecto a la situación en la ocupación, son necesarias para una amplia variedad de fines, a efectos de los análisis tanto económicos como sociales. Así, proporcionan información sobre la naturaleza de los riesgos económicos a que están expuestos los trabajadores y de la autoridad que pueden ejercer en su ocupación, así como sobre la intensidad y la naturaleza de su vínculo con la unidad económica en la que trabajan. En las estadísticas sobre el trabajo en la ocupación, proporcionan un indicador de la prevalencia de situaciones inestables o inseguras en la ocupación.
14. Los cambios de proporción de las distintas situaciones en la ocupación pueden resultar del impacto de los ciclos económicos, que entrañan mayores riesgos, ingresos reducidos y puestos de trabajo menos seguros. Por ejemplo, el trabajo por cuenta propia puede aumentar como porcentaje del total de personas ocupadas cuando los trabajadores que pierden sus puestos de trabajo en el empleo asalariado se vuelcan hacia alguna de las diversas formas de trabajo por cuenta propia.
15. Los analistas de las políticas económicas y del mercado laboral utilizan las estadísticas sobre la situación en la ocupación para evaluar el impacto que el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento tienen en la ocupación y el crecimiento económico y también para evaluar las políticas y propuestas gubernamentales relacionadas con el desarrollo económico y la creación de puestos de trabajo.
16. Las estadísticas clasificadas según la situación en la ocupación son importantes para la identificación del empleo asalariado y su distribución, y para la producción y análisis de estadísticas sobre salarios, ingresos y costos laborales. En algunos países, estos datos se necesitan para estimar los ingresos generados por las contribuciones sociales y ayudar a determinar el nivel de las cotizaciones que se han de pagar.

-
17. En las estadísticas sociales, la situación en la ocupación es una variable explicativa importante en sí misma y se utiliza como variable de entrada para la compilación de estadísticas sobre el empleo informal y sobre la situación socioeconómica de las personas y los hogares.
 18. Los datos clasificados según la situación en la ocupación son también un aporte importante a las cuentas nacionales. Los ingresos del empleo asalariado se tratan en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) como remuneración de los empleados, mientras que la remuneración de los trabajadores por cuenta propia se trata como ingresos mixtos.
 19. Las estadísticas de las relaciones de trabajo son necesarias para proporcionar información sobre el grado de autoridad, dependencia y riesgo económico que experimentan diversos grupos que son objeto de políticas relativas a la producción de bienes y servicios para el autoconsumo, al trabajo voluntario y al trabajo en formación no remunerado, así como al trabajo en la ocupación. Estos grupos incluyen a mujeres y hombres, jóvenes, niños, migrantes y minorías étnicas, pero sin limitarse a ellos. Así, pueden proporcionar información importante para sustentar la evaluación de las condiciones económicas y sociales de estos diversos grupos.
 20. Atendiendo a estos diversos usos, las estadísticas sobre las personas ocupadas o los puestos de trabajo recopiladas con respecto a la situación en la ocupación, así como las estadísticas sobre otras variables relacionadas con la estabilidad y la permanencia de las relaciones de trabajo, se compilan generalmente en encuestas basadas en los hogares, como las encuestas de la fuerza de trabajo, las encuestas sociales y censos de población, y las encuestas de empleadores. Asimismo, pueden compilarse a partir de registros administrativos, si éstos se han adaptado para fines estadísticos. Las estadísticas de las relaciones de trabajo en otras formas de actividad productiva también pueden compilarse a partir de las fuentes citadas o basándose en recopilaciones de datos con fines especiales, en función de su pertinencia y de las prioridades en el contexto nacional.
 21. El desarrollo y uso de un sistema consistente y coherente de normas estadísticas de las relaciones de trabajo, que incluya la situación en la ocupación, facilitará una comparación más significativa de los datos compilados a partir de distintas fuentes (por ejemplo, entre las encuestas de hogares y las encuestas de empleadores o las fuentes administrativas, en las que el ámbito de cobertura puede estar limitado a las personas ocupadas). Si además de disponer de la clasificación de la situación en la ocupación se adoptan una clasificación de la situación del trabajador que abarque todas las formas de trabajo y un conjunto completo de variables y categorías normalizadas que comprenda diversos aspectos de la estabilidad de las modalidades de trabajo, se podrían compilar estadísticas más pertinentes, detalladas, armonizadas y coherentes con el objetivo de satisfacer mejor esta amplia gama de necesidades analíticas y normativas.

Descripción general de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)

22. La CISE-93 clasifica los empleos con respecto al tipo de contrato de trabajo, explícito o implícito, suscrito entre la persona titular del puesto de trabajo y la unidad económica en la que está empleada. En esta clasificación se definen los cinco grupos o categorías sustantivas siguientes, además de un sexto grupo denominado «Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo»:
 - Asalariados.
 - Empleadores.
 - Trabajadores por cuenta propia.

-
- Miembros de cooperativas de productores.
 - Trabajadores familiares auxiliares.
- 23.** Si bien los trabajadores independientes no se definen como grupo sustantivo en la CISE-93, los grupos de esta clasificación se definen haciendo referencia a la distinción entre los «empleos asalariados» y los «empleos independientes». Los últimos cuatro grupos enumerados anteriormente constituyen los trabajadores independientes. Por lo tanto, la estructura de la CISE-93 se puede representar como sigue:
- Empleos asalariados:
 - Asalariados.
 - Empleos independientes:
 - Empleadores.
 - Trabajadores por cuenta propia.
 - Trabajadores familiares auxiliares.
 - Miembros de cooperativas de productores.
 - Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.
- 24.** Este último grupo, «Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo», incluye «a los trabajadores sobre los que no se dispone de suficiente información pertinente, y/o que no pueden ser incluidos en ninguna de las categorías anteriores». Dado que este grupo no tiene vínculos con ningún proceso observable, se propone excluirlo de las nuevas normas y sustituirlo con pautas sobre el tratamiento de los datos faltantes o insuficientes.
- 25.** La CISE-93 también da orientaciones en cuanto al «posible tratamiento estadístico de grupos particulares de trabajadores» que son pertinentes para el análisis de los cambios que se están produciendo en el mercado laboral y que podrían satisfacer algunas de las necesidades insatisfechas en el ámbito de las estadísticas. Algunos de los grupos representan subcategorías de alguna de las categorías específicas de la CISE-93. Otros pueden encontrarse en dos o más de estas categorías. En esta clasificación se sugiere que los países quizás necesiten y puedan distinguir uno o varios de estos grupos, y también pueden crear otros grupos, de acuerdo con las necesidades nacionales. Las orientaciones se refieren a los siguientes grupos:
- a) gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad;
 - b) asalariados regulares con contratos de duración determinada;
 - c) asalariados regulares con contratos sin límites de tiempo;
 - d) trabajadores con empleos precarios;
 - e) trabajadores ocasionales;
 - f) trabajadores a corto plazo;
 - g) trabajadores estacionales;
 - h) trabajadores fuera del establecimiento;
 - i) contratistas;

-
- j) trabajadores que tienen contratos explícitos o implícitos de «empleo asalariado» con una organización, pero que trabajan en el local y/o bajo las instrucciones de una segunda organización que paga honorarios a la primera organización por sus servicios;
 - k) miembros de equipos de trabajo;
 - l) trabajadores que participan en programas de promoción del empleo;
 - m) asalariados aprendices o en formación;
 - n) empleadores de asalariados regulares;
 - o) trabajadores por cuenta propia típicos;
 - p) beneficiarios de franquicias;
 - q) aparceros;
 - r) usuarios de recursos colectivos;
 - s) trabajadores de subsistencia.
26. Sin embargo, estos grupos no están organizados en un marco de clasificación coherente, y la orientación propuesta en la CISE-93 no es definitiva en lo que atañe al tratamiento de algunos de ellos. Por ejemplo, los gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad y los contratistas pueden clasificarse ya sea como empleados o como trabajadores por cuenta propia, en función de las circunstancias nacionales. Como consecuencia, la fiabilidad de las comparaciones y análisis internacionales de las tendencias relativas a la interacción entre el empleo asalariado y las diversas formas de trabajo por cuenta propia se ve comprometida, ya que las prácticas de los países no son consistentes entre sí.
27. Atendiendo a los debates de la 19.^a CIET y los intercambios entre los miembros del grupo de trabajo y los participantes en las consultas regionales, se consideró que las definiciones y el tratamiento estadístico de varios de estos grupos eran cuestiones principales que debían abordarse en la revisión de la CISE-93. En muchos casos se observó que en estos grupos específicos se practicaban diversas modalidades de trabajo en la ocupación cuya clasificación en alguna de las cinco categorías sustantivas disponibles planteaba dificultades a los organismos estadísticos nacionales.

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

28. La Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a CIET en 2013 (Resolución I de la 19.^a CIET), actualizó las normas internacionales anteriores relativas a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo (que habían sido adoptadas por la 13.^a CIET en 1982) y las directrices conexas. La resolución de 2013 introdujo la primera definición estadística internacional del concepto de «trabajo» y una serie de características que revisten un interés particular para la revisión de la CISE-93, entre las que figuran las siguientes:
- a) un concepto y una definición más refinados de la ocupación, que se centran en el trabajo a cambio de remuneración o de beneficios y están destinados a servir de base para la producción de estadísticas sobre la fuerza de trabajo;

-
- b) un marco integral para las estadísticas del trabajo en el que se establece una distinción entre la ocupación y otras formas de trabajo, como el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo voluntario y el trabajo en formación no remunerado;
 - c) definiciones y directrices de carácter operativo que permiten la medición completa de la participación y el tiempo dedicado a formas de trabajo distintas de la ocupación, en particular en la producción de bienes para uso final propio, la provisión de servicios para uso final propio y el trabajo voluntario.
29. En la resolución adoptada por la 19.^a CIET se señaló que las normas deberían servir para facilitar la producción de diferentes subconjuntos de estadísticas del trabajo para diversos fines, en el marco de un sistema nacional integrado basado en conceptos y definiciones comunes. Este objetivo es igualmente pertinente para las nuevas normas que reemplazarán a la CISE-93.
30. Los elementos específicos de las normas de la Resolución I de la 19.^a CIET que revisten más interés para la revisión de la CISE-93 son los conceptos de referencia para las estadísticas del trabajo, incluida la propia definición del concepto de «trabajo» y las definiciones de cada forma de trabajo.

El concepto de trabajo

31. Según la Resolución I de la 19.^a CIET, el *trabajo* comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. En cambio, excluye las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios (por ejemplo, la mendicidad y el robo), las actividades de cuidado personal (por ejemplo, la higiene y el aseo personales) y las actividades que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de una persona (por ejemplo, dormir, aprender y las actividades para el entretenimiento propio).

Formas de trabajo

32. Se identificaron cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes para su medición por separado. Estas formas se distinguen en función del destino previsto para la producción (para uso final propio o para el consumo de terceros, esto es, de otras unidades económicas) y de la naturaleza de la transacción (es decir, transacciones monetarias o no monetarias y transferencias), como sigue:
- a) *trabajo de producción para el autoconsumo*, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio;
 - b) *trabajo en la ocupación*, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios;
 - c) *trabajo en formación no remunerado*, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo;
 - d) *trabajo voluntario*, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros;

- e) otras actividades productivas ².

Armonización entre el marco para las estadísticas del trabajo y el Sistema de Cuentas Nacionales

33. Tanto el concepto de trabajo como las formas de trabajo se armonizaron con el SCN a fin de que todas las actividades comprendidas dentro de las fronteras de producción del SCN pudieran identificarse por separado y figurar en las estadísticas que se compilaran con arreglo a las nuevas normas. Al respecto, la Resolución I de la 19.^a CIET señala lo siguiente:

El trabajo de producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, una parte de las actividades del trabajo voluntario y las «otras actividades productivas» constituyen la base para la preparación de las cuentas nacionales dentro de la frontera de producción del SCN 2008. La producción de servicios para el autoconsumo y la parte restante de las actividades del trabajo voluntario completan las cuentas nacionales de producción, es decir, se encuentran más allá de la frontera de producción del SCN 2008, pero dentro de la frontera general ³.

34. En el diagrama 1 se muestra la relación entre las formas de trabajo y las fronteras de producción definidas en el SCN. Todas las actividades comprendidas dentro de las fronteras de producción del SCN se contabilizaron como empleo según las antiguas normas de estadísticas del trabajo y, por lo tanto, estaban incluidas en el ámbito de la CISE-93.

Diagrama 1. Formas de trabajo y el Sistema de Cuentas Nacionales 2008

<i>Destino previsto de la producción</i>	<i>para uso final propio</i>		<i>para el consumo de terceros</i>							
<i>Formas de trabajo</i>	Trabajo de producción para el autoconsumo		Trabajo en la ocupación (trabajo a cambio de remuneración o beneficios)	Trabajo en formación no remunerado	Otras actividades productivas	Trabajo voluntario				
	de servicios	de bienes				en unidades de mercado y no de mercado	en hogares productores			
							de bienes	de servicios		
<i>Relación con el SCN 2008</i>			<i>Actividades dentro de la frontera de producción del SCN</i>							
			<i>Actividades dentro de la frontera general de producción del SCN</i>							

Cuestiones abordadas en la revisión de la CISE-93

35. Sobre la base de las discusiones mantenidas en la 19.^a CIET y de los intercambios entre los miembros del grupo de trabajo, se identificaron los temas más importantes que debían abordarse en el proceso de revisión de la CISE-93:

² En la noción de «otras actividades productivas» se incluyen actividades tales como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o servicio civil alternativo no remunerados, que pueden considerarse como una forma de trabajo específica a efectos de la medición (por ejemplo, el trabajo obligatorio no remunerado realizado para terceros).

³ OIT, 2013c.

-
- a) la extensión del ámbito de aplicación de las nuevas normas estadísticas de modo que abarquen todas las formas de trabajo indicadas en la Resolución I de la 19.^a CIET y reflejen la definición más restringida de «trabajo en la ocupación» contenida en esa norma;
- b) la necesidad de disponer de un marco conceptual general que permita asegurar la coherencia entre las diversas clasificaciones y variables que podrían especificarse en las nuevas normas, así como entre los diversos campos de las estadísticas sociales, laborales y económicas, y que facilite la producción de estadísticas armonizadas procedentes de fuentes y campos de diversa índole;
- c) la pertinencia y utilidad de mantener una distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente como variables dicotómicas de categorías agregadas, habida cuenta de los múltiples usos analíticos de ambas categorías y del creciente número de modalidades de la ocupación que no pueden clasificarse adecuadamente en ninguna de las dos categorías;
- d) la delimitación entre el trabajo por cuenta propia y el empleo asalariado, particularmente con respecto a los propietarios de empresas constituidas en sociedad que trabajan en ellas y a los trabajadores dependientes con acuerdos contractuales de índole comercial;
- e) la aplicabilidad de las normas a las situaciones de ocupación en el sector informal, sobre todo en el caso de los empleados informales;
- f) la identificación de los trabajadores ocupados en diversas formas de empleo atípico, como los empleados ocasionales, empleados a corto plazo, empleados temporales y estacionales y los trabajadores con contratos de cero horas;
- g) la necesidad de directrices sobre la recolección de datos, la elaboración de cuestionarios, y la derivación y adaptación de las normas para su utilización en el ámbito nacional;
- h) la identificación y el tratamiento estadísticos de diversos tipos específicos de trabajadores, con inclusión de los siguientes:
- aprendices, pasantes e internos;
 - emprendedores;
 - trabajadores que perciben sueldos y salarios;
 - trabajadores familiares;
 - trabajadores domésticos;
 - trabajadores a domicilio y trabajadores fuera del establecimiento;
 - miembros de cooperativas de productores;
 - trabajadores en modalidades de trabajo multipartitas, como los empleados contratados mediante agencias de empleo privadas o agencias de empleo temporal.

-
36. Sería difícil establecer, en un mismo marco de clasificación, un conjunto de categorías mutuamente excluyentes que permitiera la identificación de todos estos grupos y respondiera al mismo tiempo a las numerosas y muy diversas finalidades para las que se necesitan estadísticas de las relaciones de trabajo. Por lo tanto, en lugar de incorporar en una misma clasificación compleja varios conceptos y características que coinciden parcialmente, se acordó elaborar un conjunto de propuestas para sustituir la CISE-93 por un conjunto de normas estadísticas sobre la relación entre los trabajadores y las unidades económicas para las que trabajan.

Esquema de las nuevas normas propuestas

37. El proyecto de resolución relativo a las estadísticas de las relaciones de trabajo tiene por objeto promover la coherencia y la integración de las estadísticas compiladas a partir de diferentes fuentes sobre las múltiples características de las relaciones de trabajo, proporcionando:
- a) un marco conceptual general para las estadísticas de las relaciones de trabajo, en el que se definen los conceptos, variables y esquemas de clasificación fundamentales que se han de utilizar en estas nuevas normas estadísticas;
 - b) una Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (que se designará con la abreviatura CISO-18);
 - c) una Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18), como clasificación de referencia que abarca todas las formas de trabajo;
 - d) un conjunto de variables y categorías transversales que sustenten la derivación y el análisis de las distintas categorías de clasificación de la situación en el trabajo;
 - e) conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para la recolección y compilación de estadísticas sobre la situación en la ocupación y las variables transversales.
38. La CISO-18 revisada comprende diez categorías que pueden agruparse con arreglo a dos estructuras de clasificación alternativas. La primera estructura, basada en el tipo de autoridad que el trabajador ejerce sobre la unidad económica para la que trabaja, prevé en su nivel superior categorías para los trabajadores «dependientes» e «independientes». La segunda estructura, basada en el tipo de riesgo económico al que está expuesto el trabajador, establece una dicotomía entre los «trabajadores ocupados a cambio de remuneración» y los «trabajadores ocupados por beneficios». Esta clasificación es similar a la distinción tradicional entre empleo asalariado y trabajo independiente.
39. Las categorías de empleadores, trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares auxiliares y empleados (asalariados) de la CISE-93 se han mantenido en el texto propuesto de la CISO-18. Por lo tanto, las categorías agregadas en la estructura de la CISO-18 sobre la base del tipo de autoridad son bastante similares a las categorías de la CISE-93. Además, la CISO revisada incluye cuatro subcategorías de empleados, categorías separadas para los gerentes-propietarios de sociedades y una categoría separada para los contratistas dependientes.
40. En la CISO-18 no se ha mantenido una categoría separada para los trabajadores miembros de cooperativas de productores, ya que, según la información recibida, el número de personas empleadas en esta categoría de la CISE-93 es muy reducido en casi todos los

países. Por cierto, son muchos los que han dejado de incluir esta categoría en sus estadísticas nacionales ⁴.

41. La nueva categoría propuesta de «contratistas dependientes» se refiere a los «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». Estas personas pueden proporcionar mano de obra a terceros, siendo ellos mismos parte en acuerdos contractuales similares al trabajo por cuenta propia, o bien son propietarios y gestores de una empresa, sin empleados, pero no ejercen un control o una autoridad total sobre su trabajo. Esta nueva categoría es necesaria para proporcionar información sobre el grupo de trabajadores que suele denominarse «trabajadores por cuenta propia dependientes», el cual fue uno de los temas más importantes del trabajo de revisión.
42. La CISET-18 que se propone es una extensión de la clasificación de la situación en la ocupación, que se ha concebido para abarcar todas las formas de trabajo, incluidos el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo voluntario y el trabajo en formación no remunerado, así como el trabajo en la ocupación. Su propósito no es utilizar la totalidad de las categorías de la CISET para compilar estadísticas obtenidas mediante encuestas particulares, sino permitir la producción de estadísticas conceptualmente coherentes, relativas a diferentes poblaciones y procedentes de diversas fuentes. Las categorías de la CISET se definen de tal manera que permitan la obtención de estadísticas separadas sobre actividades que se sitúan tanto dentro como fuera de la frontera de producción del SCN.
43. Las clasificaciones por situación son complementadas con un conjunto de variables y categorías transversales que aportan definiciones y categorías para los tipos de modalidades que comparten varias categorías de situación. Muchas de estas variables se utilizan regularmente en la mayoría de las encuestas de la fuerza de trabajo, pero no están comprendidas en las normas estadísticas acordadas en el plano internacional. Por lo tanto, el objetivo de las propuestas no es solamente obtener estadísticas más pertinentes y detalladas sobre la situación en la ocupación, sino también promover una mayor armonización, coherencia y comparabilidad internacional de las estadísticas sobre diversos aspectos de las condiciones contractuales y otras condiciones en que se realiza el trabajo.

Principales diferencias entre las nuevas normas propuestas y la CISE-93

44. Las nuevas normas propuestas tienen un ámbito de aplicación más amplio que la CISE-93, ya que el marco general puede aplicarse a todas las formas de trabajo definidas en la Resolución I de la 19.^a CIET, mientras que la CISE-93 está limitada al empleo entendido con arreglo a la definición de la 13.^a CIET. Mientras que algunas de las nuevas clasificaciones y variables propuestas se aplican a todas las formas de trabajo, otras están restringidas a una sola forma de trabajo o a ciertas formas de trabajo.
45. Si bien la CISET que se propone incluye categorías pertinentes para todas las formas de trabajo, la CISO-18, en cambio, es aplicable a la ocupación tal como ésta se define en la Resolución I de la 19.^a CIET. Por lo tanto, su ámbito de aplicación es más limitado que el de la CISE-93.

⁴ Los motivos por los que no se mantuvo una categoría separada para los miembros de las cooperativas de productores se explican más detalladamente en el capítulo 3.

-
46. En general, la CISO-18 es más pormenorizada que la CISE-93, y en su nivel más detallado incluye diez categorías, a diferencia de la CISE-93, que sólo incluye cinco. Algunos de los conceptos definidos en la CISE-93 como «grupos particulares» para uso facultativo por los países se han recogido en nuevas categorías de la CISO-18, como los gerentes-propietarios de sociedades, los contratistas dependientes y las subcategorías de empleados. Dado que en la CISO revisada los miembros de las cooperativas de productores ya no se identifican como una categoría separada, los gerentes-propietarios de empresas que son miembros de cooperativas de productores se clasificarán generalmente como empleadores o como trabajadores independientes sin empleados, según corresponda. Aunque las variables «transversales» y los esquemas de clasificación propuestos en las nuevas normas no se incluían en la CISE-93, sí corresponden a algunos de los «grupos particulares» mencionados en dicha clasificación, o a las necesidades estadísticas en que se basan esos grupos. En el capítulo 3 se proporciona información más detallada sobre las diferencias entre la CISE-93 y la CISO-18.

Directrices para la recolección de datos y enfoque de medición

47. Una de las principales críticas con respecto a la CISE-93 es la falta de orientaciones sobre los métodos y enfoques para recolectar datos sobre la situación en la ocupación y, más en general, sobre las relaciones de trabajo. Para responder a esta preocupación, y a fin de asegurar la viabilidad estadística de las propuestas, simultáneamente a la labor de formulación conceptual se elaboraron y sometieron a prueba (en la medida de lo posible) una serie de directrices para la recolección de datos. Las directrices proporcionarán orientaciones respecto a la compilación de estadísticas de las relaciones de trabajo en las encuestas de la fuerza de trabajo, y a la utilización de grupos de preguntas reducidos en las recopilaciones estadísticas en las que no se compilan categorías pormenorizadas. En este tipo de recopilaciones estadísticas se podrían incluir las encuestas de hogares, los censos de población, las encuestas de establecimientos y los registros administrativos.
48. El enfoque que se propone para la recolección de estadísticas sobre la situación en la ocupación en las encuestas de hogares se basa en una práctica común que consiste en formular a los encuestados una pregunta inicial para que ellos mismos se definan según las categorías de «independiente», «empleado», «trabajador familiar» y «aprendiz». En función de su respuesta, se encamina a los encuestados hacia diferentes secuencias de preguntas que permitan la identificación de los contratistas dependientes, la clasificación en categorías más específicas de situación en la ocupación, y la verificación de la exactitud de la respuesta a la pregunta inicial. Si bien este enfoque puede aumentar la carga para los encuestados y la complejidad de los cuestionarios, se reconoce en general que es importante recolectar la información relativa a la situación en la ocupación con un grado adecuado de exactitud. Confiar únicamente en la identificación de la categoría por los propios encuestados redundará probablemente en niveles de error significativos ⁵. La mayor parte de la información necesaria suele estar recogida ya en las encuestas de la fuerza de trabajo.

2. Marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo

49. El marco conceptual propuesto para las estadísticas de las relaciones de trabajo utiliza dos aspectos de la relación laboral como criterios para diferenciar las categorías de puestos de

⁵ K. Abraham *et. al.*, 2017; H. Bonin y U. Rinne, 2017.

trabajo y de actividades productivas en función de la situación, y para organizarlas en grupos agregados. Se trata, en primer lugar, del *tipo de autoridad* que el trabajador puede ejercer sobre la unidad económica en la que se efectúa el trabajo y, en segundo lugar, del *tipo de riesgo económico* al que está expuesto el trabajador.

50. Las categorías detalladas que se incluyen en la Clasificación revisada de la situación en la ocupación (CISO-18) pueden agruparse con arreglo a jerarquías de clasificación alternativas, a saber, una basada en el tipo de autoridad y otra, en la naturaleza del riesgo económico a que está expuesto el trabajador. Ello permite la producción de estadísticas separadas sobre trabajadores dependientes y trabajadores independientes, y sobre trabajadores ocupados a cambio de remuneración y trabajadores ocupados por beneficios. Esta última dicotomía está en conformidad con la distinción actual entre empleo asalariado y trabajo independiente. La nueva terminología refleja de forma más precisa la situación real, especialmente en el caso de los trabajadores dependientes ocupados por beneficios.
51. Los conceptos que se utilizan para establecer la clasificación de la situación en la ocupación también se utilizan para definir las categorías de la CISET-18 propuesta. Las categorías detalladas de la CISO-18 constituyen un subconjunto de las categorías incluidas en la CISET-18. Estas dos clasificaciones por situación se complementan con un conjunto de variables y categorías transversales que aportan mayores detalles, permiten la identificación de grupos específicos con interés estadístico y reflejan características no recogidas en las clasificaciones por situación.

Unidades estadísticas y relaciones de trabajo

52. Las estadísticas de las relaciones de trabajo versan sobre: *a)* las relaciones de autoridad entre las personas que trabajan y las unidades económicas donde trabajan o para las que realizan el trabajo, y *b)* las condiciones contractuales u otras condiciones en las que se realiza el trabajo.
53. El concepto de unidad económica que se utiliza en el marco conceptual está en conformidad con la definición de «unidades institucionales» que figura en el SCN 2008, la cual distingue entre:
- a)* unidades de mercado (es decir, sociedades, cuasi-sociedades y empresas de mercado no constituidas en sociedad pertenecientes a los hogares);
 - b)* unidades no de mercado (es decir, administración pública e instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares), y
 - c)* hogares que producen bienes o servicios para uso final propio (hogares domésticos).
54. Puesto que las personas suelen realizar tareas para más de una unidad económica, y que la naturaleza de las relaciones de trabajo puede ser distinta en cada una de ellas, las estadísticas de las relaciones de trabajo se refieren primordialmente a las características de los puestos de trabajo o de las actividades productivas en unidades económicas determinadas.

Definición más precisa de puesto de trabajo

55. El **puesto de trabajo** o **actividad productiva** se define en el párrafo 12, *b)*, de la Resolución I de la 19.^a CIET como *el conjunto de tareas y obligaciones desempeñado por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe, para una sola unidad económica*; a continuación se precisa que:

-
- i) la noción de *puesto de trabajo* se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo. Para los trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios. En el caso de las personas que tienen más de un puesto de trabajo, el **puesto de trabajo principal** se define como aquél al que corresponde el mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales sobre tiempo de trabajo;
- ii) esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina *actividad productiva*.
56. En el proyecto de resolución de la 20.^a CIET (véase el párrafo 8 del anexo) se propone afinar y aclarar la definición de puesto de trabajo o actividad productiva, y con respecto a las personas ocupadas como trabajadores dependientes se especifica que habría que considerar que el conjunto de tareas realizadas por el trabajador se efectúa para la unidad económica de la que depende, y que se debería definir un puesto de trabajo diferente por cada unidad económica de la que dependa el trabajador. Un conductor de vehículo, por ejemplo, que obtiene clientes utilizando dos plataformas de servicios de transporte diferentes (por ejemplo, Uber y Lyft) tendrá dos puestos de trabajo diferentes y podrá considerarse como trabajador dependiente en ambos puestos de trabajo. Se asegura así que los trabajadores dependientes ocupados por beneficios no sean clasificados como independientes si realizan su trabajo para más de una entidad. También significa que se definirán puestos de trabajo separados en los casos en que algunas actividades se llevan a cabo de manera dependiente, y otras en forma independiente o autónoma.
57. En el texto se introduce otra precisión para asegurar que también se definan por separado las actividades productivas de una persona que se dedica tanto a la producción de bienes como a la prestación de servicios para el autoconsumo en la misma unidad económica. Esto permite que las actividades productivas comprendidas dentro de la frontera de producción del SCN se identifiquen por separado con respecto a aquellas actividades productivas que están fuera de dicha frontera de producción. Esto también puede facilitar la producción de estadísticas pertinentes para cuestiones tales como el desglose de género en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo. Si se definiera una sola actividad productiva tanto para la producción de bienes como para la prestación de servicios, en la clasificación de la situación en el trabajo se requerirían tres categorías para clasificar a quienes sólo producen servicios, quienes sólo producen bienes y quienes producen tanto bienes como servicios.
58. Las modalidades de empleo atípico ocurren comúnmente en puestos de trabajo que no son el principal o ni siquiera el segundo más importante para una persona. Es posible, entonces, que la generalización de estas formas de empleo esté insuficientemente documentada, ya que muchas encuestas de hogares que miden la ocupación sólo consideran el puesto de trabajo principal, o eventualmente el principal y un segundo puesto de trabajo. Por lo tanto, la resolución señala la importancia de medir las relaciones de trabajo en múltiples puestos de trabajo y actividades productivas a fin de medir la prevalencia del empleo atípico. Si bien se reconoce que la cuestión es compleja, rebasa el campo de las estadísticas de las relaciones de trabajo y se plantea también en el ámbito más amplio de las encuestas de hogares que miden el trabajo.
59. Si bien el término «trabajador» no se define formalmente en las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo, se puede utilizar en un sentido general para referirse a cualquier persona que trabaje. En las normas estadísticas sobre las relaciones de trabajo, este término se usa principalmente para referirse a la función de las personas en el contexto

de un puesto de trabajo o actividad productiva en una unidad económica particular. Por lo tanto, la misma persona puede describirse como trabajador dependiente en un puesto de trabajo o actividad productiva y como trabajador independiente en otro puesto o actividad.

Categorización basada en la autoridad y el riesgo económico

60. En esta sección se describen los conceptos de tipo de autoridad y de tipo de riesgo económico, su pertinencia respecto a diferentes tipos de puestos de trabajo y actividades productivas, y la manera en que se usan para crear categorías dicotómicas, entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes en el caso de la clasificación basada en el tipo de autoridad, y entre trabajadores ocupados por beneficios y trabajadores ocupados a cambio de remuneración en el caso de la clasificación basada en el riesgo económico.

Tipo de autoridad

61. El *tipo de autoridad* ejercida por el trabajador se define en el párrafo 11 del proyecto de resolución y se utiliza para clasificar los puestos de trabajo y las actividades productivas como independientes o dependientes y para repartir a los trabajadores en dos grandes grupos: *trabajadores independientes* y *trabajadores dependientes*. Dado que, en la práctica, los trabajadores comprendidos dentro de cada una de estas categorías amplias pueden tener un mayor o menor grado de autoridad y dependencia, existe hasta cierto punto una continuidad entre el trabajo dependiente y el independiente.
62. En la identificación de los trabajadores dependientes e independientes se toman en consideración dos aspectos de la dependencia y la autoridad, a saber, la dependencia operativa y la dependencia económica. La dependencia operativa se refiere al hecho de que una persona tenga o no control sobre el cuándo y el cómo se realiza un trabajo, de que pueda o no tomar las decisiones más importantes sobre las actividades de la empresa, o de que tenga que rendir cuentas a otra persona o unidad económica o ser supervisada por otra persona o unidad económica. La dependencia económica se refiere al hecho de que el trabajador u otra persona o unidad económica controle o no el acceso al mercado, las materias primas y los bienes de capital.
63. Los *trabajadores independientes* controlan las actividades de las unidades económicas en las que trabajan, ya sea de manera totalmente independiente o en asociación con otras personas. Ellos mismos toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica y la organización de su trabajo, y no son supervisados por otros trabajadores ni dependen de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, materias primas o bienes de capital.
64. Los *trabajadores dependientes* no ejercen autoridad o control completos sobre la unidad económica en la cual o para la cual trabajan. Esta categoría incluye a los empleados, los ayudantes familiares y los contratistas dependientes.

Tipo de riesgo económico

65. El *tipo de riesgo económico* hace referencia al grado en que un trabajador pueda: 1) estar expuesto a la pérdida de recursos financieros o de otra índole en el desempeño de su actividad, y 2) experimentar incertidumbre respecto a la percepción de una remuneración en efectivo o en especie por el trabajo realizado, o a la eventualidad de no percibir ninguna remuneración en absoluto. En el caso de los trabajadores ocupados por beneficios y de los

gerentes-propietarios de sociedades, la exposición al riesgo económico puede dar como resultado una pérdida financiera, pero también puede ofrecer mayores oportunidades para aumentar los ingresos y acumular riqueza.

- 66. En el proyecto de resolución se aporta información sobre los criterios que pueden utilizarse para la medición operativa del riesgo económico y sobre los aspectos de la naturaleza de la remuneración que se tienen en cuenta para establecer la distinción entre trabajadores ocupados por beneficios y trabajadores ocupados a cambio de remuneración.
- 67. El concepto de riesgo económico es menos pertinente a efectos de determinar qué grupos específicos de trabajadores están empleados en formas de trabajo distintas de la ocupación. Dicho esto, quienes se dedican a actividades productivas en el marco de formas de trabajo distintas de la ocupación también pueden verse expuestos a distintos grados de riesgo económico.

Conceptos complementarios

- 68. A continuación se presentan las definiciones de los conceptos que forman parte a su vez de la definición de las categorías y variables utilizadas en el marco conceptual. Varios de estos conceptos ya han sido definidos en normas estadísticas en vigor, como el SCN 2008, la CIIU Rev. 4 o las normas adoptadas por la 19.^a CIET. Cuando éste sea el caso, dichas fuentes se citarán aquí por razones de conveniencia.

Unidades institucionales y unidades económicas

- 69. A los efectos de las estadísticas económicas, una unidad institucional se define como una entidad económica que tiene capacidad, por derecho propio, de poseer activos, contraer pasivos y realizar actividades económicas y transacciones con otras entidades. Como tal, puede poseer e intercambiar bienes y activos, es legalmente responsable de las transacciones económicas que lleva a cabo y puede suscribir contratos legales. Un atributo importante de la unidad institucional es que existe o puede compilarse para ella un conjunto de cuentas económicas, que comprenden estados financieros consolidados y/o un balance general de activo y pasivo.
- 70. Las unidades institucionales pueden ser personas o grupos de personas que constituyen hogares y entidades jurídicas o sociales cuya existencia es reconocida por la ley o la sociedad, independientemente de las personas u otras entidades que las posean o controlen ⁶.
- 71. El término «unidad económica» se utiliza en el proyecto de resolución para referirse a las unidades institucionales en cuanto productores o consumidores de bienes y servicios, independientemente de si existe o no un conjunto de cuentas para la unidad. Es posible definir más de una unidad económica por cada hogar.

Empresa

- 72. En la CIIU Rev. 4, la empresa se define como una entidad institucional en su calidad de productora de bienes y servicios. Se trata de un agente económico con autonomía para adoptar decisiones financieras y de inversión y con autoridad y responsabilidad para asignar recursos a la producción de bienes y servicios. La empresa puede realizar una o varias actividades productivas.

⁶ CIIU Rev. 4, primera parte, párrafos 74 y 75.

-
73. Según la CIIU Rev. 4, una empresa puede ser una sociedad (o cuasi sociedad), una institución sin fines de lucro o una empresa no constituida en sociedad. Las empresas constituidas en sociedades y las instituciones sin fines de lucro son unidades institucionales completas. En cambio, por «empresa no constituida en sociedad» se entiende una unidad institucional — un hogar o una dependencia gubernamental — exclusivamente en su calidad de productora de bienes y servicios.

Sociedades

74. El SCN 2008 considera como sociedades a todas las entidades que son:
- a) capaces de generar un beneficio u otra ganancia financiera para sus propietarios;
 - b) reconocidas por la ley como entidades legales separadas de sus propietarios, quienes gozan de una responsabilidad limitada, y
 - c) constituidas con miras a realizar producción de mercado.
75. Además de designar a las sociedades constituidas legalmente, el término «sociedades» se utiliza en el SCN 2008 para agrupar a las cooperativas, sociedades de responsabilidad limitada, unidades residentes ficticias y cuasi-sociedades. El concepto de «sociedad» utilizado en las estadísticas de las relaciones de trabajo es más restringido que el que se utiliza a los efectos de las cuentas nacionales. Incluye las sociedades legalmente constituidas, las cooperativas y las sociedades de responsabilidad limitada, pero *excluye* las cuasi-sociedades propiedad de los hogares.

Cuasi-sociedades

76. Según el SCN 2008, una cuasi-sociedad es:
- a) una empresa no constituida en sociedad propiedad de una unidad institucional residente que cuenta con información suficiente para elaborar la secuencia completa de cuentas y es gestionada como si fuera una sociedad separada y cuya relación *de facto* con su propietario es la de una sociedad con sus accionistas, o bien
 - b) una empresa no constituida en sociedad propiedad de una unidad institucional no residente, que se considera residente porque se dedica a producir a escala significativa en el territorio económico durante un período prolongado o indefinido.
77. En el SCN 2008 se reconocen tres clases principales de cuasi-sociedades:
- a) empresas no constituidas en sociedad propiedad de unidades gubernamentales dedicadas a la producción de mercado y gestionadas de manera análoga a las sociedades de propiedad pública;
 - b) empresas no constituidas en sociedad, incluidas las asociaciones no constituidas en sociedad, propiedad de los hogares y que son gestionadas como si fueran sociedades de propiedad privada, y
 - c) empresas no constituidas en sociedad que pertenecen a unidades institucionales residentes en el exterior, llamadas «sucursales».
78. Sin embargo, a los efectos de las estadísticas del trabajo y la clasificación de la situación en la ocupación de la persona que ocupa un puesto de trabajo particular, la disponibilidad

de un conjunto completo de cuentas no es un criterio definitorio esencial. Así, los gerentes-propietarios de empresas del sector de los hogares deberían ser tratados de forma consistente, con independencia de que puedan disponer o no de una secuencia completa de cuentas. Estas personas no son entidades legales separadas de las empresas en las que trabajan y están expuestas a riesgos económicos similares a los que corren quienes gestionan empresas sin contar con un conjunto completo de cuentas. En consecuencia, las cuasi-sociedades propiedad de los hogares (que corresponden a las designadas en el apartado *b*) que antecede) no se consideran como sociedades en las normas estadísticas sobre las relaciones de trabajo.

Hogares

79. El concepto de hogar utilizado en estas normas está en conformidad con la definición utilizada para los fines del SCN 2008. Un hogar es un grupo de personas que comparten la misma vivienda, que juntan, total o parcialmente, su ingreso y su riqueza y que consumen colectivamente ciertos tipos de bienes y servicios, sobre todo los relativos a la alimentación y el alojamiento ⁷.
80. El personal doméstico que vive en los mismos edificios que su empleador no forma parte del hogar de este último, a pesar de que se le proporcione alojamiento y comida como remuneración en especie. Los empleados domésticos remunerados no tienen derecho a los recursos colectivos de los hogares de sus empleadores, y el alojamiento y los alimentos que consumen no se incluyen en el consumo de su empleador. En consecuencia, deben ser considerados como miembros de hogares distintos de los de sus empleadores ⁸.

Empresas del sector de los hogares

81. Las empresas del sector de los hogares son empresas no constituidas en sociedad pertenecientes a hogares y dedicadas principalmente a producir bienes o servicios para su venta o trueque en el mercado. Estas empresas pueden realizar prácticamente cualquier clase de actividad productiva: agricultura, minería, industrias manufactureras, construcción, distribución al por menor, o producción de otros tipos de servicios. Su dimensión oscila entre la de la unidad perteneciente a una persona que trabaja como vendedor ambulante o limpiabotas, prácticamente sin capital o instalaciones propias, y la de una gran empresa en el sector manufacturero, la construcción o los servicios, que emplea a numerosas personas ⁹.

Emprendedores

82. Los emprendedores son personas que poseen y controlan una empresa y que tratan de generar valor mediante la creación de una actividad económica, identificando y explotando nuevos productos, procesos o mercados. De esta manera, crean trabajo para sí mismos y potencialmente para terceros. Esta definición está en consonancia con la que figura en el proyecto de directrices de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa

⁷ SCN 2008, párrafo 4.149.

⁸ SCN 2008, párrafo 4.151.

⁹ SCN 2008, párrafo 4.155.

sobre el uso de los registros estadísticos de empresas para la compilación de datos demográficos de las empresas y de estadísticas sobre el emprendimiento.

83. Quienes trabajan como voluntarios en instituciones sin fines de lucro que ellos mismos controlan y gestionan, así como algunos trabajadores en actividades de producción para el autoconsumo, también pueden considerarse emprendedores en ciertos contextos, ya que crean tanto trabajo no remunerado como empleo asalariado para otras personas. Dado que el principal interés estadístico en la identificación de los emprendedores reside en detectar a quienes crean empleo para sí mismos o para otras personas, éste es precisamente el concepto que se propone para la medición estadística de los emprendedores.
84. La categoría de «trabajadores independientes» que figura en la clasificación de la situación en la ocupación constituye el mejor punto de partida para la identificación de los emprendedores y la compilación de estadísticas sobre éstos, ya que incluye a los trabajadores por cuenta propia y los empleadores tanto en empresas constituidas en sociedad como en empresas no constituidas en sociedad. Este enfoque excluye convenientemente de la medición estadística de los emprendedores a los empleados, los contratistas dependientes y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.
85. En el proyecto de resolución se señala que hace falta información adicional relativa al contexto nacional con el fin de proveer estadísticas completas sobre el emprendimiento. En algunos contextos, el «emprendimiento» reviste interés por lo que se refiere al fomento de nuevas actividades productivas. El momento en que se inicia la actividad en un puesto de trabajo es útil como variable complementaria a este respecto. Las estadísticas sobre el número de empleados también son importantes para la compilación de estadísticas sobre los emprendedores.

3. Situación en la ocupación

86. En la CISO-18 revisada que se propone, los trabajadores se clasifican en trabajadores ocupados a cambio de remuneración y trabajadores ocupados por beneficios, en función del tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer en su puesto de trabajo y del tipo de riesgo económico al que está expuesto. Las diez categorías detalladas en la CISO-18 tienen la misma definición, el mismo ámbito de aplicación y los mismos códigos que las categorías equivalentes contenidas en la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo. Estas categorías se utilizan como elementos constitutivos comunes para el establecimiento de dos jerarquías de clasificación alternativas, una según el tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer respecto al trabajo que realiza y otra según el tipo de riesgo económico al que está expuesto.
87. En el proyecto de resolución se señala que las dos jerarquías de situación en la ocupación, basadas respectivamente en el riesgo económico y en la autoridad, deberían tener igual prioridad en la compilación de productos estadísticos. Las estadísticas procedentes de las encuestas de la fuerza de trabajo y de otras fuentes pertinentes deberían compilarse de forma periódica con arreglo a ambas jerarquías. La jerarquía que se utilice dependerá de la finalidad analítica de los productos estadísticos.
88. La jerarquía basada en el tipo de autoridad puede utilizarse para producir estadísticas sobre dos grupos amplios de personas ocupadas: los *trabajadores independientes* y los *trabajadores dependientes*. Esta jerarquía de clasificación, denominada «CISO-18 con base en el tipo de autoridad» y abreviada como CISO-18-A, es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, como los análisis del impacto que los ciclos económicos tienen en los mercados de trabajo y los análisis de las políticas públicas de creación y regulación del empleo, y sirve también como punto de partida para la identificación de los emprendedores.

Recuadro 1
Clasificación de la situación en la ocupación según el tipo de autoridad (CISO-18-A)

Trabajadores independientes

- A. Empleadores:
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
- B. Trabajadores independientes sin empleados:
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

Trabajadores dependientes

- C. Contratistas dependientes:
 - 30 – Contratistas dependientes
- D. Empleados:
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado:
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

89. La segunda jerarquía, basada en el tipo de riesgo económico, establece la dicotomía entre los *trabajadores ocupados por beneficios* y los *trabajadores ocupados a cambio de remuneración*. Se trata de una dicotomía análoga a la distinción tradicional entre el trabajo independiente y el empleo asalariado. Esta jerarquía se conoce como «CISO-18 según el tipo de riesgo económico», y su abreviación es CISO-18-R. Su utilización es apropiada para la obtención de datos destinados a las cuentas nacionales, a la identificación del empleo asalariado y su distribución, y a la producción y análisis de las estadísticas sobre salarios, beneficios y costos de la mano de obra.

Recuadro 2
**Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación
con base en el tipo de riesgo económico (CISO-18-R)**

Trabajadores ocupados por beneficios

- F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares:
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
- C. Contratistas dependientes:
 - 30 – Contratistas dependientes
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado:
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

Trabajadores ocupados a cambio de remuneración

- G. Gerentes-propietarios de sociedades:
 - 11 – Empleadores en sociedades

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

D. Empleados:

41 – Empleados permanentes

42 – Empleados por tiempo determinado

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

90. A las categorías detalladas en las estructuras de clasificación de la CISO-18 se les asigna el mismo código numérico de dos dígitos ya existente en cada clasificación; el primer dígito es el mismo que figura en el código para las categorías agregadas en la CISE-18. A las categorías agregadas en las dos jerarquías de la CISO-18 se les asigna un código alfabético exclusivo de un solo carácter, a fin de evitar confusiones con las categorías equivalentes contenidas en la CISE-18, cuyo ámbito es más amplio que en la CISO-18.

Resumen de las diferencias entre la CISE-93 y la CISO-18 propuesta

91. Dado que la CISO-18 está compuesta por categorías que se relacionan con la ocupación, tal como se define en la Resolución I de la 19.^a CIET (2013), su ámbito de aplicación es más restringido que el de la CISE-93. Específicamente, el concepto de ocupación definido por la 19.^a CIET excluye el trabajo en la producción de bienes para el autoconsumo, todas las categorías de trabajo voluntario, el trabajo en formación no remunerado y el trabajo obligatorio no remunerado. Y puesto que el ámbito de aplicación de la CISE-93 se basó en el concepto de empleo formulado por la 13.^a CIET, sí incluye la producción de bienes para el autoconsumo, ciertas categorías de trabajo voluntario, el trabajo en formación no remunerado y algunos tipos de trabajo obligatorio no remunerado.
92. La CISE-93 consta de una única estructura jerárquica de clasificación integrada solamente por cinco categorías sustantivas, las cuales han sido agrupadas según una combinación de tipo de riesgo económico y tipo de autoridad para formar las categorías dicotómicas de «empleos asalariados» y «empleos independientes». La CISO-18, en cambio, comprende diez categorías detalladas que pueden agruparse con arreglo al tipo de riesgo económico o al tipo de autoridad para formar dos jerarquías de clasificación alternativas.
93. Los grupos detallados adicionales de la CISO-18 están vinculados con algunos de los conceptos definidos en el párrafo 14 de la resolución de la 15.^a CIET, sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), que describe el «posible tratamiento estadístico de grupos particulares de trabajadores». Entre estos grupos se incluyen algunas de las nuevas categorías de la CISO-18 que permiten identificar por separado a los gerentes-propietarios de sociedades, los contratistas dependientes y las subcategorías de empleados. Otros «grupos particulares», o las necesidades estadísticas en que se basan, se han tenido en cuenta en las distintas variables transversales incluidas en las normas propuestas.
94. El grupo de «gerentes-propietarios de sociedades» de la CISO-18 es equivalente al grupo de «gerentes-propietarios de empresas constituidas en sociedad», que en la CISE-93 se incluyó como «grupo particular» que «los países quizás necesiten y puedan distinguir» con fines descriptivos o analíticos específicos. En la CISE-93 se señala que los diferentes usuarios de las estadísticas económicas, sociales y del mercado de trabajo pueden tener diferentes opiniones acerca de si estos trabajadores se clasificarían mejor en el empleo asalariado o en el trabajo independiente. En la CISO-18, estos gerentes-propietarios se

consideran como trabajadores independientes en la clasificación por tipo de autoridad y como trabajadores ocupados por beneficios en la clasificación por tipo de riesgo económico. Asimismo, la CISO-18 introduce un desglose suplementario en la categoría de gerentes-propietarios de sociedades al incluir grupos por separado para los gerentes-propietarios con empleados y los gerentes-propietarios sin empleados. La identificación por separado de estos trabajadores es importante para las estadísticas de la ocupación por sector institucional, salarios e ingresos, características del mercado laboral y relaciones en el lugar de trabajo, así como para la obtención de datos destinados a las cuentas nacionales.

95. La nueva categoría de «contratistas dependientes» permite la identificación de los trabajadores ocupados por beneficios que no ejercen un control total sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Esta categoría reemplaza el concepto de «contratistas» incluido como «grupo particular» en la resolución sobre la CISE-93. El apartado i) del párrafo 14 de dicha resolución define a los contratistas 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.
96. En la resolución sobre la CISE-93 se señala que estos trabajadores pueden clasificarse en «empleos independientes» o en «empleos asalariados», en función de las circunstancias nacionales. En la CISO-18, los «contratistas dependientes» se clasifican como «trabajadores dependientes» en la clasificación según el tipo de autoridad, y como «trabajadores ocupados por beneficios» en la clasificación según el tipo de riesgo económico. El concepto de contratista dependiente introducido en la CISO-18 también es algo más amplio que el concepto de contratista incluido en la CISE-93, en el sentido de que el contratista dependiente ya no tiene que inscribirse en calidad de unidad autónoma, está exento de la responsabilidad del empleador en cuanto al pago de las cotizaciones a la seguridad social y puede adoptar modalidades de relación contractual que no estén sujetas a la legislación laboral nacional. Tampoco hay ningún requisito en el sentido de que los contratos correspondan a los del «empleo asalariado».
97. En algunos casos, el tratamiento estadístico de los «grupos particulares» a que se refiere el párrafo 14 de la resolución de la 15.^a CIET se aclara en el proyecto de resolución de la 20.^a CIET, si bien es cierto que estas categorías no se han identificado por separado ni se han sustituido en las nuevas normas propuestas. Por ejemplo, los *beneficiarios de franquicias* que contraten empleados o que gestionen empresas constituidas en sociedad se clasificarán como trabajadores independientes. En cambio, si no tienen empleados y sus empresas no están constituidas en sociedad, pueden clasificarse como contratistas dependientes. Los *aparceros*, tal como se definen en la CISE-93, se clasificarían generalmente como contratistas dependientes si no tienen empleados. Los *miembros de equipos de trabajo* (tripulación) están comprendidos en la CISO-18 en virtud de una frase inclusiva que figura en la definición de empleados.
98. Se han previsto subcategorías de empleados a fin de obtener información más detallada sobre la estabilidad de las relaciones de trabajo para estos trabajadores, para permitir la identificación de los empleados en modalidades de empleo atípico y para hacer posible la identificación de los aprendices, pasantes e internos por pago.
99. Además de la inclusión de grupos más detallados, en la CISO-18 también se han realizado ajustes en las fronteras entre ciertas categorías. En la CISE-93, la distinción entre los

empleadores y los trabajadores por cuenta propia se basa en si los empleados son contratados o no de manera continua o regular. En el proyecto de resolución de la 20.^a CIET esto se ha aclarado con la eliminación de la palabra «continua»; además, se ha precisado que la expresión «de manera regular» debe interpretarse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante el período de referencia y durante al menos dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia.

100. En la CISO-18, la categoría de «trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado» se ha ampliado para incluir a los trabajadores que ayudan a los miembros de su familia en un trabajo en el que el miembro del hogar o de la familia que recibe la ayuda es empleado o contratista dependiente, además de quienes prestan ayuda en una empresa gestionada por un miembro de la familia.

Ocupación en las cooperativas

101. La categoría *miembros de cooperativas de productores* incluida en la CISE-93 no es utilizada por la mayoría de los países, y no se ha mantenido como categoría separada en las nuevas normas propuestas. El número de personas empleadas en esta categoría de unidades económicas es muy pequeño en casi todos los países. Sin embargo, esto da una impresión engañosa del impacto real de las cooperativas por lo que se refiere a la ocupación, ya que el empleo en otros tipos de cooperativas y de personas que no son miembros de la cooperativa no está cubierto. Además, como los miembros de las cooperativas de productores son generalmente empresas, y no personas físicas, es posible que, con arreglo a la CISE-93, los trabajadores que poseen y gestionan estas empresas queden clasificados con frecuencia como trabajadores por cuenta propia o como empleadores en sus propias empresas, en vez de ser clasificados como trabajadores de la cooperativa. En la CISO-18, estas personas se clasifican como trabajadores independientes.
102. Por otra parte, los miembros de cooperativas de trabajadores (miembros trabajadores) son personas que trabajan en una cooperativa de la que también son propietarios. Al igual que los trabajadores accionistas en otros tipos de sociedades, pueden votar para la adopción de decisiones importantes y en las elecciones de la junta directiva. El derecho a voto se deriva de la calidad de miembro (un miembro, un voto), y no de la participación en el capital. Ahora bien, dado que estas personas no tienen el mismo grado de control sobre la empresa que un accionista mayoritario, en la CISO-18 se han clasificado como trabajadores independientes. Ello también significaría que muchos de los trabajadores miembros de cooperativas podrían clasificarse como empleadores, ya que algunas cooperativas de trabajadores tienen empleados que no son miembros de las mismas. Esto podría generar estadísticas engañosas en cuanto al número de empleadores.
103. Si los miembros trabajadores de las cooperativas reciben una remuneración por el tiempo trabajado o por cada tarea o trabajo realizado en la cooperativa, deberían clasificarse como empleados de su propia cooperativa; en cambio, si la retribución reviste únicamente la forma de beneficios o excedentes, o si se les paga una tarifa por servicio prestado, deberían clasificarse como contratistas dependientes.
104. Otras orientaciones sobre el tratamiento estadístico del empleo en las cooperativas figuran en el proyecto de *Directrices para las estadísticas de las cooperativas*, que se presentará para examen y posible aprobación en la 20.^a CIET.

Definiciones y notas explicativas de las categorías utilizadas en las dos jerarquías de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación

- 105.** El proyecto de resolución contiene breves definiciones de cada una de las categorías utilizadas en la CISO-18. Su finalidad es clarificar las fronteras conceptuales entre las categorías y proporcionar suficientes detalles para facilitar el desarrollo de metodologías operativas de medición, sin entrar en debates en profundidad sobre esas metodologías. Para evitar repeticiones, las definiciones de las categorías detalladas no incluyen información ya contenida en las definiciones de las categorías pertinentes de nivel superior. Esto significa que las definiciones de las categorías detalladas no pueden entenderse de forma aislada, sin hacer referencia a las categorías de nivel superior.
- 106.** En los documentos de sala sobre las directrices para la recolección de datos y el marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo, que se distribuirán durante la 20.^a CIET, se facilitará información más pormenorizada sobre la medición y se incluirán notas explicativas integrales para cada categoría.
- 107.** Aun cuando todas las categorías están definidas en el proyecto de resolución, en algunos casos ha sido necesario proporcionar algunos antecedentes adicionales que permitan comprender adecuadamente el contexto de la definición. Al respecto, véanse los párrafos a continuación.

Trabajadores independientes

- 108.** En la CISO-18-A, los trabajadores independientes se desglosan primeramente en función de si han tenido o no uno o más empleados de manera regular. Luego, los empleadores y los trabajadores independientes sin empleados se desglosan determinando si la unidad económica que controlan y de la que son propietarios es una sociedad o bien una empresa del sector de los hogares.

Empleadores

- 109.** En la CISE-93, la distinción entre empleadores y otros trabajadores independientes se basa en si los primeros contrataron o no empleados de manera continua o regular. Se ha considerado que este criterio no es suficientemente preciso para asegurar una medición coherente, no permite reflejar sistemáticamente los cambios a corto plazo en las condiciones del mercado de trabajo y no se ajusta al período de referencia utilizado para la compilación de otras estadísticas de dicho mercado. En el proyecto de resolución de la 20.^a CIET, la definición de empleador se aclara con la inclusión de una observación en el sentido de que la expresión «de manera regular» debe interpretarse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante el período de referencia y durante al menos dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia.
- 110.** Sin embargo, no se ha llegado a un acuerdo completo sobre la definición de «empleadores». Algunos estadísticos del trabajo preferirían basar la definición en el mismo período de referencia corto que se utiliza para determinar la situación en la fuerza de trabajo. Esto significa que cualquier trabajador que emplee al menos una persona durante el período de referencia se clasificaría como empleador. Sin embargo, se puede argumentar que las características socioeconómicas de quienes sólo contratan empleados ocasionalmente son más similares a las de los trabajadores independientes sin empleados que a las de las personas que contratan empleados de manera regular. Dado que en algunos países es común que las empresas contraten empleados de manera ocasional durante un

solo día, existe inquietud en cuanto a que el cambio de la definición y la introducción de un período de referencia corto, sin salvedades, podría redundar en un aumento significativo del número estadístico de empleadores y una mayor volatilidad en las estadísticas, especialmente en lo que atañe a los empleadores y los trabajadores por cuenta propia en la agricultura.

111. Si la definición de empleador se basara únicamente en el período de referencia, tal vez haya que indicar en el proyecto de resolución que, si ello es pertinente en el contexto nacional, cada país debería identificar por separado a los empleadores que contratan empleados de manera regular, distinguiéndolos de quienes contratan empleados sólo de manera ocasional, en términos análogos a los siguientes:

- Los empleadores son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o varias personas (con inclusión de los empleados temporalmente ausentes, pero con exclusión de sí mismos, de sus socios y de los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas en calidad de empleados durante el período de referencia.
- Se consideran empleadores a quienes contratan empleados de manera regular y también a quienes contratan empleados sólo ocasionalmente. Se considera que un empleador contrata empleados de manera regular cuando suele tener al menos un empleado durante el período de referencia y por lo menos durante dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia. Las estadísticas sobre los empleadores pueden compilarse con respecto a quienes contratan empleados de manera regular o bien con respecto a todos los empleadores. Cuando se compilen estadísticas para todos los empleadores, los empleadores que contratan empleados regularmente deberían, de ser posible, identificarse por separado con respecto a quienes sólo contratan empleados ocasionalmente.

Gerentes-propietarios de sociedades

112. En el proyecto de resolución, los gerentes-propietarios de sociedades son trabajadores que ocupan un puesto de trabajo en una *empresa constituida en sociedad* en la que tienen una participación mayoritaria y la autoridad para actuar en nombre de la empresa. La expresión «empresa constituida en sociedad» hace referencia a empresas legalmente constituidas como entidades jurídicas separadas de sus propietarios.

113. En el proyecto de resolución se mencionan algunos de los términos que se utilizan para describir diferentes tipos de empresas constituidas en sociedad (sociedad de responsabilidad limitada o sociedad en comandita, entre otros). Ahora bien, para identificar en las encuestas a los gerentes-propietarios de sociedades es necesario que en las preguntas que se formulen a quienes dicen gestionar una empresa se utilicen los nombres de las formas legales específicas que existan en el país de que se trate. Los encuestados que no gestionan una empresa constituida en sociedad podrían no estar familiarizados con esos nombres, pero es probable que quienes sí gestionan empresas de esa índole, así como las personas que responden en representación de terceros, conozcan la denominación legal correspondiente a su empresa.

114. En la CISO-18-R, los gerentes-propietarios de sociedades se desglosan en función de si su empresa ha contratado como empleados a una o varias personas de manera regular.

Contratistas dependientes

115. La necesidad de disponer de información sobre el grupo de trabajadores que con frecuencia se denomina «trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes» ha sido un desafío importante para muchos organismos de estadística, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Éstos son trabajadores que, en virtud de acuerdos contractuales de índole comercial, proveen 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. Dado que estos puestos de trabajo no encajan adecuadamente en ninguna de las categorías sustantivas de la CISE-93, se suelen clasificar ya sea como trabajadores por cuenta propia o como empleados, lo que redundaría en una sobreestimación de la magnitud de uno u otro de estos grupos (o de ambos). Como resultado, es difícil hacer el seguimiento del cambio estructural de esta importante forma de ocupación, que a juicio de muchos investigadores está creciendo. Esta dificultad incide también en el seguimiento del cambio estructural en lo relativo a los empleados y los trabajadores por cuenta propia. La necesidad de abordar este problema figuraba entre los objetivos más problemáticos, pero también más importantes, del trabajo de revisión.
116. En el informe de la OIT para el debate en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 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 sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes y reciben instrucciones directas sobre cómo se ha de realizar el trabajo». En esa misma reunión de expertos se señaló que las formas de empleo atípico incluían, entre otras, las «relaciones de trabajo encubiertas» y el «empleo por cuenta propia económicamente dependiente». La primera se refiere a los trabajadores que prestan servicios a terceros, pero con arreglo a 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.
117. Se necesitan estadísticas sobre ambos grupos a fin de fundamentar adecuadamente las respuestas a las cuestiones de política planteadas sobre el 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. Hacen falta informaciones objetivas para evaluar hasta qué punto los puestos de trabajo en estas categorías ofrecen un grado de flexibilidad a los trabajadores y los empleadores, brindan oportunidades para participar en el mercado laboral y estimulan el debate sobre políticas y regulaciones del mercado de trabajo. Aunque sería ideal que los dos grupos se identificaran por separado, en vez de agruparse, esto es difícil de lograr en la práctica. El concepto de «contratistas dependientes» propuesto en el proyecto de resolución abarca ambos grupos y permite la identificación separada de los dos subgrupos, cuando ello es factible y pertinente en el contexto nacional.
118. La necesidad de incluir una categoría para este grupo en las clasificaciones según la situación ha sido ampliamente (pero no universalmente) aceptada por los estadísticos del trabajo, y fuertemente apoyada durante las consultas regionales. En muchos países se reconoce que los contratistas dependientes constituyen un grupo estadísticamente significativo y en crecimiento, pero es muy raro que se obtengan estadísticas completas sobre estos trabajadores. Puesto que son al mismo tiempo trabajadores dependientes y trabajadores ocupados por beneficios, se los identifica como grupo separado en el segundo nivel de cada jerarquía en la CISO-18. Esto es necesario para asegurar su visibilidad estadística. Además, sería inapropiado representarlos como subconjunto de los empleados

en una jerarquía de clasificación y como subconjunto de los trabajadores independientes o de los trabajadores por cuenta propia en la otra.

119. Los tipos de puestos de trabajo que deberían incluirse son muy diversos en cuanto a la naturaleza del trabajo realizado y de la dependencia del trabajador respecto de otra unidad económica. En muchos casos, las personas son empleadas con arreglo a modalidades contractuales que han estado en vigor y se han clasificado de manera incongruente durante muchos años. Se trata, por ejemplo, de: peluqueros que para trabajar alquilan una silla en un salón y cuyo acceso a los clientes depende completamente del dueño del salón; camareros a quienes se les paga sólo con las propinas que dejan los clientes; conductores de vehículos que tienen un contrato de prestación de servicios con una compañía de transporte que organiza su trabajo; trabajadores a domicilio contratados para realizar tareas de manufactura, como el ensamblaje de prendas de vestir; y consultores que trabajan para sociedades u organismos gubernamentales.
120. En esta categoría se incluye también al grupo emergente de trabajadores de la llamada «gig-economy», o economía de las plataformas y aplicaciones digitales, que es objeto de considerable atención en los círculos académicos, políticos y mediáticos. Se trata, por ejemplo, de los conductores de vehículos que ofrecen servicios de transporte de personas o de paquetes, y de los trabajadores a domicilio que realizan tareas de procesamiento de información, cuya organización del trabajo o acceso a los clientes suele efectuarse por medio de una aplicación de Internet controlada por terceros.
121. Pese a tal diversidad, todos los trabajadores de este grupo tienen algo en común, a saber, que no controlan la unidad económica para la cual realizan tareas, si bien están expuestos al riesgo económico propio de la ocupación por beneficios. Los diferentes criterios utilizados para definirlos y medirlos estadísticamente deberían servir para identificar a las personas que pertenecen a la categoría de los contratistas dependientes y revisten un interés genuino para las políticas, descartando al mismo tiempo a los trabajadores que son efectivamente empleados, contratistas independientes o personas que gestionan sus propias empresas. Estos criterios también deben tener en cuenta la diversidad de la naturaleza de su dependencia. Por lo tanto, puede ser más o menos pertinente aplicar diferentes criterios, según el contexto.
122. Gran parte de la labor estadística inicial sobre el desarrollo de los criterios de definición y medición de la categoría de los contratistas dependientes estuvo centrada en la cuestión de la dependencia con respecto a un cliente o a un número reducido de clientes. Sin embargo, este enfoque puede incluir a trabajadores genuinamente independientes que tal vez tienen sólo un pequeño número de clientes en un período dado, mientras que excluye a trabajadores que, si bien tienen múltiples clientes, dependen de otra entidad que controla el acceso al mercado o a las materias primas. El grupo de trabajo para la revisión de la CISE-93 propuso 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 con respecto a otra entidad para acceder al mercado, el control del precio de los bienes producidos o los servicios prestados y diversas otras formas de control sobre el trabajo realizado.
123. La sección pertinente del proyecto de resolución comienza con una breve oración introductoria que explica el concepto de «contratistas dependientes» que debería medirse de preferencia. En el párrafo siguiente se propone una breve definición de carácter más operativo: los contratistas dependientes son «trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que realizan». Para clarificar el ámbito de la categoría, el texto prosigue con una precisión con respecto a la dependencia, que puede ser de carácter operativo o económico, y señala que el trabajador puede

depender de unidades en todos los sectores de la economía. Una lista de características que pueden ser útiles para la identificación de los contratistas dependientes proporciona más aclaraciones sobre el alcance del grupo y también puede ayudar en el desarrollo de criterios operativos para la medición.

124. En el proyecto de resolución se han incorporado criterios de exclusión con el fin de asegurar que los trabajadores que tienen un contrato de trabajo o reciben una remuneración por el tiempo trabajado se clasifiquen como empleados, y no como contratistas dependientes. Del mismo modo, los trabajadores que gestionan una empresa constituida en sociedad, o que contratan a otras personas para que trabajen para ellos en calidad de empleados, se clasifican como trabajadores independientes, incluso si su empresa depende de otra entidad. Se establecen así límites claros entre las categorías y se asegura que la clasificación esté basada en la relación entre el trabajador y la unidad económica para la cual realiza su trabajo, y no en las relaciones entre empresas. La contratación de los empleados y la constitución de la empresa en sociedad traducen un grado de autoridad y control sobre el funcionamiento de la misma.
125. Las pruebas piloto que se están llevando a cabo en varios países se centran principalmente en la elaboración de métodos para identificar a los contratistas dependientes en las compilaciones estadísticas, especialmente en las encuestas de hogares. Para diferenciar a estos trabajadores de los trabajadores por cuenta propia es necesario determinar si una única unidad económica separada controla el acceso de estos trabajadores al mercado o ejerce una autoridad operativa sobre el trabajo. Para diferenciarlos de los empleados, es necesario determinar si quienes informan en las encuestas de hogares que trabajan para terceros no son en realidad trabajadores ocupados por beneficios.
126. 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 secuencia para quienes afirman trabajar para terceros y otra para quienes afirman ser trabajadores por cuenta propia. Cabe considerar que los trabajadores identificados mediante estas dos secuencias de preguntas constituyen grupos conceptualmente separados. Puesto que esta distinción se basa en la percepción de los encuestados y no en criterios objetivos, no permite determinar una diferenciación fiable entre los dos grupos de trabajadores en relaciones de trabajo encubiertas y en trabajo por cuenta propia económicamente dependiente. Por consiguiente, en el proyecto de resolución se propone una única categoría de contratistas dependientes, aunque haciendo notar que es posible identificar a dos subgrupos de contratistas dependientes si se dispone de información sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador. Sea como fuere, se requiere más experiencia antes de establecer una orientación definitiva sobre la medición estadística de los contratistas dependientes.

Empleados

127. En el proyecto de resolución, los empleados se definen como *trabajadores ocupados a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea*. La segunda parte de esta definición establece una distinción entre los empleados y los gerentes-propietarios de sociedades, los cuales pueden recibir un sueldo o salario de la sociedad que poseen y gestionan. Las cuatro subcategorías de empleados permiten que los *empleados permanentes* se identifiquen por separado con respecto a los *empleados por tiempo determinado* y los *empleados a corto plazo y ocasionales*. El empleo en esta última categoría puede proporcionar flexibilidad a los trabajadores que necesitan equilibrar la ocupación con sus responsabilidades familiares, la educación u otras formas de trabajo, pero también puede generar inseguridad en los ingresos y la ocupación.

-
128. Los empleados permanentes, empleados por tiempo determinado, empleados a corto plazo y empleados ocasionales se diferencian entre sí en función de tres criterios:
- si se ha especificado una fecha o evento en que se dará por terminado el empleo;
 - la duración prevista del empleo, y
 - si el empleador acepta proporcionar trabajo y pagar una remuneración durante un número específico de horas durante un período determinado, y si el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificado (horas contractuales).
129. Se propone un límite de tres meses para distinguir entre los empleados a corto plazo y los empleados por tiempo determinado. Esto refleja los umbrales de dos o tres meses que se utilizan en varios países para identificar el empleo a corto plazo para los trabajadores migrantes. Una duración de tres meses también permite asegurar que el grupo alcance una magnitud suficientemente grande como para ser objeto de medición en las encuestas de hogares habituales.
130. La categoría de empleados a corto plazo y ocasionales reúne dos grupos muy distintos: los *empleados a corto plazo* y los *empleados ocasionales* o *intermitentes*. En el caso de los empleados a corto plazo, su ocupación es, por definición, de corta duración, si bien asegura un número estable de horas de trabajo e ingresos durante ese corto período. El empleo ocasional o intermitente puede ser a veces de naturaleza continua, pero sin ofrecer ninguna garantía de ocupación durante un determinado número de horas. Por lo tanto, la resolución señala que estos dos grupos pueden identificarse por separado, si ello es pertinente en las circunstancias nacionales y proporciona una definición de cada grupo.
131. Se ha añadido una categoría específica para identificar por separado a los aprendices, pasantes e internos por pago y evitar su inclusión en las subcategorías de empleados por tiempo determinado y empleados a corto plazo. Ello permitirá mejorar la comparabilidad de las estadísticas sobre los empleados por tiempo determinado y los empleados a corto plazo entre los países que tienen un gran número de aprendices, pasantes e internos remunerados y aquéllos donde el trabajo en formación remunerado es menos habitual. Las fórmulas de exclusión integradas en el texto establecen límites claros entre este grupo y los trabajadores que cumplen los períodos de prueba previstos en el inicio de un empleo, los trabajadores que reciben capacitación en el empleo mientras trabajan, los trabajadores en formación no remunerados y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

132. Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado continúan siendo un grupo estadísticamente importante en muchos países, aun cuando en varios países industrializados sólo representan un porcentaje reducido del total de personas ocupadas. La definición propuesta para el grupo trata de aportar claridad sobre la frontera entre estos trabajadores y los empleados, precisando que los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no perciben remuneraciones de manera regular, en forma de sueldos o salarios, a cambio del trabajo efectuado. Sin embargo, en la resolución se indica que podrían percibir remuneraciones en especie o remuneraciones ocasionales en función de los resultados de su trabajo, por medio de transferencias de fondos en el seno de la familia o el hogar. Para delimitar la frontera entre los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado y los trabajadores por cuenta propia y los empleadores, en el proyecto de resolución se señala que los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella.

-
133. Teniendo en cuenta los resultados de las pruebas piloto relacionadas con la implementación de las normas adoptadas por la 19.^a CIET, se recomienda que — por lo menos en el caso de los países donde estos trabajadores constituyen un grupo importante — tras la pregunta inicial que solicita a los encuestados que se identifiquen a sí mismos, se haga una serie de preguntas encaminadas a determinar si se perciben sueldos o salarios y si las personas que inicialmente se identificaron como trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado toman decisiones que afectan a la empresa. De este modo es posible determinar, por ejemplo, si las parejas que trabajan en la empresa familiar deberían clasificarse como empleadores o trabajadores por cuenta propia, o si uno de los miembros de la pareja debería clasificarse como trabajador familiar auxiliar.

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

134. La CISeT-18 que se propone es una estructura de clasificación en tres niveles jerárquicos que consta, en el nivel más detallado, de un conjunto de 20 categorías mutuamente excluyentes. Al igual que en la CISO-18, las categorías se definen sobre la base del tipo de autoridad que ejerce el trabajador y del tipo de riesgo económico al que se expone en un puesto de trabajo o actividad productiva en particular. Los grupos se han agregado en función del tipo de autoridad solamente, para formar ocho grupos amplios de situación en el trabajo y establecer una dicotomía entre los trabajadores independientes y los trabajadores dependientes.
135. Estas categorías abarcan todos los puestos de trabajo y todas las actividades productivas en todas las formas de trabajo, con inclusión del trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo. Cada uno de los grupos detallados de la situación en el trabajo se refiere a una sola forma de trabajo.
136. El subconjunto de estas categorías que corresponde a la ocupación coincide con las categorías detalladas de la CISO-18. En otras palabras, la clasificación de la situación en el trabajo constituye una extensión de la clasificación de la situación en la ocupación y tiene por finalidad abarcar todas las formas de trabajo.
137. Los grupos relacionados con el trabajo de producción para el autoconsumo se diferencian en función de que produzcan bienes o presten servicios. Estas categorías permiten obtener datos estadísticos que pueden utilizarse en la preparación de las cuentas nacionales, y son compatibles tanto con la actual norma estadística de la 19.^a CIET como con las normas anteriores de la 13.^a CIET sobre estadísticas de empleo y trabajo.
138. Se establecen categorías separadas para empleadores, trabajadores por cuenta propia y ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo y en la provisión de servicios para el autoconsumo. La categoría de empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo está destinada primordialmente a los empleadores de trabajadores domésticos. Dentro de la categoría de empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo existe el subgrupo de productores de alimentos de subsistencia que contratan empleados para realizar ciertas tareas relacionadas con la producción agrícola para el consumo del hogar o de miembros de la familia que viven en otros hogares. En relación con este grupo, el párrafo 25 de la Resolución I de la 19.^a CIET indica que «a efectos operativos, para verificar que la naturaleza de la actividad es de subsistencia, una prueba importante es que ésta se lleve a cabo sin trabajadores contratados a cambio de remuneración o beneficio». Sin embargo, las pruebas realizadas por la OIT sobre la aplicación de las normas de la 19.^a CIET revelaron que en algunos países es común que

los productores de alimentos de subsistencia contraten empleados para ayudar con ese trabajo. En la 20.^a CIET se propone que este grupo sea tratado de la misma manera que otras personas que emplean a trabajadores para ayudar en la producción de bienes para el autoconsumo. Este planteamiento sustituirá al párrafo 25 de la Resolución I de la 19.^a CIET. Esto se señala en el preámbulo del proyecto de resolución sobre las estadísticas de relaciones de trabajo.

- 139.** Se ha suprimido la categoría de «trabajadores voluntarios que emplean a terceros» que se había propuesto anteriormente, habida cuenta de que, según el derecho aplicable, las organizaciones sin fines de lucro no tienen «propietarios». Las organizaciones de este tipo son, o bien asociaciones cuyos miembros son los propietarios, o bien sociedades sin fines de lucro controladas por juntas directivas que no son propietarias de la organización. La mayoría de los países incluyen en su legislación sobre las organizaciones sin fines de lucro una disposición relativa a la inmovilización del capital (*capital lock*), de forma que los activos que posee la organización no pasen a los directores ni a los gerentes en caso de que ésta deje de funcionar o se convierta en una sociedad con fines de lucro, sino que sean transferidos a otra institución sin fines de lucro que tenga una finalidad caritativa similar. Reconociendo que en este grupo forzosamente se clasificarán muy pocos trabajadores, los trabajadores voluntarios que controlan organizaciones sin fines de lucro con empleados se clasificarán como trabajadores dependientes, junto con otros trabajadores voluntarios de esas organizaciones. La categoría de voluntarios dependientes será aplicable a ambos grupos.
- 140.** Las categorías detalladas de la situación en el trabajo pueden agruparse, en función del tipo de autoridad que ejerza el trabajador, para conformar los ocho grupos amplios de situación en el trabajo que se indican a continuación, los cuales pueden agregarse a su vez para establecer la dicotomía entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes.

Trabajadores independientes

1. Empleadores
2. Trabajadores independientes sin empleados

Trabajadores dependientes

3. Contratistas dependientes
 4. Empleados
 5. Ayudantes familiares
 6. Trabajadores en formación no remunerados
 7. Voluntarios en o con organizaciones
 9. Otros trabajadores no remunerados
- 141.** La finalidad de la clasificación de la situación en el trabajo es proporcionar un conjunto coherente y sistemático de categorías y definiciones para las estadísticas sobre trabajadores clasificados por su situación, de modo que abarquen todas las formas de trabajo de manera exhaustiva desde el punto de vista conceptual. Ello permite obtener resultados estadísticos sobre temas como el trabajo en la ocupación, el trabajo voluntario, el trabajo infantil y el uso del tiempo, que podrán notificarse de manera conceptualmente coherente con independencia del alcance y de las fuentes de los datos estadísticos. De ahí que incluya

categorías de grupos sobre los cuales no suelen obtenerse estadísticas en las encuestas periódicas, pero que pueden cobrar importancia en las encuestas especializadas. Es improbable que la clasificación completa vaya a utilizarse de forma periódica sin modificación alguna. Con la posible excepción de las encuestas sobre uso del tiempo, muy pocas compilaciones estadísticas incluirán en su ámbito de aplicación todas las categorías y todas las formas de trabajo, o proporcionarán un número suficientemente elevado de observaciones para compilar estimaciones fiables de todas las categorías. En este sentido, podría decirse que la clasificación constituye un marco de referencia para las estadísticas sobre la situación en el trabajo y no una herramienta destinada directamente a su utilización en productos estadísticos periódicos.

142. En el recuadro 3 se muestra la estructura de la clasificación de la situación en el trabajo, con los nombres y códigos de clasificación de las categorías. A cada categoría de situación en el trabajo se le asigna un código de dos dígitos: el primero representa el grupo general y los dos dígitos juntos, la categoría detallada.
143. Las categorías señaladas con un asterisco (*) son idénticas a las utilizadas en la clasificación de la situación en la ocupación. Los grupos agregados señalados con dos asteriscos (**) también figuran en la clasificación de la situación en la ocupación, pero tienen un ámbito de aplicación más amplio en la clasificación de la situación en el trabajo, pues incluyen categorías detalladas que versan sobre formas de trabajo distintas de la ocupación. A las categorías detalladas que figuran tanto en la CISO-18 como en la CISET-18 se les asigna en cada una el mismo código numérico de dos dígitos ¹⁰.
144. La sección del proyecto de resolución que describe la CISET-18 proporciona definiciones de cada una de las categorías que no están incluidas en la CISO-18.

Recuadro 3 Situación en el trabajo – Estructura y códigos de la clasificación	
I. Trabajadores independientes **	
1. Empleadores **	
11 – Empleadores en sociedades *	
12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares *	
13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo	
14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo	
2. Trabajadores independientes sin empleados **	
21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados *	
22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados *	
23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados	
24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados	
25 – Trabajadores voluntarios directos	

¹⁰ La clasificación de la situación en el trabajo se elaboró de hecho adoptando los principios utilizados para elaborar el proyecto de la CISO-18 y aplicándolos a todas las formas de trabajo. La descripción de estas clasificaciones con arreglo al modelo de clasificación estadística del Modelo General de Información Estadística (GSIM) supone una doble representación de la CISO-18: como clasificación derivada basada en la CISET-18 y como una versión de clasificación estadística en la serie de clasificaciones CISO. Las jerarquías alternativas de la CISO-18 pueden representarse como una o más variantes de la CISO-18. Véase <https://statswiki.unece.org/display/gsim/Statistical+Classification+Model>.

D. Trabajadores dependientes **

3. Contratistas dependientes *

30 – Contratistas dependientes *

4. Empleados *

41 – Empleados permanentes *

42 – Empleados por tiempo determinado *

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales *

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

5. Ayudantes familiares

51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado *

52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo

53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo

6. Trabajadores en formación no remunerados

60 – Trabajadores en formación no remunerados

7. Voluntarios en o con organizaciones

70 – Voluntarios en o con organizaciones

9. Otros trabajadores no remunerados

90 – Otros trabajadores no remunerados

- 145.** Las veinte categorías detalladas en la CISET-18 también pueden agruparse de acuerdo con las formas de trabajo definidas en la Resolución I de la 19.^a CIET, cuando esto reviste interés para algunos tipos particulares de análisis o para la compilación de estadísticas de las relaciones de trabajo en las diferentes formas de trabajo. El proyecto de resolución prevé categorías agregadas para los trabajadores ocupados en la producción para el autoconsumo y en el trabajo voluntario.

Las categorías de situación en el trabajo y las fronteras de producción del Sistema de Cuentas Nacionales

- 146.** El SCN 2008 ofrece una definición general de la producción, complementada por una definición más restrictiva que se utiliza para la compilación de las cuentas nacionales. Por lo tanto, se hace referencia a la *frontera general de la producción* y a la *frontera de la producción en el SCN*.
- 147.** La producción económica dentro de la frontera general de la producción se define como toda actividad realizada bajo el control y la responsabilidad de una unidad institucional que utiliza insumos de mano de obra, capital y bienes y servicios para obtener otros bienes o servicios ¹¹. Este concepto de producción está en conformidad con la definición de trabajo contenida en la Resolución I de la 19.^a CIET.
- 148.** La *frontera de la producción en el SCN* es más restringida, en la medida en que excluye las actividades que realizan los hogares en la provisión de servicios para su autoconsumo. Incluye, sin embargo, los servicios prestados por el personal de servicio doméstico

¹¹ SCN 2008, párrafo 6.24.

remunerado y la producción por cuenta propia de bienes para autoconsumo final ¹². El SCN también incluye dentro de la frontera de producción las actividades de los estudiantes que contribuyen con una parte de su trabajo al insumo laboral del proceso de producción de una empresa, a cambio de servicios de educación ¹³ (como los aprendices, pasantes e internos no remunerados). Cabe señalar que en la Resolución I de la 19.^a CIET se excluye explícitamente a este último grupo de la categoría de personas ocupadas.

149. En cuanto a los trabajadores voluntarios, en el SCN se señala que a quienes trabajan por cantidades simbólicas o sin percibir remuneración alguna en *unidades institucionales reconocidas* se les seguirá considerando como empleados a efectos del SCN. Ello contrasta con la Resolución I de la 19.^a CIET, que incluye a estos trabajadores entre las personas en trabajo voluntario. A las personas que prestan servicios fuera de una unidad institucional sin percibir remuneración no se les considera como empleados a efectos del SCN y, en consecuencia, sus insumos laborales quedan fuera de la frontera de la producción del SCN, pero dentro de la frontera general de la producción ¹⁴.

150. De todo lo anterior cabe concluir que, además de las categorías de situación en el trabajo que se refieren a la ocupación, todas las categorías que se refieren a la producción de bienes para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado o al trabajo voluntario en unidades institucionales reconocidas tienen que ver con actividades que están dentro de la frontera de la producción del SCN 2008; se trata de las siguientes categorías:

14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo

24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados

53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo

60 – Trabajadores en formación no remunerados

70 – Voluntarios en o con organizaciones.

151. Los grupos detallados que se indican a continuación se ocupan de la provisión de servicios para el autoconsumo y de trabajo voluntario por cuenta propia (es decir, el que no se realiza a través de ningún tipo de organización) y, en consecuencia, quedan fuera de la frontera de la producción del SCN pero dentro de su frontera general de la producción:

13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo

23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados

25 – Trabajadores voluntarios directos

52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo.

Las estadísticas sobre estas actividades se pueden presentar como cuentas satélite.

¹² SCN 2008, párrafos 6.26 y 6.27.

¹³ SCN 2008, párrafo 19.21.

¹⁴ SCN 2008, párrafo 19.39.

-
- 152.** Dado que en el grupo 9, «Otros trabajadores no remunerados», se pueden incluir varios tipos de actividades, no es posible afirmar con certeza que esas actividades estén comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN; aun cuando deberían caer dentro de la frontera general de la producción, ya que deben incluir la producción de bienes o servicios destinados al consumo de terceros. Puesto que el trabajo no remunerado impuesto por autoridades judiciales se organiza por lo general a través de algún tipo de establecimiento, como una prisión o un centro de servicios comunitarios, podría argumentarse que este tipo de trabajo no remunerado está comprendido dentro de la frontera de la producción del SCN, pese a no ser ni remunerado ni voluntario. Habida cuenta de que estas actividades no suelen representar un componente estadísticamente significativo de los insumos laborales incorporados a la producción nacional, quizás no sea necesario producir estimaciones de estos insumos, salvo para fines descriptivos o analíticos especiales (por ejemplo, en el contexto de estudios sobre la producción o provisión de un bien o servicio específico).

5. Variables y categorías transversales

- 153.** Las clasificaciones de la situación en el trabajo y la situación en la ocupación se complementan con un conjunto de variables y categorías que proporcionan información más detallada sobre las características asociadas al grado de estabilidad y permanencia de una modalidad de trabajo en particular, y sobre otras características que las categorías de situación en el trabajo no ponen de manifiesto. Así, proporcionan definiciones y asignan categorías a tipos de modalidades de trabajo que pueden estar representadas en varias categorías de clasificaciones por situación, lo que explica su denominación de «variables transversales». Asimismo, pueden combinarse en productos estadísticos con categorías de situación pertinentes a fin de construir clasificaciones que revistan interés para los fines nacionales.
- 154.** Muchas de las variables transversales son elementos fundamentales del marco conceptual. Estas variables son indispensables para derivar las categorías en la CISO-18 o compilar estadísticas coherentes sobre las relaciones de trabajo, o para realizar ambas tareas. La utilización de algunas de dichas variables sólo se recomienda en determinados contextos. En consecuencia, las variables que se describen en el proyecto de resolución están divididas en tres grupos: *a)* variables que se requieren para compilar estadísticas sobre las categorías detalladas de la CISO-18; *b)* variables que resultan esenciales para compilar estadísticas coherentes sobre las relaciones de trabajo, y *c)* variables recomendadas.
- 155.** Se proponen las siguientes variables y categorías transversales:
- a)* variables requeridas para la CISO-18:
 - duración del contrato de trabajo;
 - tipo de contrato;
 - horas de trabajo contractuales;
 - formas de remuneración;
 - protección social por inserción laboral;
 - b)* variables esenciales para las estadísticas de las relaciones de trabajo:
 - antigüedad en la actual unidad económica;

-
- horas habitualmente trabajadas;
 - trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial;
 - motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo;
 - preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente;
 - trabajadores estacionales;
 - tipo de lugar de trabajo;
 - trabajadores domésticos;
 - trabajadores a domicilio;
 - relaciones de trabajo multipartitas;
 - protección social por inserción laboral;
 - vacaciones anuales pagadas;
 - licencia por enfermedad con sueldo;
- c) variables recomendadas:
- número de empleados en la unidad económica donde está ocupado el trabajador;
 - forma principal de remuneración, y
 - motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente.

156. En el proyecto de resolución figuran propuestas pormenorizadas en relación con las variables y categorías transversales. En la guía titulada *Marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo*, que se distribuirá como documento de sala en la 20.^a CIET, se facilitarán observaciones detalladas sobre la definición de las categorías incluidas en las variables transversales. A continuación se adjuntan algunas notas adicionales sobre ciertas variables transversales específicas.

Duración del puesto de trabajo o actividad productiva y horas de trabajo

- 157.** Dado que muchas de las categorías detalladas de la CISO-18 comprenden puestos de trabajo que difieren considerablemente en cuanto a su capacidad para proporcionar ocupación continua y plena, las estadísticas clasificadas por situación en la ocupación, y particularmente las subcategorías relativas a los empleados, deberían complementarse con información sobre la duración del acuerdo de trabajo y sobre las horas trabajadas.
- 158.** A fin de lograr una cabal comprensión de la estabilidad de las relaciones de trabajo a lo largo del tiempo, así como para evaluar el grado de seguridad del empleo y de los ingresos de los trabajadores en relaciones de trabajo no permanentes, se propone introducir dos variables relativas a la duración del puesto de trabajo o de la actividad productiva: la *duración del contrato de trabajo* y la *antigüedad en la actual unidad económica*. La primera de estas variables mide el tiempo transcurrido entre el comienzo y el final de un

contrato de trabajo o un acuerdo verbal, y la segunda mide el tiempo transcurrido a partir del momento en que el trabajador comienza a trabajar para un empleador en particular. Esto último es necesario para evaluar la estabilidad y la continuidad de la ocupación en los casos en que un trabajador ha tenido una serie de contratos renovados con la misma unidad económica.

- 159.** El proyecto de resolución proporciona orientación con respecto a cada variable sobre el tratamiento de los contratos recurrentes, incluidos los que se interrumpen en razón a su carácter estacional, sobre las situaciones en que el trabajo se ha obtenido a través de agencias de alquiler de mano de obra y sobre las prácticas de medición recomendadas. Se propone también un único conjunto de categorías de duración que puede utilizarse en la presentación de estadísticas sobre ambas variables.
- 160.** La información sobre el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, las horas habitualmente trabajadas y las horas de trabajo contractuales son esenciales para lograr una comprensión cabal de la naturaleza de las relaciones de trabajo y para identificar las formas de empleo atípico. En la resolución no se proponen nuevas normas en relación a estos conceptos, sino que se hace referencia a las normas internacionales vigentes en materia de medición del tiempo de trabajo ¹⁵.

Motivos para la no permanencia en el puesto de trabajo

- 161.** La información sobre los motivos por los que una persona no tiene un puesto de trabajo permanente y sobre el carácter voluntario o involuntario de tal situación es importante para asegurar una comprensión cabal de las estadísticas sobre la ocupación temporal y la duración de la ocupación. Conceptualmente, es posible identificar tres dimensiones diferentes que reflejan los diversos aspectos de tal motivación: una relativa al carácter voluntario o involuntario de la situación, otra que explica por qué el puesto de trabajo es no permanente y una tercera que explica por qué la persona tiene un trabajo no permanente.
- 162.** La variable requerida *motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo* se centra en las características del puesto de trabajo y también se puede utilizar para permitir la identificación tanto del trabajo estacional como del trabajo de los aprendices, pasantes e internos por pago, así como otras características de interés. En el proyecto de resolución se propone un conjunto mínimo de categorías. Cuando sea pertinente según el contexto nacional, se podrán identificar otros motivos. La variable *preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente* refleja el carácter voluntario de la situación de la persona que acepta un puesto de trabajo no permanente porque no desea tener una ocupación permanente.
- 163.** La variable *motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente* se refiere a la situación de la persona y no es necesaria para proporcionar información sobre la naturaleza de la relación de trabajo. Sin embargo, reviste un gran interés tanto para la política sobre empleo como para la política social, ya que dichos motivos pueden constituir obstáculos para el acceso al mercado de trabajo, especialmente para las mujeres.

¹⁵ *Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo*, adoptada por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2008).

Tipo de contrato

164. El tipo de contrato de trabajo proporciona información sobre si una persona está empleada en virtud de un contrato escrito o un contrato verbal. Es probable que, como mínimo, se necesiten las categorías «contrato escrito», «contrato verbal» y «sin contrato» como categorías de respuesta en los cuestionarios de las encuestas de hogares, ya que algunos trabajadores, como los jornaleros ocasionales, podrían considerar que no tienen ningún tipo de contrato o acuerdo con su empleador. Dicho esto, las dos últimas categorías de respuesta deberían agregarse en los resultados. En el proyecto de resolución se da información sobre los usos de esta variable, y se señala al respecto que las categorías para los contratos individuales y colectivos pueden agregarse, si es necesario.

Forma de remuneración

165. Las dos variables relativas a los fundamentos de la remuneración del trabajador tienen por objeto proporcionar información que permita comprender la naturaleza de la relación de trabajo, pero no proporcionar información detallada sobre la remuneración en general. La variable «formas de remuneración» debería recoger los datos sobre todas las formas de remuneración que se perciban en un puesto de trabajo particular, ya que son indispensables para ayudar a determinar la situación en las categorías de ocupación. Una variable separada, la «forma principal de remuneración», proporciona información adicional y debería recopilarse a través de una pregunta que ha de añadirse cuando los encuestados indiquen que tienen más de una forma de remuneración.
166. En algunas regiones, las «propinas que dejan los clientes» pueden ser el único tipo de pago que reciben los trabajadores en determinadas ocupaciones, como los camareros o los empacadores de supermercados. En tales casos, es probable que los trabajadores en cuestión cumplan los criterios para ser clasificados como contratistas dependientes.

Tipo de lugar de trabajo

167. La variable *tipo de lugar de trabajo* se refiere al tipo de lugar en que suele realizarse el trabajo. En el proyecto de resolución se propone un conjunto mínimo de categorías para identificar a los grupos que revisten interés a este respecto, como los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas. Se pueden agregar categorías adicionales para responder a las necesidades analíticas específicas en función de las circunstancias de cada país.

Trabajadores domésticos

168. La OIT define el trabajo doméstico y los trabajadores domésticos en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), del siguiente modo:
- a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
 - b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, y
 - c) 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.

-
- 169.** Es un hecho ampliamente reconocido que los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a la explotación. En particular, se encuentran entre los trabajadores peor remunerados y con frecuencia no disfrutan de las mismas protecciones sociales y jurídicas que otros trabajadores. En un informe de la OIT sobre los trabajadores domésticos publicado en 2013 se indicó que el número de trabajadoras y trabajadores domésticos se había estimado en al menos 52,6 millones de hombres y mujeres en todo el mundo en 2010, y que el trabajo doméstico representaba el 7,5 por ciento del empleo asalariado total de las mujeres en todo el mundo ¹⁶.
- 170.** Las estadísticas sobre esta categoría laboral son necesarias no sólo para medir el número total de trabajadores domésticos y conocer sus características, sino también para registrar las mutaciones que se producen con el tiempo entre el trabajo doméstico no remunerado que realizan los miembros del hogar y el trabajo doméstico remunerado, y entre el trabajo doméstico remunerado realizado por los trabajadores que los hogares emplean directamente y el que realizan personas empleadas por agencias o que se ocupan como independientes por beneficios. Esto implica la necesidad de medir todo el trabajo doméstico que se realiza en las diferentes formas de trabajo, y de compilar estadísticas que no se limiten a los trabajadores que realizan trabajo doméstico de manera regular en calidad de empleados de los hogares.
- 171.** Dado que las definiciones contenidas en el Convenio núm. 189 no son suficientemente precisas y adolecen de diversas limitaciones si se utilizan directamente con fines estadísticos, en el proyecto de resolución se propone una definición estadística general de trabajo doméstico y una definición de trabajadores domésticos para uso en las estadísticas sobre la ocupación. Esto permitirá obtener un conjunto completo de estadísticas sobre las diversas circunstancias en que se lleva a cabo el trabajo doméstico, incluso cuando se realiza por medio de agencias o de aplicaciones de Internet o recurriendo a trabajadores independientes que proveen servicios domésticos.
- 172.** Según el proyecto de resolución, son trabajadores domésticos y se designan como *empleados domésticos* todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten. Los trabajadores que no tienen una relación laboral directa con los hogares se consideran trabajadores domésticos únicamente si el trabajo que realizan comprende principalmente servicios domésticos.
- 173.** En las encuestas de hogares suelen utilizarse cuatro metodologías para la medición de los trabajadores domésticos: por industria, por ocupación, por situación en la ocupación y por relación con la persona de referencia del hogar. Todas estas metodologías presentan limitaciones y probablemente no identifican a los trabajadores domésticos en todas las situaciones en la ocupación. Además, la utilización de una categoría especial de trabajadores domésticos en la clasificación por situación en la ocupación es incompatible con las actuales propuestas de subcategorías de empleados.
- 174.** En el proyecto de resolución se propone una solución para la medición de todos los trabajadores domésticos. Los empleados domésticos se identifican mediante un enfoque por rama de actividad ¹⁷, que puede elaborarse a partir de las preguntas relativas a la rama

¹⁶ OIT, 2013e.

¹⁷ Para la mayoría de los fines de medición operativa, los datos sobre la ocupación clasificados en el nivel más elevado (un dígito) de la CIIU Rev. 4, sección T, *Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio*, proporcionarán información suficientemente precisa.

y de las preguntas relativas al sector institucional. Los trabajadores domésticos ocupados por beneficios pueden identificarse por ocupación y por tipo de lugar de trabajo. Los trabajadores domésticos empleados por agencias se identifican mediante una metodología que combina industria, tipo de lugar de trabajo y ocupación. Las ocupaciones utilizadas para la medición de los trabajadores domésticos no empleados directamente por los hogares deberán ser aquellas que normalmente desempeñan los empleados domésticos, identificadas sobre la base del análisis empírico de los datos sobre la ocupación de empleados domésticos en el contexto nacional. Como es probable que el número de trabajadores domésticos en estas modalidades sea muy reducido en muchos países, tal vez sólo haya que hacer estos análisis de forma periódica.

175. En el proyecto de resolución se especifican las siguientes categorías de trabajadores domésticos:

- a) empleados domésticos:
 - i) empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo;
 - ii) empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo;
- b) trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios;
- c) proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.

176. Los *empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo* son contratados para producir servicios para el consumo de los miembros del hogar y viven en la misma vivienda que sus empleadores. En las compilaciones estadísticas pueden identificarse sobre la base de la información sobre la actividad económica del empleador, el tipo de lugar de trabajo o el lugar de residencia. También pueden identificarse mediante la información sobre la relación entre cada una de las personas que habitan la vivienda del hogar y la persona de referencia del hogar. Estos empleados no forman parte del hogar del empleador, a pesar de que se les proporcione alojamiento y comida como remuneración en especie. Deberían ser considerados como miembros de hogares separados de los de sus empleadores ¹⁸.

177. Los *empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo* son empleados que proveen servicios para el consumo de los miembros del hogar y no viven en las mismas viviendas que sus empleadores. En las compilaciones estadísticas pueden identificarse sobre la base de la información sobre la actividad económica del empleador, el tipo de lugar de trabajo o el lugar de residencia.

178. Los *trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios* son contratados en calidad de empleados por unidades económicas distintas de los hogares para prestar servicios domésticos en un hogar privado, en virtud de un acuerdo de empleo multipartito. En las compilaciones estadísticas pueden identificarse si su ocupación es una de las que suelen ejercer los empleados domésticos, si el tipo de lugar de trabajo es la residencia del cliente y si su situación en la ocupación es la de empleado.

179. Los *proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios* prestan servicios domésticos en hogares privados, ya sea como empleadores, trabajadores independientes sin empleados o contratistas dependientes. En las compilaciones estadísticas pueden identificarse si su ocupación es una de las que suelen ejercer los empleados domésticos, si

¹⁸ SCN 2008.

el tipo de lugar de trabajo es la residencia del cliente y si su situación en la ocupación es la de empleador, trabajador por cuenta propia o contratista dependiente.

Relaciones de trabajo multipartitas

- 180.** Una relación de trabajo multipartita es una modalidad contractual en la que participan un trabajador, una unidad económica para la que se realiza el trabajo y una tercera entidad. Los trabajadores en este tipo de relaciones de trabajo no son contratados directamente por la unidad económica en la que prestan sus servicios. Pueden ser empleados de la tercera entidad o bien ser contratistas dependientes cuyo acceso a las materias primas, clientes o mercados está controlado por una tercera entidad.

Empleados en modalidades de trabajo multipartitas

- 181.** El concepto de modalidades de trabajo multipartitas, en virtud del cual una empresa paga a un trabajador para que realice un trabajo para otra empresa, existe en muchos países. Tradicionalmente, a este grupo se lo conoce como «empleados en acuerdos de trabajo *triangulares*», pero esta denominación se ha adaptado recientemente a «empleados en modalidades de trabajo *multipartitas*».
- 182.** Las modalidades de trabajo multipartitas para los empleados se realizan por medio de una unidad institucional que actúa como empleador y paga el sueldo o el salario del empleado, que es puesto a disposición, temporal o permanentemente, para trabajar en otra unidad económica.
- 183.** Se pueden identificar dos grupos principales de empleados en las relaciones de trabajo multipartitas:
- a) empleados contratados mediante agencias de empleo privados;
 - b) empleados que prestan servicios externalizados.

En algunos países, también se puede identificar un tercer grupo:

- c) empleados ocupados en programas de promoción del empleo ¹⁹.
- 184.** Distinguir entre estos tres grupos es importante para aportar datos fidedignos al debate sobre las políticas. Aunque la demanda de información estadística sobre todos estos grupos es muy grande, la producción de estadísticas sobre el primer grupo (contratación externa) debería considerarse prioritaria. Aunque algunos trabajadores en estas modalidades de ocupación tienen protecciones y condiciones sociales muy similares a las de otros trabajadores y pueden beneficiarse de un cierto grado de flexibilidad a raíz de su trabajo temporal por medio de agencias, también hay inquietud a nivel normativo por lo que se refiere a su uso excesivo y su impacto en las condiciones laborales.
- 185.** El proyecto de resolución propone definiciones y notas explicativas para cada uno de los tres subgrupos de empleados en modalidades multipartitas. Con las notas se trata de aclarar

¹⁹ Las personas que deben trabajar en un programa de promoción del empleo como condición para seguir recibiendo las prestaciones sociales que perciben del Estado, como el seguro de desempleo, quedan excluidas de la categoría de personas ocupadas, conforme a lo dispuesto en la Resolución I de la 19.^a CIET (párrafo 31, apartado c)). Por consiguiente, no pueden considerarse «empleadas», aunque sí se considera que son parte en una relación de trabajo multipartita.

cuáles son los límites entre cada grupo, y entre éstos y los empleados que no son parte en acuerdos de trabajo multipartitos. Sin embargo, la imprecisión de dichos límites, tanto a nivel conceptual como en la percepción que de ellas tienen los encuestados, genera inevitablemente dificultades de medición. En todos estos casos, el trabajo no se realiza principalmente en locales o instalaciones de la agencia que remunera al empleado. El tipo de lugar de trabajo suele encontrarse en los locales del cliente, pero también puede ser otro lugar. Por lo tanto, este grupo de trabajadores podrá identificarse en fuentes estadísticas con preguntas sobre quién es responsable del pago de sueldos y salarios, y cuál es el tipo de lugar de trabajo. Sin embargo, dado que el concepto de relaciones de trabajo multipartitas es amplio y complejo, y que cambia a menudo en función de las leyes nacionales, no es posible aconsejar la adopción de un enfoque único para la recopilación de datos o de una única fuente de datos.

- 186.** Las encuestas de hogares, las encuestas de establecimientos y los registros administrativos son importantes fuentes potenciales de datos sobre las relaciones de trabajo multipartitas. Varios países han preferido utilizar estimaciones procedentes de fuentes administrativas y/o encuestas de establecimientos, en lugar de datos extraídos de las encuestas de hogares. Con todo, las encuestas de hogares son una importante y valiosa fuente de datos a efectos de la comparabilidad internacional y para obtener información completa sobre las características de los trabajadores que son parte en este tipo de relaciones.
- 187.** Debido a las diferencias nacionales en cuanto a la situación jurídica de la contratación externa, la metodología óptima para la medición en las encuestas de hogares será distinta en cada país. Cuando se utilizan encuestas de la fuerza de trabajo para recolectar datos sobre las relaciones de trabajo multipartitas pueden distinguirse dos enfoques principales centrados en: 1) el tipo de contrato de trabajo, y 2) quién paga el sueldo o salario.
- 188.** En el primer enfoque se plantea una pregunta directa sobre el tipo de contrato de trabajo que tiene el trabajador o de modalidad contractual en la que trabaja. Ello puede resultar adecuado en situaciones en las que hay un tipo de contrato de trabajo para contratación externa claramente definido y que no plantea dificultades de interpretación. La información puede recolectarse a partir de una pregunta general sobre el tipo de ocupación o de una pregunta directa como, por ejemplo, «¿tiene usted un contrato con una agencia de empleo temporal?».
- 189.** El segundo enfoque consiste en preguntar si es la unidad económica para la que se realiza el trabajo la que paga directamente al trabajador, o si es otra agencia la que se encarga de hacerlo. Tal vez haya que completar esta pregunta con otra sobre el tipo de lugar de trabajo, a fin de excluir a los trabajadores que trabajan directamente para una agencia de empleo, por ejemplo como personal administrativo. La distinción entre contratación externa y prestación de servicios en régimen de subcontratación puede establecerse mediante una categoría de respuesta separada de la pregunta «quién paga» (por ejemplo, agencia de empleo temporal, intermediario laboral) o basada en la rama de actividad del empleador.
- 190.** Ahora bien, para usar eficazmente esta metodología habría que abordar varios problemas que podrían plantearse a nivel nacional. En primer lugar, la experiencia demuestra que los encuestados pueden tener dificultades para responder con exactitud a la pregunta sobre quién paga por el trabajo realizado. Ello quizás se deba a la incertidumbre sobre quién sea el empleador o al hecho de que el encuestado sencillamente lo ignore.
- 191.** En segundo lugar, cuando existen relaciones de trabajo multipartitas también pueden surgir problemas en cuanto a la notificación y codificación correctas de la rama de actividad del empleador. En las encuestas de la fuerza de trabajo que se realizan en varios países, los trabajadores cedidos por agencias se registran por rama de actividad de la unidad económica para la que se realiza el trabajo y no por la rama del empleador. Ello no sólo da

lugar a incoherencias con los datos procedentes de las encuestas de establecimientos y los registros administrativos, sino que complica la identificación de los trabajadores cedidos por agencias. Lo ideal sería registrar tanto la rama de actividad de la empresa empleadora como la de la empresa usuaria, a fin de determinar adecuadamente las repercusiones en el empleo de la empresa usuaria, así como la magnitud y la naturaleza de la contratación externa, y producir datos coherentes a efectos de las cuentas nacionales. En la práctica, sin embargo, esto puede resultar problemático debido a la complejidad de la codificación por industrias en las encuestas de hogares y a las dificultades que plantea la identificación del empleador en determinadas circunstancias.

Contratistas dependientes con modalidades de trabajo multipartitas

192. Por lo que se refiere a los contratistas dependientes, se considera que existe una relación de trabajo multipartita cuando un intermediario suministra materias primas y recibe los bienes producidos por dichos contratistas dependientes, o bien cuando un intermediario controla el acceso a los clientes o al trabajo, por lo general utilizando Internet. El contratista dependiente puede recibir el pago directamente del cliente o únicamente a través del intermediario que se beneficia del trabajo realizado por el contratista.

Variables relacionadas con la medición de la ocupación informal

193. La resolución define tres variables relacionadas con la medición de la ocupación informal:
- a) protección social por inserción laboral;
 - b) acceso a vacaciones anuales pagadas, y
 - c) acceso a licencia de enfermedad con sueldo.
194. Estas variables están relacionadas con el riesgo económico a que está expuesto el empleado, y son útiles para evaluar el impacto de las formas de empleo nuevas o atípicas en el acceso a las vacaciones y la protección social. En las *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*, adoptadas por la 17.^a CIET, las tres variables fueron reconocidas como posibles criterios para medir el empleo informal entre los empleados. También son utilizadas con frecuencia por los países al medir el empleo informal entre los empleados. Sin embargo, estas tres variables transversales no son suficientes para medir el empleo informal. La medición integral del empleo informal también requiere la identificación de la informalidad entre los trabajadores en todas las situaciones en la ocupación. Esto requeriría información adicional que no se ha especificado en el proyecto de resolución.

6. Fuentes de datos, indicadores y labor futura

195. En la sección «Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos», el proyecto de resolución proporciona orientaciones sobre la frecuencia de la recopilación de datos para estadísticas relativas a diferentes aspectos de las relaciones de trabajo en las diferentes formas de trabajo, sobre la idoneidad de diferentes tipos de fuentes de datos y sobre el nivel de detalle que se puede recopilar en diferentes fuentes de datos. La información detallada sobre la recopilación de datos se proporciona en el documento *Pautas para la recopilación de datos*, que se distribuirá como documento de sala.

-
- 196.** Se propone que en la medición de la ocupación en el puesto de trabajo principal, con respecto a todas las categorías de la CISO-18, se utilicen indicadores previstos para el análisis del mercado de trabajo, y que se midan el número total de empleados en plantilla, las horas habitualmente trabajadas (como medida del volumen de tiempo) y las proporciones de cada categoría con respecto a la ocupación total. Se proponen indicadores para los puestos de trabajo secundarios, con respecto a las categorías de la CISO-18 relacionadas con el empleo atípico, a fin de reflejar la prevalencia del empleo atípico entre las personas que ocupan varios puestos de trabajo.
- 197.** Se propone calcular la proporción de contratistas dependientes con respecto al total de empleados y al total de trabajadores independientes, a fin de hacer posible la comparabilidad estadística entre países cuando las proporciones de empleados y de trabajadores independientes con respecto al total de ocupados sean considerablemente diferentes. Las subcategorías de empleados como proporción del total de los empleados también permiten hacer una comparación útil entre países.
- 198.** La proporción de empleados que ocupan un puesto de trabajo principal no permanente con respecto al total de empleados en un puesto de trabajo principal da información sobre la proporción de empleados con empleo temporal. Dos conjuntos de indicadores proporcionan información relativa a la duración de la ocupación, con el fin de complementar la información clasificada por situación en la ocupación, especialmente para los empleados temporales y los empleados ocasionales.
- 199.** Se proponen indicadores separados para la producción de bienes para el autoconsumo y la provisión de servicios para el autoconsumo, utilizando las categorías pertinentes de la CISET-18, con el fin de proporcionar información sobre la autoridad y los niveles de participación en la producción para el autoconsumo entre diferentes grupos de población, incluidos los hombres, las mujeres y los jóvenes.
- 200.** También se proponen indicadores para obtener información sobre el número de aprendices, pasantes e internos tanto remunerados como no remunerados, las horas trabajadas por éstos y sus proporciones, así como sobre la importancia relativa de cada uno de estos grupos en relación con los otros. Se proponen indicadores similares para los trabajadores voluntarios directos y los voluntarios en o con organizaciones, utilizando como denominador a la población en edad de trabajar. Se proponen indicadores para las tres categorías de empleados con acuerdos de empleo multipartitos, utilizando como denominadores el total de ocupados o todos los empleados. En vista de las diferentes características de cada uno de estos grupos, no se ha propuesto un total para los empleados en modalidades multipartitas.
- 201.** Se hace hincapié en la importancia del desglose de todos los indicadores, por sexo, edad y otras características pertinentes para los fines nacionales.
- 202.** En la sección sobre la labor futura se recalca la importancia de trabajar en colaboración con países y organizaciones para respaldar la aplicación de la resolución. Se hace hincapié en la necesidad de actualizar y mantener las directrices sobre recopilación de datos, así como de facilitar manuales técnicos, modelos de instrumentos de recopilación de datos y asistencia técnica a los países. También se señala la necesidad de seguir impulsando e intensificando el desarrollo metodológico y conceptual, a fin de apoyar la aplicación de la resolución, y de ampliar las normas de manera que se incluya la medición de la ocupación por intermedio de la Internet en la llamada «economía de las plataformas y aplicaciones digitales».

Referencias

- Abraham, K. y otros, 2017: *Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues* (US Census Bureau).
- Oficina de Estadística de Australia, 2014: *Forms of Employment*, Australia, noviembre de 2013, Final Issue (catálogo núm. 6359.0) (Canberra).
- Bonin, H. y Rinne, U. 2017: Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Instituto IZA de Economía del Trabajo).
- Centre for Employment Relations, 2008: *Agency working in the UK: what do we know?* (Centre for Employment Relations).
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2010: *Flexible forms of work: «very atypical» contractual arrangements* (Dublín).
- , 2010: *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo – Cuestionario*.
- , 2013: *Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’*, Background paper (Dublín).
- , 2017: *Aspects of non-standard employment in Europe* (Dublín).
- Goudswaard, A. y Andries, F., 2002: *Employment status and working conditions*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (Luxemburgo).
- Naciones Unidas, 2008a: *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*, Rev. 4, Informes estadísticos, Serie M, No. 4/Rev. 4 (Nueva York).
- , 2008b: *Sistema de Cuentas Nacionales 2008* (Banco Mundial, Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, Naciones Unidas y Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (Nueva York).
- , 2014: *Empowering Women Entrepreneurs through Information and Communications Technologies – A Practical Guide*, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Current Studies on Science, Technology and Innovation, No 9 (Nueva York y Ginebra).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1992. *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo* (CISE), Informe IV, 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 19-28 de enero de 1993 (Ginebra).
- , 1993: *Informe de la Conferencia*, documento CIET/15/D.6 (Rev.1), 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 19-28 de enero de 1993 (Ginebra).
- , 1993: *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo* (CISE-93) (Ginebra).
- , 1998: *Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo*, adoptada por la 16.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, octubre de 1998 (Ginebra).

-
- , 2009: *Informe de la Conferencia*, documento ICLS/18/2008/IV/FINAL, 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008 (Ginebra).
- , 2011: *The employment relationship: A comparative overview*, publicación coordinada por Giuseppe Casale (Ginebra).
- , 2013a: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión (Ginebra).
- , 2013b: *Informe II: Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo*, 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2-11 de octubre de 2013 (Ginebra).
- , 2013c: *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)*, documento para discusión núm. 8, 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2-11 de octubre de 2013 (Ginebra).
- , 2013d: *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2-11 de octubre de 2013 (Ginebra).
- , 2013e: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (resumen en español: *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*) (Ginebra).
- , 2015: *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).
- , 2016: *Non-standard employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*, (resumen en español: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*) (Ginebra).
- Pärnänen, A. y Sutela, F., 2013: *Self-employed workers: Selected literature review for the preparation of the 6th European Working Conditions Survey*, documento de referencia preparado a solicitud de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (Helsinki).
- 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).

Anexo

Proyecto revisado a 30 de julio de 2018

Resolución de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo

Preámbulo

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Habiendo examinado los textos pertinentes de la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993);

Tomando en consideración la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013), y la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, adoptada por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2008);

Recordando las disposiciones del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), que complementa dicho Convenio, así como la necesidad de asegurar la coherencia con otras normas estadísticas internacionales, sobre todo con respecto al Sistema de Cuentas Nacionales, el tiempo de trabajo, los ingresos relacionados con la ocupación y el trabajo en la economía informal;

Reconociendo la necesidad de revisar y ampliar las normas vigentes sobre estadísticas de la situación en el empleo a fin de facilitar una mejor medición estadística de varios aspectos de las relaciones entre los trabajadores y las unidades económicas para las que realizan su trabajo; observar adecuadamente los cambios en las modalidades y formas del trabajo en la ocupación; ampliar el ámbito de aplicación de las normas estadísticas sobre las relaciones laborales para abarcar todas las formas de trabajo; y proporcionar directrices sobre un conjunto más amplio de medidas que el que se ha definido previamente en el ámbito internacional, mejorando así la pertinencia y la utilidad de las normas para los países y territorios (denominados en lo sucesivo «países») en todas las etapas de desarrollo;

Haciendo notar la utilidad de estas normas para aumentar la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre las situaciones contractuales de los trabajadores y su contribución a la medición del trabajo decente y el nivel de bienestar de los hogares y de la sociedad en general — apoyando y facilitando de este modo la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible — así como al logro de la justicia de género;

Reconociendo que la pertinencia de las estadísticas sobre las relaciones laborales para un país dado dependerá de la naturaleza de su sociedad, de los mercados de trabajo y de las necesidades de los usuarios y que, por lo tanto, su aplicación será determinada hasta cierto punto por las circunstancias nacionales,

Adopta, con fecha XX de octubre de 2018, la siguiente resolución, que sustituye a la Resolución de 1993 y al párrafo 25 de la Resolución de 2013 antes citadas.

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer normas que sirvan para orientar a los países en la actualización, armonización y perfeccionamiento de sus programas estadísticos que incluyen información sobre relaciones de trabajo. Las estadísticas de las relaciones de trabajo versan sobre:
a) las relaciones de autoridad entre los trabajadores y las unidades económicas en las que trabajan o para las que realizan el trabajo, y *b)* los riesgos económicos derivados de la situación contractual

-
- u otras condiciones en las que se realiza el trabajo. Estas estadísticas pueden referirse a todas las formas de trabajo, en particular el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo.
2. Estas normas deberían facilitar la producción de estadísticas nacionales sobre las relaciones de trabajo para diversos fines en el marco de un sistema nacional integrado de estadísticas del trabajo basado en conceptos y definiciones comunes en conformidad con las actuales normas estadísticas internacionales y directrices conexas para las estadísticas del trabajo adoptadas por la CIET.
 3. A fin de promover la coherencia e integración de las estadísticas procedentes de diversas fuentes sobre múltiples características de las relaciones de trabajo, la resolución prevé:
 - a) un marco conceptual general para las estadísticas de las relaciones de trabajo;
 - b) una Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (designada con la abreviatura CISO-18);
 - c) una Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo como clasificación de referencia que comprende todas las formas de trabajo;
 - d) un conjunto de variables y categorías transversales que no se recogen en las categorías de clasificación de la situación en el trabajo, con el fin de proporcionar información más detallada sobre las características asociadas al grado de estabilidad y permanencia de una modalidad de trabajo en particular, y permitir la identificación de grupos particulares que revisten interés para las políticas, y
 - e) un conjunto de conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para la recolección y compilación de estadísticas sobre la situación en la ocupación y las variables transversales.
 4. Las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que son pertinentes y revisten interés para las estadísticas de las relaciones de trabajo varían según la forma de trabajo de que se trate y los fines analíticos a que respondan las estadísticas. Por lo tanto, algunos de los conceptos, variables, esquemas de clasificación y categorías que se describen en estas normas sólo serían pertinentes para determinadas formas de trabajo, mientras que otros deberían aplicarse a todas las formas de trabajo.
 5. Cada país debería procurar establecer su sistema de estadísticas de las relaciones de trabajo a fin de proporcionar una base adecuada de información para diversos fines analíticos y descriptivos, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. Dicho sistema debería diseñarse de modo que permita obtener información sobre:
 - a) la naturaleza del riesgo económico y la autoridad a que están sometidos los trabajadores, la intensidad y la naturaleza del vínculo entre los trabajadores y la unidad económica donde trabajan, y la incidencia que los cambios económicos y sociales tienen en su trabajo;
 - b) los efectos de las políticas gubernamentales en relación con la creación de puestos de trabajo, la promoción de las empresas y la reglamentación del mercado laboral relativa a la naturaleza de los puestos de trabajo y la calidad del empleo;
 - c) los efectos de las políticas y normativas públicas sobre las formas de trabajo no remuneradas;
 - d) el grado en que la ocupación y otras formas de trabajo permiten acceder a la protección social y garantizar la seguridad del ingreso;
 - e) los salarios, ganancias y costos de la mano de obra;
 - f) el impacto fiscal de la ocupación en varios tipos de relaciones de trabajo;
 - g) la situación socioeconómica;
 - h) el volumen de trabajo o insumos de trabajo incorporados en las cuentas nacionales de producción, desglosado por trabajadores ocupados a cambio de remuneración y ocupados por beneficios;
 - i) la participación en diferentes tipos de relaciones de trabajo de grupos de población como las mujeres y los hombres, los jóvenes, los niños, los migrantes y otras categorías objeto de políticas específicas, y
 - j) las relaciones entre distintas modalidades de trabajo y sus resultados económicos y sociales.

-
6. Cuando elaboren estadísticas de las relaciones de trabajo, los países deberían esforzarse por aplicar estas normas con el objeto de facilitar la comparabilidad internacional y de evaluar las tendencias y cambios estructurales a efectos de los análisis económicos, sociales y del mercado laboral.

Conceptos de referencia

Unidades estadísticas

7. Las unidades pertinentes para la producción de estadísticas de las relaciones de trabajo son las personas, los puestos de trabajo o actividades productivas, y las unidades económicas.
8. El **puesto de trabajo** o **actividad productiva** se define como el conjunto de tareas y obligaciones desempeñado por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe, para una sola unidad económica:
 - a) La noción de *puesto de trabajo* se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina *actividad productiva*.
 - b) Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo durante un período de referencia determinado. En el caso de las personas que tienen más de un puesto de trabajo, el **puesto de trabajo principal** se define como aquel al que corresponde el mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales sobre tiempo de trabajo.
 - c) Para las personas ocupadas como trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios.
 - d) En el caso de las personas ocupadas como trabajadores dependientes, debería considerarse que el conjunto de tareas realizadas por el trabajador se efectúa para la unidad económica de la que depende, y se debería definir un puesto de trabajo diferente para cada unidad económica de la cual depende el trabajador.
 - e) Cuando una persona se dedica a actividades de producción tanto de bienes como de servicios para el autoconsumo del mismo hogar, las actividades productivas se definen como actividades separadas. Ello permite la identificación de las actividades productivas dentro y fuera de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).
9. Las estadísticas de las relaciones de trabajo se refieren primordialmente a las características de los puestos de trabajo o las actividades productivas en determinadas unidades económicas. Así pues, las personas pueden tener tantas relaciones de trabajo como puestos de trabajo o actividades productivas en unidades económicas. Puesto que algunos tipos de relaciones de trabajo y algunas formas de empleo pueden ser más frecuentes en las actividades secundarias que en el puesto de trabajo principal, las estadísticas de las relaciones de trabajo en los puestos de trabajo o actividades productivas de carácter secundario o de otro tipo son necesarias para lograr una comprensión cabal del alcance de todos los tipos de relación de trabajo, con inclusión de los que son propios de las formas de empleo atípico.
10. Dos características de los puestos de trabajo y las actividades productivas son pertinentes para su diferenciación según la situación en el trabajo y la situación en la ocupación, y su clasificación en grupos agregados. Una es el tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer en relación con el trabajo realizado y otra el tipo de riesgo económico al que está expuesto.

Tipo de autoridad

11. El *tipo de autoridad* hace referencia a la naturaleza del control que tiene el trabajador sobre la organización de su trabajo, la naturaleza de la autoridad que ejerce sobre la unidad económica para la que se realiza el trabajo (incluidas sus actividades y transacciones), y el grado en que el trabajador depende de otra persona o unidad económica para la organización del trabajo y/o el acceso al mercado. El tipo de autoridad se usa para clasificar a los trabajadores como *dependientes* o *independientes*.

Trabajadores independientes

12. Los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica en la que trabajan. Ellos mismos toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica y la manera en que organizan su trabajo. Pueden trabajar solos o en colaboración con otros trabajadores independientes y pueden proporcionar o no trabajo a terceros.

Emprendedores

13. Los emprendedores son personas que poseen y controlan una empresa y que tratan de generar valor mediante la creación de una actividad económica, identificando y explotando nuevos productos, procesos o mercados. De esta manera, crean trabajo para sí mismos y potencialmente para terceros. La categoría de «trabajadores independientes» de la clasificación de la situación en la ocupación es la más adecuada para identificar a los emprendedores y recopilar estadísticas al respecto. Hace falta información adicional pertinente para el contexto nacional, tal como el tamaño, la edad y otras características de la empresa, para proveer estadísticas completas sobre el emprendimiento y para identificar de manera fiable a aquellos trabajadores que están creando oportunidades de trabajo en la ocupación para sí mismos o para otros.

Trabajadores dependientes

14. Los trabajadores dependientes son aquellos que no ejercen autoridad o control completos sobre la unidad económica para la que trabajan. Si son trabajadores ocupados por beneficios, no tienen empleados y no toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan.

Tipo de riesgo económico

15. El *tipo de riesgo económico* hace referencia al grado en que un trabajador: 1) pueda estar expuesto a la pérdida de recursos financieros u otros recursos en el desempeño de la actividad, y 2) pueda experimentar incertidumbre respecto al pago de una remuneración en efectivo o en especie por el trabajo realizado o no percibir ninguna remuneración en absoluto.
16. Desde el punto de vista operativo, el riesgo económico puede medirse teniendo en cuenta:
 - a) si se percibe remuneración por el trabajo realizado y de qué naturaleza es esa remuneración;
 - b) el grado de estabilidad o permanencia del puesto de trabajo o de la actividad productiva, y
 - c) el grado en que el trabajador esté protegido en caso de enfermedad, accidente o terminación del puesto de trabajo.
17. En las estadísticas de la ocupación, el tipo de riesgo económico se usa para clasificar a las personas ocupadas como *trabajadores ocupados por beneficios* o *trabajadores ocupados a cambio de remuneración*, basándose principalmente en la naturaleza de la remuneración que se percibe en un determinado puesto de trabajo. Uno de los aspectos de la naturaleza de la remuneración que se tienen en cuenta es si se percibe o se espera percibir una remuneración:
 - a) en forma de beneficios (lo que también supone el riesgo de pérdidas);
 - b) basada en el tiempo trabajado;
 - c) por unidades de bienes producidos o servicios prestados, o
 - d) como retribución por la producción de bienes o la prestación de servicios.

Trabajadores ocupados por beneficios

18. Los *trabajadores ocupados por beneficios* son personas ocupadas cuya remuneración depende directamente y por completo de los beneficios o pérdidas de la unidad económica en la que trabajan, en particular la remuneración en efectivo o en especie por medio de una transacción comercial por los bienes producidos o los servicios provistos. Estos trabajadores no perciben sueldos o salarios por el tiempo trabajado.

-
19. Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de sociedades. Si bien éstos se exponen al riesgo económico de perder el capital invertido en la sociedad, ese riesgo es mitigado, ya que su responsabilidad es limitada en la medida en que las sociedades son entidades jurídicas distintas de las personas físicas a las que pertenecen. Los gerentes-propietarios pueden percibir sueldos o salarios aun cuando la sociedad no registre beneficios, así como recibir pagos derivados de los beneficios generados.

Trabajadores ocupados a cambio de remuneración

20. Los trabajadores ocupados a cambio de remuneración son personas ocupadas que perciben o esperan percibir una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o por cada unidad de bienes producidos o servicios provistos. Incluye a los empleados y a los gerentes-propietarios de sociedades con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad de la que son propietarios y en la que tienen una participación mayoritaria.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)

21. En la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) los puestos de trabajo en la ocupación a cambio de remuneración o por beneficios se clasifican en diez categorías detalladas sobre la base de los conceptos de tipo de autoridad y tipo de riesgo económico descritos *supra*. Esas categorías pueden agregarse con arreglo a dos jerarquías de clasificación alternativas: la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A)* y la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de riesgo económico (CISO-18-R)*.
22. Las dos jerarquías de situación en la ocupación basadas en el riesgo económico y en la autoridad deberían tener igual prioridad en la compilación de productos estadísticos. Las estadísticas procedentes de encuestas de fuerza de trabajo y, cuando sea posible, de otras fuentes pertinentes deberían compilarse de forma periódica con arreglo a ambas jerarquías.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A)

23. En el nivel superior, la CISO-18-A establece una dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes en la que:
- a) los *trabajadores independientes* se clasifican en los siguientes grupos:
 - A. Empleadores
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - B. Trabajadores independientes sin empleados
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
 - b) los *trabajadores dependientes* se clasifican en los siguientes grupos:
 - C. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
 - D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

-
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
24. La CISO-18-A es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, en particular los análisis del impacto de los ciclos económicos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas de creación y regulación del empleo. También es la jerarquía más apropiada para su utilización como variable de entrada en la compilación de estadísticas clasificadas por situación socioeconómica.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de riesgo económico (CISO-18-R)

25. La CISO-18-R establece una dicotomía entre trabajadores ocupados por beneficios y trabajadores ocupados a cambio de remuneración. Se trata de una dicotomía análoga a la distinción tradicional entre empleo asalariado y trabajo independiente que se utiliza, por ejemplo, en el SCN.

Los *trabajadores ocupados por beneficios* se clasifican en los siguientes grupos:

- F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
- C. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

Los *trabajadores ocupados a cambio de remuneración* se clasifican en los siguientes grupos:

- G. Gerentes-propietarios de sociedades
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago
26. La CISO-10-R es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, la identificación del empleo asalariado y su distribución, el análisis — desde la perspectiva del riesgo económico — del impacto de los ciclos económicos y de las políticas públicas en el mercado de trabajo, y la producción y análisis de estadísticas sobre salarios, ganancias y costos de la mano de obra.

Definiciones y notas explicativas de las categorías utilizadas en las dos jerarquías de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación

A. Empleadores

27. Los *empleadores* son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados. La expresión «de manera regular» debería entenderse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante el período de referencia y durante al menos dos

de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia. En las estadísticas sobre situación en la ocupación, este grupo incluye a:

11 – Empleadores en sociedades

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

11 – Empleadores en sociedades

28. Los *empleadores en sociedades* son trabajadores gerentes-propietarios de sociedades que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados.

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

29. Los *empleadores en empresas del sector de los hogares* son trabajadores que individualmente o con uno o varios socios gestionan una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro, y que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados.

B. Trabajadores independientes sin empleados

30. Los *trabajadores independientes sin empleados* que gestionan una unidad económica individualmente o en colaboración con terceros y no contratan a ninguna persona distinta a ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados de dicha unidad económica. En las estadísticas sobre la ocupación, este grupo incluye a:

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

31. Los *gerentes-propietarios en sociedades sin empleados* son trabajadores con un puesto de trabajo como gerentes-propietarios de una empresa constituida en sociedad en la que no se contrata a ninguna persona (distinta a ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares) para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado.

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

32. Los *trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados* son trabajadores que gestionan individualmente o con uno o varios socios o trabajadores familiares auxiliares una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro en la que no se contrata a ninguna persona para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado.

F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares

33. Los *trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares* son trabajadores que gestionan individualmente o con uno o varios socios o trabajadores familiares auxiliares una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro. Pueden o no estar en condiciones de proporcionar un conjunto completo de cuentas respecto de las actividades de la empresa. Este grupo incluye a:

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

G. Gerentes-propietarios de sociedades

34. Los *gerentes-propietarios de sociedades* son trabajadores con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad (como, por ejemplo, las compañías de responsabilidad limitada o las sociedades en comandita) en la que:

- a) individualmente o junto con otros miembros de su familia y/o con uno o varios socios tienen una participación mayoritaria, y
- b) tienen la autoridad para actuar en nombre de la empresa por lo que se refiere a los contratos con otras organizaciones y a la contratación y el despido de empleados, con arreglo a la legislación nacional sobre la materia y las normas establecidas por el consejo de administración elegido o designado.

La expresión «participación mayoritaria» en una empresa debería entenderse en el sentido de la posesión de una proporción del capital social que da derecho a un número decisivo de votos en el consejo de administración designado o elegido o en las juntas de accionistas, o a un veto sobre sus decisiones, y no en el sentido de que se posee necesariamente una mayoría absoluta de las acciones de la empresa.

35. Los gerentes-propietarios de sociedades incluyen a:

11 – Empleadores en sociedades

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

C. Contratistas dependientes

36. 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.

37. 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 bienes de capital.
- b) las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir sociedades, 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.

38. Los contratistas dependientes presentan una o más de las siguientes características, que pueden ser pertinentes para su identificación en las compilaciones estadísticas, en función del contexto nacional:

- 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 bienes de capital 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 que contrata al 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 (en función de las circunstancias nacionales).
39. 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.
40. 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.
41. La identificación de estos dos subgrupos requiere información adicional sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador.

4. Empleados

42. Los *empleados* son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea. Perciben una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o, en algunos casos, por cada tarea realizada, unidad producida o servicio prestado, incluida la venta (por unidad o por comisión). El pago por tiempo trabajado es la modalidad de remuneración más habitual. El pago en especie suele consistir en bienes de algún tipo. El pago en servicios por lo general se complementa con un pago en efectivo.
43. Los empleados pueden ser contratados en unidades de mercado, unidades no de mercado y hogares que producen bienes y/o servicios principalmente para el autoconsumo. Pueden poseer acciones de la unidad económica que los emplea o, como empleados con responsabilidades de gestión, tener autoridad sobre algunos aspectos de sus operaciones, pero no tienen una participación mayoritaria en la empresa. Dentro de la unidad económica, rinden cuentas de su actuación ante otra persona o ante un consejo.
44. En la categoría de empleados se incluye, entre otros, los siguientes grupos específicos:
- a) los trabajadores que han sido contratados en condiciones equivalentes a las de la ocupación remunerada cuando la organización empleadora establece un contrato únicamente con un intermediario, tal como un jefe de equipo o un agente organizador, y no con los trabajadores de manera individual, y
 - b) los trabajadores miembros de las cooperativas a los que se remunera por tiempo trabajado, por tarea realizada o por unidad producida.
45. Quedan excluidos de la categoría de empleados los trabajadores que son remunerados en virtud de un contrato mercantil para el suministro de bienes o servicios.
46. La categoría de empleados puede desglosarse a su vez en función de la naturaleza de las modalidades contractuales del trabajo en la ocupación, el grado de permanencia de la relación laboral y la estabilidad del tiempo de trabajo disponible para el trabajador, para conformar los siguientes grupos:
- 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

41 – Empleados permanentes

47. Los *empleados permanentes* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata de manera continua o indefinida. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) no se especifica una fecha o evento en que termina el empleo, salvo la edad o el tiempo de jubilación aplicables en la unidad económica de que se trate;
 - b) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios provistos en un período de tiempo determinado, y
 - c) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.

42 – Empleados por tiempo determinado

48. Los *empleados por tiempo determinado* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata por un período de tiempo limitado de por lo menos tres meses. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) se especifica una fecha, diferente a la edad o el tiempo de jubilación, en que termina el empleo o bien un evento (como el final de la cosecha o la conclusión de una obra o proyecto) que significa la terminación del empleo;
 - b) se prevé que la duración total del empleo sea de por lo menos tres meses, desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine;
 - c) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios prestados en un período de tiempo determinado, y
 - d) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.
49. En la categoría de empleados por tiempo determinado se incluyen:
- a) los empleados con contratos de duración determinada de tres meses o más, y
 - b) los empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será de por lo menos tres meses pero no tendrá carácter indefinido.
50. Se excluye de este grupo a los aprendices, pasantes e internos por pago con contratos de trabajo de duración determinada.

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

51. Los *empleados a corto plazo y ocasionales* son empleados con contratos de corta duración y/o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por período de pago. Son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) no se garantiza que se ofrezca trabajo o se realicen actividades durante un período determinado, o
 - b) el contrato es de corto plazo, con una duración inferior a tres meses desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine.
52. En esta categoría se incluyen dos grupos que pueden ser identificados por separado si procede, según las circunstancias nacionales: *empleados a corto plazo* y *empleados ocasionales e intermitentes*.

-
- a) Los *empleados a corto plazo* son aquéllos a quienes se garantiza un número mínimo de horas de trabajo y que están ocupados por un tiempo determinado con una duración esperada inferior a tres meses. Puede tratarse de:
 - i) empleados con contratos de trabajo con una duración inferior a tres meses, y
 - ii) empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será inferior a tres meses.
 - b) Los *empleados ocasionales e intermitentes* son aquellos que no tienen empleo garantizado por un cierto número de horas durante un período determinado, pero que pueden tener acuerdos contractuales de manera continua o recurrente. En función de las circunstancias nacionales y de las modalidades contractuales específicas relacionadas con el puesto de trabajo, este grupo incluye a los empleados contratados con carácter ocasional o intermitente, los trabajadores con contratos de cero horas, los empleados a quienes sólo se les paga cuando se presentan a un trabajo a pedido, y los trabajadores contratados por día.
53. Salvo que la duración total del empleo sea inferior a tres meses, quedan excluidos de la categoría de empleados a corto plazo y ocasionales:
- a) los trabajadores que realizan trabajo a pedido a quienes se garantiza una cantidad determinada de empleo por período de pago, y
 - b) los trabajadores a quienes se garantiza que se les ofrecerá trabajo y remuneración durante una hora a la semana por lo menos.

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

54. Los *aprendices, pasantes e internos por pago* son empleados que realizan alguna actividad para producir bienes o prestar servicios para terceros con el objeto de adquirir experiencia en el lugar de trabajo o competencias en un oficio o profesión, y que perciben remuneración por las tareas realizadas. La adquisición de «experiencia o competencias en el lugar de trabajo» podría ocurrir a través de contratos tradicionales, formales o informales, para obtener o no una certificación o calificación específica. Suele aplicárseles una tasa de remuneración reducida en comparación con la tasa de remuneración aplicable en el caso de los trabajadores plenamente calificados. Esta categoría incluye a las personas que participan en:
- a) pasantías, aprendizajes, formación u otros tipos de programas remunerados, formales o informales, de conformidad con las circunstancias nacionales, y
 - b) actividades de formación o de actualización de competencias remuneradas en el marco de programas de promoción del empleo, cuando participan en el proceso de producción de la unidad económica para la que trabajan.
55. Quedan excluidas de esta categoría los trabajadores:
- a) en período de prueba;
 - b) que participan en actividades generales de formación en el puesto de trabajo o de aprendizaje continuo como parte de la ocupación;
 - c) en trabajo no remunerado, y
 - d) que en su calidad de trabajadores familiares auxiliares reciben capacitación mientras trabajan en una empresa gestionada por un miembro de la familia o del hogar.

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

56. Los *trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en una empresa orientada al mercado que éste gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. Estos trabajadores no perciben remuneraciones regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero podrían percibir remuneraciones en especie o en efectivo de manera irregular en función de los resultados de su trabajo a través de transferencias familiares o de ingresos dentro de los hogares, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona. Los trabajadores

familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella.

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

57. La Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18) proporciona un marco organizativo para las estadísticas clasificadas por la situación en el trabajo procedentes de varias fuentes. No está previsto recolectar datos de todas sus categorías con la misma frecuencia o que se utilicen todas sus categorías para la presentación de estadísticas de alguna fuente en particular. Abarca todos los puestos de trabajo y todas las actividades productivas en todas las formas de trabajo, en particular el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo. En el nivel más detallado comprende 20 categorías mutuamente excluyentes, definidas sobre la base del tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer y del tipo de riesgo económico al que está expuesto en un puesto de trabajo o actividad productiva en particular.
58. Las categorías detalladas de la situación en el trabajo pueden agregarse en función del tipo de autoridad que ejerza el trabajador para conformar ocho grupos amplios que, a su vez, pueden agregarse para establecer la dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes, con arreglo a la siguiente jerarquía:

Trabajadores independientes

1. Empleadores
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - 13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
2. Trabajadores independientes sin empleados
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
 - 23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
 - 24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
 - 25 – Trabajadores voluntarios directos

Trabajadores dependientes

3. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
4. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago
5. Ayudantes familiares
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo

-
6. Trabajadores en formación no remunerados
60 – Trabajadores en formación no remunerados
 7. Voluntarios en o con organizaciones
70 – Voluntarios en o con organizaciones
 9. Otros trabajadores no remunerados
90 – Otros trabajadores no remunerados
59. Cada uno de los grupos detallados de situación en el trabajo de la CISET-18 se refiere a una sola forma de trabajo. Los grupos que se refieren a la ocupación tienen las mismas definiciones que en la CISO-18. Los grupos agregados de la CISO-18-A que incluyen la ocupación y otras formas de trabajo tienen un ámbito de aplicación más amplio en la CISET-18 y, en algunos casos, se les designa con un nombre distinto.
60. Podrían utilizarse subconjuntos de las categorías detalladas de la CISET-18 para notificar de manera conceptualmente coherente estadísticas de las relaciones laborales en el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo voluntario, el trabajo infantil y el uso del tiempo, con independencia del alcance y de las fuentes de los datos estadísticos. Las categorías de trabajo de producción para el autoconsumo y trabajo voluntario podrían agregarse del siguiente modo:
- a) Trabajadores en la producción para el autoconsumo
 - i) Trabajadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - ii) Trabajadores en la producción de bienes para el autoconsumo
14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
 - b) Trabajadores voluntarios
25 – Trabajadores voluntarios directos
70 – Voluntarios en o con organizaciones

Definiciones de las categorías de la CISET-18 no incluidas en la CISO-18

13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo

61. Los *empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad para proveer servicios, sobre todo para uso final propio, y que durante el período de referencia contratan como empleados domésticos a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar).

14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo

62. Los *empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad a fin de producir bienes para uso final propio y contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar) para producir bienes a cambio de remuneración en especie o en efectivo, sobre todo para el

autoconsumo del hogar del empleador. Una parte o excedente de los bienes destinados principalmente para el autoconsumo podría destinarse a la venta o al trueque.

23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados

63. Los *trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados* son trabajadores que realizan alguna actividad para prestar servicios para uso final propio pero que no contratan a empleados domésticos.

24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados

64. Los *trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados* son trabajadores que, por cuenta propia o con uno o más socios, realizan alguna actividad para producir bienes para uso final propio y que no contratan a ninguna persona para producir bienes a cambio de remuneración en efectivo o en especie. Una parte o excedente de los bienes destinados principalmente para el autoconsumo podría destinarse a la venta o al trueque.

25 – Voluntarios directos

65. Los *voluntarios directos* son trabajadores que, por cuenta propia o en colaboración con terceros, y con independencia de cualquier organización o grupo comunitario, realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para otros hogares. Quedan excluidos de este grupo los trabajadores que producen bienes o servicios para el consumo de los miembros de la familia o del hogar del trabajador.

5. **Ayudantes familiares**

66. Los *ayudantes familiares* son trabajadores que ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la producción de bienes o provisión de servicios para el consumo del hogar, ya sea en una empresa orientada al mercado que éste gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. No toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella. Podrían percibir beneficios de los resultados de su trabajo en forma de remuneraciones en efectivo o en especie a través de transferencias dentro de los hogares pero no perciben sueldos o salarios convenidos.

52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo

67. Los *ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la prestación de servicios para el consumo del hogar.

53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo

68. Los *ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la producción de bienes para el consumo del hogar.

6. **Trabajadores en formación no remunerados**

69. Los *trabajadores en formación no remunerados* son personas en trabajo de formación no remunerado, tal como se define esta expresión en la norma estadística internacional más reciente sobre el trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (en la actualidad, la Resolución I de la 19.^a CIET, párrafos 33 a 35).

7. **Voluntarios en o con organizaciones**

70. Los *voluntarios en o con organizaciones* son trabajadores que realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para terceros para o mediante cualquier tipo de organización o grupo comunitario, incluidas las unidades de mercado y no de mercado.
- a) Este grupo incluye a los trabajadores que producen bienes o proveen servicios para terceros a través de grupos de autoayuda, de ayuda mutua y de trabajo comunitario.
 - b) Quedan excluidos de este grupo:
 - i) los trabajadores en formación no remunerados;
 - ii) los trabajadores que realizan actividades obligatorias no remuneradas, y
 - iii) los trabajadores voluntarios directos.

9. **Otros trabajadores no remunerados**

71. La categoría *otros trabajadores no remunerados* comprende a los trabajadores que no pueden clasificarse en ninguno de los demás grupos de la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo. Incluye a aquellos trabajadores que realizan actividades como, por ejemplo, la prestación de servicios no remunerados a la comunidad y el trabajo no remunerado de los reclusos, cuando son impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o servicio civil no remunerados.

Variables y categorías transversales

72. Para obtener estadísticas completas y coherentes de las relaciones de trabajo es indispensable recopilar información sobre las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que no son objeto de medición en las clasificaciones por situación en la ocupación y por situación en el trabajo. Esa información debería presentarse mediante un conjunto de variables y categorías sobre la base de características asociadas al grado de riesgo, estabilidad y permanencia de una ocupación o modalidad de trabajo en particular, y ofrecer definiciones para situaciones que podrían recogerse en varias categorías de las clasificaciones por situación. Podrían utilizarse por sí mismas para producir estadísticas o combinarse en productos estadísticos con categorías de situación pertinentes para construir clasificaciones que revistan interés para fines nacionales.
73. Para compilar estadísticas sobre las categorías detalladas de la CISO-18 se requieren las siguientes variables transversales:
- a) duración del contrato de trabajo;
 - b) tipo de contrato;
 - c) horas de trabajo contractuales, y
 - d) formas de remuneración.
74. Las variables y categorías que se indican a continuación no se requieren para la compilación de estadísticas sobre situación en la ocupación, pero son esenciales a efectos de la compilación de estadísticas coherentes sobre las relaciones de trabajo o la identificación de grupos importantes con interés estadístico:
- a) antigüedad en la actual unidad económica;
 - b) horas habitualmente trabajadas;
 - c) trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial;
 - d) motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo;
 - e) preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente;
 - f) trabajadores estacionales;
 - g) tipo de lugar de trabajo;

-
- h) trabajadores domésticos;
 - i) trabajadores a domicilio;
 - j) relaciones de trabajo multipartitas;
 - k) protección social por inserción laboral;
 - l) vacaciones anuales pagadas, y
 - m) licencia de enfermedad con sueldo.
75. A continuación se indican las categorías y variables transversales recomendadas:
- a) número de empleados en la unidad económica donde está ocupado el trabajador;
 - b) forma principal de remuneración, y
 - c) motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente.

Duración del puesto de trabajo o actividad productiva

76. Como varias de las categorías detalladas de la CISO-18 incluyen puestos de trabajo que difieren considerablemente en cuanto a su capacidad para proporcionar ocupación plena y de manera continua, las estadísticas clasificadas por situación en la ocupación, y en particular las subcategorías relativas a los empleados, deberían complementarse con información sobre la duración del puesto de trabajo. A fin de lograr una cabal comprensión de la estabilidad de las relaciones de trabajo a lo largo del tiempo, así como para evaluar el grado de seguridad del puesto de trabajo y de los ingresos de los trabajadores en relaciones de trabajo no permanentes, es indispensable introducir dos variables relativas a la duración del puesto de trabajo o actividad productiva: la *duración del contrato de trabajo* y la *antigüedad en la actual unidad económica*.

Duración del contrato de trabajo

77. La *duración del contrato de trabajo* hace referencia al tiempo transcurrido desde que comienza hasta que concluye un contrato de trabajo escrito o verbal o, en la ausencia de un contrato en el que se especifique la duración, hasta la fecha en la que se espera que el trabajo termine. Si en el contrato no se especifica la duración del trabajo y no se ha previsto una fecha o evento, diferente de la edad o el tiempo de jubilación, que determine el fin de dicho trabajo, se considera que el acuerdo es «sin límite de tiempo determinado». Esta variable es necesaria para derivar las subcategorías de empleados, aunque también se aplica a los trabajadores voluntarios y en formación no remunerados.
78. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, la duración del contrato debería ser la del contrato vigente (más reciente).

Antigüedad en la actual unidad económica

79. *Antigüedad en la actual unidad económica* hace referencia al tiempo transcurrido desde que el trabajador comenzó a trabajar en una unidad económica en particular y es aplicable a todas las situaciones en la ocupación. Esta variable permite medir la estabilidad y continuidad de la ocupación, incluso en los casos en que el trabajador tiene una serie de contratos con la misma unidad económica. El concepto de antigüedad en la actual unidad económica también puede aplicarse a las actividades realizadas en formas de trabajo distintas de la ocupación.
80. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, antigüedad en esa unidad económica debería basarse en la duración total desde el primer contrato, salvo que la duración del intervalo entre los contratos sea superior o igual a un mes. En algunos casos especiales, como, por ejemplo, cuando los maestros suplentes o en período de prueba suelen ser contratados desde el principio hasta el final del año escolar, se puede aplicar un intervalo más largo, de hasta tres meses.
81. Cuando un trabajador haya sido transferido entre diferentes establecimientos o lugares dentro de una empresa o grupo empresarial, o entre diferentes ministerios o departamentos dentro de un mismo gobierno, antigüedad en la unidad económica actual debería basarse en la unidad institucional de mayor nivel considerada como unidad económica única. En el caso de los

trabajadores ocupados a través de agencias de empleo en virtud, por ejemplo, de modalidades de contratación multipartitas, antigüedad debería determinarse con relación a la agencia, y no con relación al cliente de la misma.

Categorías para la presentación de estadísticas sobre la duración del puesto de trabajo o actividad productiva

82. Las siguientes categorías deberían incluirse en los productos estadísticos normalizados para las dos variables que describen la duración del puesto de trabajo o la actividad productiva:
- menos de un mes;
 - de un mes a menos de tres meses;
 - de tres meses a menos de seis meses;
 - de seis meses a menos de 12 meses;
 - de 12 meses a menos de 18 meses;
 - de 18 meses a menos de 24 meses;
 - de 24 meses a menos de 36 meses;
 - tres años o más, y
 - sin límite de tiempo determinado.
83. En los productos estadísticos y recopilaciones de datos sobre la duración del contrato de trabajo también habría que incluir la categoría «sin límite de tiempo determinado». Para facilitar el análisis de los datos recolectados es preferible recopilar información para las variables de duración utilizando preguntas que no incluyan categorías previamente definidas, excepto la categoría «sin límite de tiempo determinado».

Tiempo de trabajo

84. La información sobre el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, las horas habitualmente trabajadas y las horas de trabajo contractuales debería recopilarse con arreglo a las normas estadísticas internacionales más recientes para la producción de estadísticas sobre el tiempo de trabajo (en la actualidad, la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo adoptada por la 18.ª CIET). La información sobre las horas de trabajo contractuales es necesaria para determinar si los empleados tienen un mínimo garantizado de horas de trabajo, y es imprescindible para derivar las subcategorías de empleados.

Motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo

85. La ocupación de carácter temporal u ocasional puede estar relacionada con las características del puesto de trabajo o del mercado laboral, con las preferencias de las personas o con la necesidad que éstas tengan de conciliar el trabajo con otras responsabilidades. Las estadísticas sobre estas diferentes dimensiones del empleo no permanente pueden compilarse utilizando las tres variables siguientes:
- motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo;
 - preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente, y
 - motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente.
86. El *motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo* se refiere a las características del puesto de trabajo que determinan su carácter temporal u ocasional. Deberían recopilarse estadísticas respecto de todos los puestos de trabajo de las personas ocupadas que no sean empleados permanentes. También deberían recopilarse estadísticas con respecto a los contratistas dependientes cuando ello revista interés para los fines de cada país. Dependiendo de cuál sea el enfoque de medición que se adopte, la información sobre los motivos de la no permanencia en el puesto de trabajo puede utilizarse para identificar tanto los puestos de trabajo estacionales como el trabajo de los aprendices, pasantes e internos por pago.

-
87. Los productos estadísticos sobre el motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo deberían incluir las siguientes categorías por lo menos:

- trabajo estacional;
- trabajo en formación, aprendizaje o pasantía;
- trabajo como sustituto;
- conclusión de un proyecto;
- programas de creación de empleo;
- período de servicio exigido antes de la obtención de un contrato permanente, y
- otros motivos.

Los «motivos habituales en la rama de actividad o la ocupación» se incluyen en la categoría «otros motivos», pero podrían identificarse por separado cuando ello revista interés en el contexto de cada país.

88. Debería crearse una variable independiente, denominada «*preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente*», para establecer si el carácter no permanente del puesto de trabajo es o no una preferencia de la persona interesada. Se trata de determinar si la razón por la que una persona ocupa un puesto de trabajo no permanente es que no desea tener un puesto de trabajo permanente.
89. Las estadísticas sobre los *motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente* se refieren a las circunstancias de la persona que pudieran haber motivado su preferencia por ocupar un puesto de trabajo no permanente. Estos datos pueden compilarse cuando ello revista interés para los fines de cada país. Entre tales motivos podrían figurar los siguientes:
- trabajo combinado con estudios;
 - trabajo combinado con la jubilación;
 - trabajo combinado con el cuidado no remunerado de niños;
 - trabajo combinado con otras responsabilidades familiares.

Tipo de contrato

90. Se necesita una variable sobre el *tipo de contrato* para determinar si los empleados tienen un contrato escrito o un acuerdo verbal con el empleador. El tipo de contrato es necesario para la secuenciación de las preguntas, aunque también es indicativo de la estabilidad del acuerdo.
91. El tipo de contrato no debería utilizarse directamente para medir la informalidad ya que un acuerdo verbal puede incluir la protección social y las personas con contratos escritos podrían cumplir o no los criterios del trabajo formal.
92. En la producción de estadísticas deberían utilizarse como mínimo las categorías de respuestas «contrato escrito» y «acuerdo verbal». También deberían compilarse estadísticas provenientes de fuentes pertinentes que indiquen si el contrato es individual o colectivo.

Formas de remuneración

93. La *forma de remuneración* hace referencia a la base sobre la que se calcula el pago y no a la modalidad de pago (por ejemplo, en efectivo o en especie). Debería especificar la información pertinente para comprender la naturaleza de la relación de trabajo sin abarcar necesariamente otros aspectos de la remuneración. La variable «formas de remuneración» es necesaria para identificar las categorías de la situación en la ocupación y debería incluir información acerca de todas las formas de remuneración del trabajador en un puesto de trabajo particular. La variable independiente recomendada de «forma principal de remuneración» proporciona información adicional que podría obtenerse añadiendo una pregunta suplementaria.
94. Se necesitan, como mínimo, las siguientes categorías:
- por tiempo trabajado;
 - por unidad;

- comisión;
- retribución por servicios prestados;
- por beneficios o pérdidas;
- propinas de clientes, y
- otros.

Trabajadores estacionales

95. Los *trabajadores estacionales* son aquellos en puestos de trabajo o actividades productivas cuya periodicidad y duración están influenciadas significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los períodos vacacionales y las labores de preparación o las cosechas agrícolas. En el caso de los empleados no permanentes y los contratistas dependientes, la estacionalidad debería medirse como parte de los motivos por los que no se tiene un puesto de trabajo permanente. En el caso de los trabajadores independientes y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado, debe determinarse si la empresa funciona todo el año o únicamente durante una determinada estación del año. Cuando en un país o región se recurre con frecuencia a contratos de trabajo que sólo están vigentes en determinadas épocas del año, se podría recopilar información sobre la estacionalidad mediante preguntas específicas para los trabajadores de las ramas de actividad u ocupaciones pertinentes. Para una medición exacta de la estacionalidad es indispensable recolectar datos en diferentes momentos del año, abarcando las temporadas de actividad y las temporadas de inactividad.

Lugar de trabajo

96. El *tipo de lugar de trabajo* permite obtener información sobre el tipo de lugar en que suele realizarse el trabajo. Cuando el trabajo se realice de manera regular en más de un tipo de lugar, esta variable debería basarse en el tipo de lugar de trabajo principal. Así pues, si una persona teletrabaja desde su domicilio de manera ocasional pero pasa la mayor parte del tiempo de trabajo en los locales del empleador, el tipo de lugar de trabajo principal serán, en este caso, los locales del empleador.
97. La información sobre el tipo de lugar de trabajo es necesaria para identificar diversos grupos de trabajadores, como los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas. En el caso de estos últimos trabajadores, se debería considerar que su tipo de lugar de trabajo es aquel donde se realiza efectivamente el trabajo, y no el lugar de trabajo del empleador, como es el caso, por ejemplo, de las personas que trabajan para agencias de empleo temporal. En algunos contextos la información sobre el tipo de lugar de trabajo resulta pertinente para la identificación de contratistas dependientes. Como variable propiamente dicha, es importante para la identificación de trabajadores cuyo lugar de trabajo (por ejemplo la calle) pueda exponerlos a riesgos o de trabajadores a domicilio de todas las situaciones en la ocupación.
98. Para facilitar la identificación de los grupos antes mencionados, y a efectos del análisis de las relaciones de trabajo, se necesitan, como mínimo, datos estadísticos sobre las categorías que se indican a continuación:
- domicilio particular (o área circundante);
 - hogar del cliente o del empleador;
 - lugar de trabajo o locales del empleador;
 - locales de la propia empresa;
 - explotación agraria familiar;
 - lugar de trabajo o locales del cliente;
 - medio de transporte acuático, aéreo o terrestre;
 - actividad puerta a puerta;
 - calle u otro espacio público;
 - mercado;

-
- ningún tipo de lugar fijo, y
 - otro tipo de lugar.
99. Los países podrían optar por añadir preguntas o categorías para sus propios fines analíticos. Cuando se necesite información sobre el trabajo a través de plataformas en línea, este dato debería plasmarse en una variable independiente, en lugar de registrarse como categoría de lugar de trabajo, que se referiría más bien al tipo de lugar desde el cual se suele acceder a la red.
100. Cuando el lugar de trabajo sea un local de empresa como una tienda minorista o un taller de reparación adjunto a la residencia pero que no forma parte integral de ella (por ejemplo cuando tiene entrada propia), en tales casos los locales de las empresas deberían considerarse como el lugar de trabajo. Cuando el lugar de trabajo sea una o varias habitaciones situadas en el recinto de la residencia que serían normalmente utilizadas para fines residenciales, en tales casos el «domicilio particular» debería considerarse como el lugar de trabajo.

Trabajadores domésticos

101. A efectos estadísticos, el trabajo doméstico se define como «todo trabajo realizado en o para uno o varios hogares para proveer servicios principalmente para el consumo de sus miembros». El trabajo doméstico puede realizarse mediante remuneración a empleados del hogar, agencias que proporcionan servicios domésticos a los hogares y proveedores de servicios domésticos por cuenta propia. También puede realizarse por miembros del hogar no remunerados o personas no remuneradas que no habitan en la vivienda del hogar, como miembros de la familia, vecinos o voluntarios.
102. En las estadísticas de la ocupación, los trabajadores domésticos se definen como personas de uno u otro sexo ocupadas por beneficios o a cambio de remuneración, incluida la remuneración en especie, que realizan tareas en o para uno o varios hogares para proveer servicios principalmente para el consumo del hogar. El trabajo puede realizarse en el recinto del hogar o en otros lugares.
103. Sobre la base de las definiciones estadísticas de trabajo doméstico y trabajadores domésticos podrían identificarse las siguientes categorías de trabajadores domésticos ocupados:
- a) los empleados domésticos, esto es, todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten, incluidos:
 - i) los empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo, y
 - ii) los empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo;
 - b) los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, y
 - c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.
104. Los trabajadores ocupados que prestan servicios en o para uno o varios hogares pero que no son contratados directamente por los hogares se consideran trabajadores domésticos siempre que el trabajo que realicen comprenda principalmente servicios domésticos, por ejemplo servicios de limpieza, cuidado de niños, cuidado personal, preparación de alimentos, jardinería, conducción y seguridad.
105. Quedan excluidos de la categoría de trabajadores domésticos:
- a) los trabajadores ocupados por beneficios y los empleados de unidades económicas distintas de los hogares que prestan servicios que no se consideran servicios domésticos, por ejemplo, servicios relacionados con la educación (enseñanza a domicilio) o con el mantenimiento y conservación de bienes físicos de la vivienda (instalación y reparación de equipos eléctricos, fontanería, etc.);
 - b) los trabajadores que prestan principalmente servicios a empresas del sector de los hogares, y
 - c) los trabajadores que prestan servicios que con frecuencia suelen realizar los empleados domésticos, como el lavado de ropa, el cuidado de niños y el cuidado personal, cuando el trabajo se lleva a cabo en los locales del propio trabajador, a menos que el servicio se preste en el marco de un puesto de trabajo en el que el trabajador esté directamente contratado como empleado del hogar.

-
106. Los *trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios* son empleados contratados por unidades económicas, por ejemplo, agencias que proveen servicios domésticos a los hogares. Los *proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios* prestan servicios domésticos en hogares privados, ya sea como trabajadores independientes o como contratistas dependientes.
107. En las compilaciones estadísticas podría identificarse a los empleados domésticos cuando la actividad económica de sus empleadores sea equivalente a la División 97 de la CIIU Revisión 4, Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. Otros trabajadores domésticos podrían identificarse en las compilaciones estadísticas si sus ocupaciones se corresponden con las que normalmente desempeñan los empleados domésticos y si su principal lugar de trabajo es la residencia del cliente. El análisis de esas ocupaciones por lugar de trabajo también permitiría identificar a otros trabajadores que no son considerados trabajadores domésticos, pero que prestan servicios que con frecuencia suelen realizar los empleados domésticos (como el lavado de ropa, el cuidado de niños y el cuidado personal) en entornos como el domicilio privado o el lugar de trabajo, o bien en el lugar de trabajo de agencias que proveen dichos servicios.

Trabajadores a domicilio

108. Los *trabajadores a domicilio* son aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. Dentro de la categoría de los trabajadores ocupados, puede haber empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados o trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

Relaciones de trabajo multipartitas

109. Se establece una *relación de trabajo multipartita* cuando una tercera parte interviene entre un trabajador dependiente y la empresa para la que se realiza el trabajo. Los trabajadores de esta categoría pueden ser empleados de dicha tercera parte o pueden ser contratistas dependientes cuyo acceso a las materias primas, los clientes o el mercado es controlado por la unidad económica que actúa como tercera parte.
110. Por lo que se refiere a los empleados, la relación multipartita se establece por medio de una empresa que actúa como empleador y proporciona trabajadores, con carácter temporal o permanente, a fin de realizar tareas para otra empresa, y se encarga de pagar los sueldos o salarios de los empleados.
111. Se distinguen dos grupos principales de empleados en las relaciones de trabajo multipartitas:
- a) empleados contratados mediante agencias de empleo privadas, y
 - b) empleados que prestan servicios externalizados.
- En algunos países, también se puede identificar un tercer grupo:
- c) trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo.
112. Los *empleados contratados mediante agencias de empleo privadas* son trabajadores cedidos por una agencia para realizar tareas para otra empresa bajo la supervisión de la empresa usuaria. Estos empleados son contratados por agencias de empleo privadas, como las agencias de alquiler de mano de obra, las agencias de empleo temporal u otros proveedores de mano de obra (intermediarios laborales, agencias de externalización de servicios, oficinas de contratación o subcontratistas de mano de obra) que proveen trabajadores y los remuneran, pero que por lo general no participan en la supervisión del trabajo.
113. Los *empleados que prestan servicios externalizados* son contratados como empleados por una empresa para proveer de manera regular un servicio específico que su empleador ha convenido prestar a otra empresa o a un hogar, generalmente bajo la supervisión parcial del cliente. Entre los empleadores se incluyen, por ejemplo, las agencias proveedoras de servicios en campos como la enfermería, el trabajo doméstico, la limpieza de oficinas, la seguridad y la informática. La agencia empleadora puede supervisar algunos elementos del trabajo y establecer criterios de servicio, y el propio cliente también puede supervisar a diario el trabajo que se realiza.
114. Los *trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo* son proporcionados por organismos gubernamentales, que también los remuneran, para realizar tareas para otra unidad económica en el marco de un programa de promoción del empleo financiado con recursos públicos.

Quedan excluidas de este grupo las personas cuyo trabajo es un requisito para seguir percibiendo prestaciones sociales.

115. En todos estos casos, el trabajo no se realiza principalmente en los locales de la empresa que paga al empleado. El lugar de trabajo suelen ser los locales del cliente, pero también podría ser otro lugar.
116. Por lo que se refiere a los contratistas dependientes, se considera que existe una relación de trabajo multipartita cuando un intermediario suministra materias primas y recibe los bienes producidos por dichos contratistas dependientes, o bien cuando un intermediario controla el acceso a los clientes o al trabajo, por lo general utilizando Internet. El contratista dependiente puede recibir el pago directamente del cliente, o únicamente a través del intermediario que se beneficia del trabajo realizado.

Variables relacionadas con la medición de las relaciones de trabajo informales

117. Para evaluar el grado de protección social de los trabajadores y la magnitud del riesgo económico al que están expuestos en caso de ausencia del trabajo se requieren tres variables relacionadas con la medición del empleo informal:
 - a) protección social por inserción laboral;
 - b) acceso a vacaciones anuales pagadas, y
 - c) acceso a licencia de enfermedad pagada.
118. Estas tres variables permiten medir la incidencia de las formas de empleo atípico en el acceso a licencias y protección social. Son útiles para identificar el empleo informal entre los empleados, pero no son suficientes para realizar una medición completa de las relaciones de trabajo informales.

Protección social por inserción laboral

119. La categoría de *protección social por inserción laboral* permite determinar si una persona tiene derecho a cobertura de protección social en razón de su ocupación en un puesto de trabajo en particular. La variable excluye por tanto los regímenes «universales» en los que la cobertura de protección social no depende de que se ocupe un puesto de trabajo.
120. Al medir la protección social por inserción laboral habría que tener en cuenta el contexto y la legislación nacionales. La medición podría basarse en una o en varias formas específicas de protección social (por ejemplo, el seguro de accidentes laborales, las prestaciones de vejez, el seguro de salud o el seguro de desempleo) en función del contexto nacional.

Acceso a vacaciones anuales pagadas

121. El *acceso a vacaciones anuales pagadas* hace referencia al derecho y la capacidad del trabajador de disfrutar de tiempo libre retribuido que concede el empleador, o a ser compensado por las vacaciones anuales que no haya tomado. El número de días que se conceden no sólo podría variar de un país a otro sino también dentro de un mismo país (por ejemplo, entre diferentes ocupaciones y ramas de actividad), en función de la legislación y las normativas laborales nacionales. El reconocimiento del derecho jurídico a disfrutar de vacaciones anuales pagadas no es suficiente si en la práctica el trabajador no puede hacer uso de ese derecho.

Acceso a licencia de enfermedad pagada

122. El *acceso a licencia de enfermedad pagada* hace referencia al derecho y la capacidad del trabajador de disfrutar de una licencia remunerada que concede el empleador por motivos personales de enfermedad o accidente. La licencia de enfermedad pagada debería depender del puesto de trabajo, de ahí que esta variable excluya los regímenes en los que no está vinculada a un puesto de trabajo en particular. El número de días remunerados que se conceden por motivos de enfermedad o accidente no sólo podría variar de un país a otro sino también dentro de un mismo país, en función de la legislación y las normativas laborales nacionales. El reconocimiento del derecho jurídico a

disfrutar de licencia de enfermedad pagada no es suficiente si en la práctica el trabajador no puede hacer uso de ese derecho.

Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos

123. Las normas aplicables a las estadísticas de las relaciones de trabajo que se describen en la presente resolución tienen por objeto permitir la compilación de estadísticas sobre diversos tipos de actividades productivas y procedentes de diferentes tipos de fuentes, de manera armónica y de modo que facilite la comparabilidad. En estas normas se definen categorías y variables para la presentación de los resultados estadísticos con arreglo a criterios comparables internacionalmente. La determinación precisa de las preguntas y los métodos de recopilación de datos que se utilizarán dependerá de las fuentes. A fin de facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas, los datos sobre las relaciones de trabajo deberían recolectarse teniendo en cuenta las directrices para la recopilación de datos y las metodologías de medición pertinentes que la OIT haya publicado más recientemente.
124. La frecuencia de recolección de datos para la CISO-18 debería ser la misma que se aplica para la medición de la ocupación. El nivel de detalle podría variar en función de la fuente estadística y de las necesidades descriptivas y analíticas. La compilación de estadísticas con arreglo a la CISET-18, o a subconjuntos de esta clasificación, dependerá de la disponibilidad y frecuencia de recopilaciones estadísticas sobre las diferentes formas de trabajo.
125. Todas las fuentes que sirven de base para la producción de estadísticas de la ocupación también podrían servir para la recopilación de los datos que se requieren para la obtención de estadísticas sobre las diez categorías detalladas de la CISO-18. Cada fuente estadística presenta ventajas y desventajas y con frecuencia son complementarias unas de otras.
126. Las encuestas de hogares y de establecimientos son una fuente importante de estadísticas del mercado de trabajo. En particular, las compilaciones basadas en los hogares, como las encuestas de fuerza de trabajo, constituirán una fuente de datos esencial para la obtención de estadísticas pormenorizadas con arreglo a la clasificación de la CISO-18.
127. También pueden producirse estadísticas de la ocupación mediante encuestas de hogares especializadas sobre temas como el uso del tiempo, la educación y la formación, el nivel de vida o los ingresos y gastos de los hogares. En estos casos convendría incluir preguntas que permitan determinar la situación en la ocupación con un grado de detalle adecuado para los fines analíticos de las estadísticas. La naturaleza de las preguntas formuladas y el grado de detalle en tales casos necesitarían reflejar la viabilidad de la recopilación de datos debido a las limitaciones de la fuente de datos usada.
128. Dado que los censos de población constituyen una fuente importante de estadísticas de la ocupación, quizás sea necesario que en dichos censos se clasifique a las personas activas por situación en la ocupación, ya que ello permitiría producir estimaciones sobre zonas geográficas y grupos de población pequeños. Ahora bien, puesto que en la mayoría de los censos de población hay que atenerse a un número estricto de preguntas, quizás habría que optar por una pregunta breve o un módulo que abarque el concepto o los conceptos definidos en la presente resolución, aunque con menos detalles y menor precisión que en las encuestas de fuerza de trabajo.
129. Dado que las encuestas de establecimientos son una fuente importante de estadísticas sobre ocupación, ganancias, tiempo remunerado, costos laborales y puestos de trabajo vacantes, debería aplicarse la clasificación de la CISO-18 si se necesita información sobre los diferentes tipos de modalidades de ocupación. El nivel de detalle debería reflejar las necesidades de información de los países y las posibilidades concretas de recopilar datos sobre establecimientos.
130. Los registros administrativos, elaborados o adaptados con fines estadísticos, también podrían constituir una fuente importante para la producción de estadísticas de la ocupación. Estos registros podrían estar basados, por ejemplo, en los sistemas tributarios, los servicios de empleo, los regímenes de pensiones o la administración de la seguridad social. Si un país estuviera utilizando registros administrativos para producir estadísticas sobre la ocupación, en tales casos tal vez convendría derivar las categorías de situación en la ocupación de esos mismos registros. La estructura y el contenido de las fuentes administrativas propias de cada país determinarían hasta qué punto ello sea posible.

Indicadores

131. Los países deberían seleccionar un conjunto de indicadores que cumplan los objetivos principales de las estadísticas para difundirlos con la periodicidad adecuada, como se recomienda en el párrafo 124. Deberían calcularse indicadores para el grupo objetivo en su conjunto, y desglosarse por sexo, grupos de edad específicos (incluyendo categorías separadas para los jóvenes), nivel educativo, región geográfica, zonas urbanas y rurales y otras características pertinentes, teniendo en cuenta la precisión estadística de las estimaciones.
132. Para reflejar las circunstancias nacionales, en el citado conjunto de indicadores se deberían incluir indicadores seleccionados de entre los que se enumeran a continuación, a fin de observar el desempeño del mercado laboral, la estabilidad de las relaciones de trabajo, la exposición de la población ocupada al riesgo económico y la participación en formas de empleo atípico. El conjunto de indicadores seleccionados podría complementarse con indicadores adicionales en función de las necesidades de cada país:
- a) número total de empleados en plantilla, horas habitualmente trabajadas y proporción con respecto al total de personas ocupadas de los siguientes grupos de trabajadores (puesto de trabajo principal):
 - i) trabajadores independientes;
 - ii) trabajadores dependientes;
 - iii) trabajadores ocupados por beneficios;
 - iv) trabajadores ocupados a cambio de remuneración;
 - v) cada una de las categorías agregadas (A a G) que se definen en la CISO-18-A y la CISO-18-R, y
 - vi) las diez categorías detalladas que se especifican en la CISO-18;
 - b) número total de empleados en plantilla y proporción con respecto al total de personas ocupadas de los siguientes grupos de trabajadores (puesto de trabajo secundario):
 - i) contratistas dependientes;
 - ii) trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados;
 - iii) empleados por tiempo determinado, y
 - iv) empleados a corto plazo y ocasionales;
 - c) proporción de contratistas dependientes en un puesto de trabajo principal con respecto a los empleados y a los trabajadores independientes sin empleados;
 - d) subcategorías de empleados en proporción al número total de empleados;
 - e) proporción de empleados en un puesto de trabajo principal no permanente con respecto al número total de empleados en un puesto de trabajo principal;
 - f) duración del contrato de trabajo para las siguientes categorías:
 - i) empleados por tiempo determinado, y
 - ii) empleados a corto plazo y ocasionales, y
 - g) antigüedad en la unidad económica actual con respecto a todas las situaciones en la ocupación.
133. Para obtener información sobre la autoridad ejercida y los niveles de participación de hombres, mujeres y jóvenes en el trabajo de producción para el autoconsumo, se pueden utilizar los siguientes indicadores:
- a) número total de empleados en plantilla, horas habitualmente trabajadas y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar y al número total de trabajadores en la producción de bienes para el autoconsumo:
 - i) empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo;

- ii) trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados, y
 - iii) ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo;
 - b) número total de empleados en plantilla, horas habitualmente trabajadas y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar:
 - i) empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo;
 - ii) trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados, y
 - iii) ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo.
134. Para obtener información sobre los niveles de participación de los jóvenes y los adultos de uno u otro sexo en el trabajo en formación, tanto remunerado como no remunerado, se pueden utilizar los siguientes indicadores:
- a) número total de empleados en plantilla y horas habitualmente trabajadas en las siguientes categorías de la CISET-18:
 - i) aprendices, pasantes e internos por pago, y
 - ii) trabajadores en formación no remunerados;
 - b) proporción de cada uno de los grupos anteriores con respecto al total de personas ocupadas y al número total de personas que ocupan un trabajo en formación, tanto remunerado como no remunerado, y
 - c) los países interesados en analizar a los trabajadores en formación en general podrían utilizar un indicador combinado, de la siguiente manera:
- $$\frac{(\text{aprendices, pasantes e internos por pago}) + (\text{trabajadores en formación no remunerados})}{\text{Número total de personas ocupadas} + \text{trabajadores en formación no remunerados}} \times 100$$
135. Para proporcionar información sobre los niveles de participación de los jóvenes y los adultos de uno u otro sexo en el trabajo voluntario, pueden ser muy útiles los siguientes indicadores: número total de empleados en plantilla; horas efectivamente trabajadas, y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar y al total de personas en trabajo voluntario:
- a) voluntarios directos, y
 - b) voluntarios en o con organizaciones.
136. Para analizar las relaciones de trabajo multipartitas, los países pueden considerar útil elaborar indicadores sobre los niveles de participación, el número total de empleados en plantilla, las horas habitualmente trabajadas y la proporción de los siguientes grupos con respecto al total de personas ocupadas (o el número total de empleados):
- a) empleados contratados mediante agencias de empleo privadas;
 - b) empleados que prestan servicios externalizados, y
 - c) trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo.

Labor futura

137. Para promover la aplicación de la presente resolución, la OIT debería trabajar en colaboración con los países, las organizaciones internacionales, regionales y subregionales, así como con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el objeto de:
- a) difundir ampliamente estas normas e informar sobre su impacto e interpretación;
 - b) actualizar y mantener el proyecto de directrices para la recolección de datos publicado como documento de sala xxx para esta Conferencia, de modo que refleje el texto adoptado de la

presente resolución, así como la experiencia y mejores prácticas internacionales de que se dispone en la actualidad;

- c)* elaborar manuales técnicos e instrumentos modelo para la recolección de datos, que deberán publicarse en los tres idiomas oficiales y en otros idiomas con el apoyo de instituciones asociadas;
- d)* proseguir el trabajo metodológico y conceptual, incluidas las pruebas piloto de los diferentes elementos que constituyen las normas para la elaboración de estadísticas sobre las relaciones de trabajo;
- e)* prestar asistencia técnica y organizar actividades de formación y desarrollo de capacidades para las oficinas estadísticas nacionales, los servicios estadísticos de los ministerios competentes y otras partes interesadas, tales como los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y
- f)* emprender nuevos trabajos de desarrollo conceptual y metodológico sobre la medición del trabajo realizado a través de plataformas o aplicaciones digitales.