

Proyecto revisado

## **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 18ª 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 el empleo 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 de empleo; 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 de los cambios económicos y sociales en la situación en la ocupación de los trabajadores;
- b) los efectos de las políticas gubernamentales en relación con la creación de empleo, 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) el grado en que la ocupación y otras formas de trabajo permiten acceder a la protección social y garantizar la seguridad del ingreso;
- d) los salarios, ganancias y costos de la mano de obra;
- e) la repercusión fiscal de la ocupación en varios tipos de relaciones de trabajo;
- f) la situación socioeconómica;
- g) 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;
- h) 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
- i) 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 diferencias 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.

10. Dos características de los puestos de trabajo y las actividades productivas son pertinentes para su diferenciación por 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 trabajadores que crean trabajo para sí mismos y potencialmente para otros por medio del establecimiento y operación de una empresa. 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 y la naturaleza 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) las circunstancias en que el puesto de trabajo o la actividad productiva pueden darse por terminados, 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 o servicios producidos. Estos trabajadores no perciben sueldos o salarios por el tiempo trabajado.

19. Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de corporaciones. Si bien éstos se exponen al riesgo económico de perder el capital invertido en la corporación, ese riesgo es mitigado, ya que su responsabilidad es limitada en la medida en que las corporaciones son entidades jurídicas distintas de las personas físicas de las que son propiedad. Los gerentes-propietarios pueden percibir sueldos o salarios aun cuando la corporación 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 o servicios producidos. Incluye a los empleados y a los gerentes-propietarios de corporaciones 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 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 corporaciones

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

---

B. Trabajadores independientes sin empleados

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones 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. Esta clasificación 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.

25. La clasificación por tipo de autoridad 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 riesgo económico (CISO-18-R)***

26. 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 empleo 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 corporaciones

11 – Empleadores en corporaciones

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones 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

27. Esta jerarquía de clasificación es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, la identificación del empleo asalariado y su distribución, 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**

28. 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 en calidad de empleados por al menos una hora por semana. En las estadísticas sobre situación en la ocupación, este grupo incluye:

11 – Empleadores en corporaciones

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

29. En la categoría de empleadores se incluye a aquellos que tienen empleados de manera regular y aquellos que tienen empleados sólo de manera ocasional. Los empleadores que tienen empleados de manera regular son aquellos que habitualmente tienen al menos un empleado por al menos una hora por semana. Los empleadores con empleados de manera ocasional son aquellos que tienen empleados con una frecuencia inferior a la anterior, es decir, empleadores que no todas las semanas tienen empleados. Pueden recopilarse estadísticas sobre empleadores ya sea para aquellos que tienen empleados de manera regular, o para todos los empleadores. Cuando las estadísticas se recopilan en referencia a todos los empleadores, en la medida de lo posible, los empleadores que contratan empleados de manera regular deberían ser identificados por separado de aquellos que contratan empleados de manera ocasional.

---

## 11 – Empleadores en corporaciones

30. Los *empleadores en corporaciones* son trabajadores gerentes-propietarios de corporaciones 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 en calidad de empleados al menos una hora por semana.

## 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

31. 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 ayudantes familiares) para que desempeñen tareas en calidad de empleados al menos una hora por semana.

### **B. Trabajadores independientes sin empleados**

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

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

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

#### 21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

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

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

34. 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 como empleado a ninguna persona.

### **F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares**

35. 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. Son los siguientes:

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 corporaciones**

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

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

37. Los gerentes-propietarios de corporaciones incluyen:

11 – Empleadores en corporaciones

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

## **3. Contratistas dependientes**

38. Los *contratistas dependientes* son trabajadores ocupados por beneficios, por lo general mediante una transacción comercial, que dependen de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades. Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo mediante la organización del trabajo o el control del acceso al mercado, y/o de carácter económico, por ejemplo mediante el control del precio de los bienes o servicios producidos, el acceso a las materias primas o los medios de producción. Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro.

39. Los contratistas dependientes se caracterizan por todos o alguno de los siguientes elementos:

- a) su trabajo puede organizarlo o supervisarlo otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;
- b) tienen un acuerdo para la producción de bienes y servicios para una entidad separada (con las características de una transacción comercial);
- c) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados;
- d) la entidad que contrata al trabajador no retiene en origen el impuesto sobre la renta;
- e) 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), y
- f) el pago adopta la forma de una transacción comercial.

40. 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) contratan como empleados a una o a varias personas para que realicen tareas para ellos, o
  - c) gestionan una empresa constituida en sociedad.

41. 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 empleo por cuenta propia, y
- b) los trabajadores propietarios y gestores de su propia empresa, o que han aportado recursos financieros o materiales importantes, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo.

42. La identificación de estos dos subgrupos requiere información adicional sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador.

#### **4. Empleados**

43. 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 o parte de una tarea realizada o por servicios producidos, 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.

44. 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.

45. Esta categoría incluye 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 el dirigente del equipo o un agente organizador, y no con los trabajadores de manera individual.

46. Los empleados pueden 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 o servicios producidos 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 o servicios producidos 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 más de tres meses, 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. El empleo en esta categoría puede ofrecer flexibilidad a los trabajadores que necesiten conciliar el empleo con las responsabilidades familiares, la educación u otras formas de trabajo pero puede también conllevar inseguridad de los ingresos y del empleo.

53. 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.

54. 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

55. Los *aprendices, pasantes e internos por pago* son empleados que realizan alguna actividad para producir bienes o 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.

56. Quedan excluidas de esta categoría las personas:

- a) en los períodos de prueba que se practican al inicio de un empleo;
- b) en actividades generales de formación en el puesto de trabajo o en aprendizaje continuo como parte de la ocupación, incluso cuando sucede en unidades de mercado y no de mercado propiedad de miembros del hogar o la familia, y
- c) en trabajo no remunerado en unidades de mercado y no de mercado propiedad de miembros del hogar o la familia.

### **E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado**

57. 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)**

58. 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.

59. 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 de situación en el trabajo que, a su vez, pueden agregarse para establecer la dicotomía entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes, con arreglo a la siguiente jerarquía:

#### **I. Trabajadores independientes**

##### **1. Empleadores**

11 – Empleadores en corporaciones

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 corporaciones 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

**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

---

60. 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.

61. 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 la utilización 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 producción 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

62. Los *empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad para producir 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). Podrían vender a terceros parte de esos servicios, por ejemplo cuidar niños de otros hogares por trueque o a cambio de remuneración al mismo tiempo que se dedican principalmente al cuidado de sus propios hijos.

---

## 14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo

63. Los *empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo* son trabajadores que durante el período de referencia 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 producción de servicios para el autoconsumo sin empleados

64. Los *trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados* son trabajadores que realizan alguna actividad para producir servicios para uso final propio pero que durante el período de referencia no contratan como empleados domésticos a ninguna persona. Podrían vender a terceros parte de esos servicios, por ejemplo cuidar niños de otros hogares por trueque o a cambio de remuneración al mismo tiempo que se dedican principalmente al cuidado de sus propios hijos.

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

65. 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 durante el período de referencia 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

66. 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.

a) Quedan excluidos de este grupo los trabajadores que:

- i) realizan trabajo no obligatorio, sin remuneración, para o mediante organizaciones que abarcan unidades de mercado y no de mercado, incluido el trabajo realizado a través de grupos de autoayuda, de ayuda mutua y de trabajo comunitario de los que forma parte el trabajador, y
- ii) producen bienes o servicios para el consumo de los miembros de la familia o del hogar del trabajador.

## 5. Ayudantes familiares

67. 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 producción de servicios para el autoconsumo

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

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

69. 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

70. Los *trabajadores en formación no remunerados* son personas en trabajo de formación no remunerado, en el sentido en que 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.<sup>a</sup> CIET, párrafos 33 a 35).

## 7. Voluntarios en o con organizaciones

71. Los *voluntarios en o con organizaciones* son trabajadores que realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o servicios para terceros para o mediante organizaciones que abarcan unidades de mercado y no de mercado.

- a) Este grupo incluye a los trabajadores que producen bienes o 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

72. 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, los servicios no remunerados a la comunidad y el trabajo en prisión no remunerado, impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o servicio civil no remunerados.

## Variables y categorías transversales

73. 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 medirse 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.

74. 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 contractuales;
- d) formas de remuneración;
- e) lugar de trabajo;
- f) protección social por inserción laboral, y
- g) motivo por el que no se tiene un empleo permanente.

75. 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) duración del empleo en la actual unidad económica;
- b) trabajadores estacionales;
- c) trabajo a tiempo completo/parcial;
- d) trabajadores domésticos;
- e) trabajadores a domicilio;
- f) relaciones de trabajo multipartitas;
- g) vacaciones anuales pagadas, y
- h) licencia de enfermedad con sueldo.

76. A continuación se indican las categorías y variables recomendadas:

- a) número de empleados en la unidad económica donde está ocupado el trabajador, y
- b) forma principal de remuneración.

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

77. 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 empleo y sobre las horas trabajadas.

---

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, es indispensable introducir dos variables relativas a la duración del puesto de trabajo o actividad productiva: la *duración del contrato de trabajo* y la *duración del empleo en la actual unidad económica*.

### **Duración del contrato de trabajo**

78. 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.

79. 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).

### **Duración del empleo en la actual unidad económica**

80. La *duración del empleo 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. El concepto de duración del empleo en la actual unidad económica también puede aplicarse a las actividades realizadas en formas de trabajo distintas de la ocupación.

81. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, la duración del empleo en esa unidad 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. 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, la duración del empleo en la unidad económica actual debería basarse en la unidad institucional de mayor nivel considerada como unidad económica única.

### **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/parcial, las horas habitualmente trabajadas y las horas 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 de la 18.<sup>a</sup> CIET sobre la medición del tiempo de trabajo). La información sobre las horas 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 principal por el que no se tiene un empleo permanente**

85. El *motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente* hace referencia al motivo principal por el que una persona empleada no tiene un acuerdo o contrato de trabajo permanente. Las estadísticas a este respecto deberían recolectarse para todas las personas clasificadas como empleados por tiempo determinado y empleados ocasionales y a corto plazo. También deberían recolectarse para contratistas dependientes cuando sea necesario para fines nacionales.

86. Los productos estadísticos sobre el motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente deberían incluir las siguientes categorías por lo menos:

- trabajo estacional;
- trabajo combinado con estudios;
- trabajo combinado con cuidados y otras responsabilidades no remuneradas;
- trabajo en formación, aprendizaje o pasantía;
- trabajo como sustituto;
- conclusión de un proyecto;
- programas de creación de empleo;
- no disponibilidad de puestos de trabajo permanentes, y
- otros.

---

87. Las estadísticas sobre el carácter voluntario o involuntario del empleo temporal deberían compilarse como variable independiente.

## Tipo de contrato

88. 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.

89. 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.

90. En los productos estadísticos 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

91. 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 determinar la situación en las categorías de 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.

92. Se necesitan, como mínimo, las siguientes categorías:

- por tiempo trabajado (incluido el sueldo o salario);
- por unidad;
- comisión;
- retribución por servicios prestados;
- por beneficios o pérdidas;
- propinas de clientes, y
- otros.

## Trabajadores estacionales

93. 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 empleo 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 los sectores 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

94. El *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 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 principal lugar de trabajo serán, en este caso, los locales del empleador.

95. La información sobre el 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 algunos contextos 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.

96. 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 su propia empresa;
- explotación agraria familiar;
- lugar de trabajo o locales del cliente;
- vehículo;
- calle u otro espacio público;
- mercado;
- ningún tipo de lugar fijo, y
- otro tipo de lugar.

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.

---

97. Cuando el lugar de trabajo sean locales de empresas 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

98. A efectos estadísticos, el trabajo doméstico se define como «todo trabajo realizado en o para uno o varios hogares para producir 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.

99. 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 producir servicios principalmente para el consumo del hogar. El trabajo puede realizarse en el recinto del hogar o en otros lugares.

100. 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 producción de servicios para el consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios producidos, 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.

101. 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.

102. 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 de su propia empresa o en su domicilio, 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.

103. 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.

104. 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

105. Los *trabajadores a domicilio* son aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. Podrían ser empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados o trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

## Relaciones de trabajo multipartitas

106. Se establecen *relaciones de trabajo multipartitas* cuando un tercero interviene entre el trabajador y la unidad económica para la que se realiza el trabajo. En los acuerdos de esta índole podría servir de intermediario una unidad institucional que actúa como empleador, proporciona trabajadores, con carácter temporal o permanente, para realizar tareas para otra unidad económica y se encarga de pagar los sueldos o salarios de los empleados. Este tipo de unidades económicas podría incluir:

- a) las agencias de empleo privadas, como las agencias de alquiler de mano de obra y las agencias de empleo temporal u otros proveedores de mano de obra (intermediarios laborales, contratistas o subcontratistas externos) que proporcionan trabajadores pero que por lo general no participan en la supervisión del trabajo;
- b) los organismos gubernamentales en el marco de determinados programas, como los programas de promoción del empleo, y
- c) las agencias proveedoras de servicios (como servicios de enfermería, servicios domésticos, servicios de limpieza de oficinas y servicios de seguridad), en los casos en que la agencia empleadora puede supervisar algunos elementos del trabajo y establecer

---

criterios de servicio y el cliente también puede supervisar a diario el trabajo que se realiza en sus locales.

107. En todos estos casos, el trabajo no se realiza principalmente en los locales de la agencia que paga al empleado. El lugar de trabajo suelen ser los locales del cliente pero podría ser otro lugar bajo la supervisión del cliente o del empleador.

108. En el caso de los trabajadores ocupados por beneficios, un intermediario podría suministrar las materias primas, recibir los bienes producidos por contratistas dependientes o controlar el acceso a los clientes, normalmente utilizando Internet. En tales casos, el cliente podría pagar directamente al contratista, o el pago podría efectuarse sólo a través de un intermediario que se beneficia del trabajo realizado por el contratista.

### **Variables relacionadas con la medición de las relaciones de trabajo informales**

109. 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 con sueldo.

110. Estas tres variables permiten medir la incidencia de las formas nuevas o atípicas de empleo 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***

111. 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 la persona ocupe un puesto de trabajo.

112. 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 profesionales, las prestaciones de vejez, el seguro de salud o el seguro de desempleo) en función del contexto nacional.

### ***Acceso a vacaciones anuales pagadas***

113. 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. 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 sectores de la industria), 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 con sueldo**

114. El *acceso a licencia de enfermedad con sueldo* 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 con sueldo 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 con sueldo 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**

115. La finalidad del marco conceptual para las estadísticas de las relaciones de trabajo que se describe en la presente resolución es permitir la compilación de datos estadísticos sobre diversos tipos de actividades productivas y procedentes de diferentes tipos de fuentes, de manera armónica y de modo que facilite la comparabilidad.

116. La frecuencia de recolección de datos para la CISO-18 debería ser la misma que se aplica para la medición de la ocupación. Ahora bien, el nivel de detalle podría variar en función de la fuente estadística y de las necesidades descriptivas y analíticas.

117. 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.

118. Las encuestas de hogares son una fuente importante de estadísticas del mercado de trabajo. En particular, las encuestas de fuerza de trabajo constituirán una importante fuente de datos para la obtención de estadísticas pormenorizadas con arreglo a la clasificación de la CISO-18.

119. La ocupación también puede medirse mediante encuestas de hogares especializadas sobre temas como el uso del tiempo, la educación y la formación o mediante encuestas de hogares más generales sobre las condiciones de vida, los ingresos y gastos de los hogares o los presupuestos familiares. 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.

120. Los censos de población, que constituyen una fuente importante de estadísticas de la ocupación, quizás deberían clasificar a las personas activas por situación en la ocupación ya que ello permitiría producir estimaciones sobre zonas geográficas y grupos de población pequeños. Dado 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 mismo concepto, aunque con menos detalles y menor precisión.

---

121. En los casos en que se utilicen encuestas de establecimiento como una fuente para las estadísticas de ocupación, debería aplicarse la clasificación de la CISO-18 si se necesita información sobre los diferentes tipos de modalidades de empleo. El nivel de detalle, sin embargo, debería reflejar las necesidades de información de los países y las posibilidades concretas de recopilar datos sobre establecimientos.

122. 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 estimaciones 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.

123. 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 diferentes formas de trabajo.

124. 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.

## **Labor futura**

125. 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, y
- 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.