



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

Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo

Resolución de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo 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), así como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

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 la ocupación 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; monitorear 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 mejorarla 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 para el Desarrollo Sostenible — así como al logro de la justicia de género;

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

Adopta, con fecha 19 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, incluyendo 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 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (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 propone:
 - 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 desarrollar 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 expuestos los trabajadores, la intensidad y la naturaleza del vínculo entre los trabajadores y la unidad económica donde trabajan, y el impacto que los cambios económicos y sociales tienen en su trabajo;
 - 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) 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 a 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 para las cuentas nacionales, desglosado por trabajadores ocupados a cambio de remuneración y trabajadores ocupados por beneficios;
 - i) la participación en diferentes tipos de relaciones de trabajo de grupos de población como mujeres y hombres, jóvenes, niños, migrantes y otras categorías objeto de políticas específicas, y
 - j) las relaciones entre distintas modalidades de las formas 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 personas, puestos de trabajo o actividades productivas, y unidades económicas.
8. El **puesto de trabajo** o la **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 expresión *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 las estadísticas de la ocupación, 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 vigentes sobre tiempo de trabajo. En ausencia de información sobre las horas habitualmente trabajadas, otra información como los ingresos de cada puesto de trabajo podría utilizarse como indicador indirecto para identificar el puesto de trabajo principal.
 - 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 este depende. Si un trabajador depende de más de una unidad económica, 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 algunos trabajos en la ocupación 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*. 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 trabajo independiente.

Trabajadores independientes

12. Los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo, no rinden cuentas ni son supervisados por otras personas, ni son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital. Pueden trabajar por su cuenta o en colaboración con otros trabajadores independientes y pueden proporcionar o no trabajo a 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.

Trabajadores dependientes

13. Los trabajadores dependientes son aquellos que no ejercen autoridad o control completo 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

14. 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.
15. 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.
16. 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

17. 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, incluyendo 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.

-
18. Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de sociedades. Si bien estos 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

19. 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)

20. 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)*.
21. 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)

22. En el nivel superior, la CISO-18-A establece una dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes en la que:

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

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 y personas en formación remunerados

-
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
23. 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 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)

24. 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 ocupación 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 y personas en formación remunerados

25. La CISO-18-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

26. 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. En caso que sea necesario evaluar la regularidad, ésta 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,

aun si uno o varios empleados estuvieran contratados solo por un período corto de tiempo. En las estadísticas de la ocupación, este grupo incluye a:

11 – Empleadores en sociedades

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

11 – Empleadores en sociedades

27. 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

28. 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

29. Los *trabajadores independientes sin empleados* 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

30. 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

31. 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

32. 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

33. 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.

34. Los gerentes-propietarios de sociedades incluyen a:

- 11 – Empleadores en sociedades
- 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

C. Contratistas dependientes

35. Los *contratistas dependientes* son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan.

- a) Su dependencia puede ser de carácter operativo, mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, tal como 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 se benefician cuando el trabajo es ejecutado por estos en lugar de por sus propios empleados.
- c) La actividad del contratista dependiente estaría en riesgo en el caso de terminación de la relación contractual con dicha unidad económica.

36. Una característica definitoria de los contratistas dependientes es que están ocupados por beneficios y pagados por medio de una transacción comercial. Por lo tanto, suelen encargarse de tomar las medidas oportunas en relación con el seguro social y otras cotizaciones sociales. Dependiendo de las circunstancias nacionales, la entidad de la que el trabajador depende no retiene los impuestos sobre sus ingresos. Una o más de las siguientes características pueden ser relevantes para su identificación en las compilaciones estadísticas, dependiendo 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 precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;
- c) el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital está controlado por el cliente o un intermediario, y
- e) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados.

-
37. La categoría de los contratistas dependientes incluye a los trabajadores que carecen de un contrato de empleo, y:
- a) solo son remunerados por pieza o por comisión, y no se benefician de las cotizaciones sociales pagadas por la unidad económica que paga por el trabajo, o
 - b) solo son remunerados mediante propinas de los clientes.
38. 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; o
 - b) perciben un sueldo o salario por el tiempo trabajado; o
 - c) contratan como empleados a una o a varias personas para que realicen tareas para ellos de manera regular;
 - d) gestionan una empresa constituida en sociedad.
39. 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 a las de la ocupación independiente, 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.
40. La identificación de estos dos subgrupos requiere información adicional sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador.

4. Empleados

41. 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.
42. 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.
43. 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 de manera individual con el trabajador que es un empleado del intermediario;
 - b) los trabajadores miembros de las cooperativas a los que se remunera por tiempo trabajado, por tarea realizada o por unidad producida, y
 - c) los trabajadores empleados informalmente sin un contrato mercantil que son remunerados por tiempo trabajado.
44. Quedan excluidos de la categoría de empleados los trabajadores sin un contrato de empleo (o en ausencia de información sobre la naturaleza del contrato) que:
- a) son remunerados solo por pieza o por comisión, o

b) son remunerados en virtud de un contrato mercantil para el suministro de bienes o servicios.

45. 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 y personas en formación remunerados.

41 – Empleados permanentes

46. 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 en una unidad económica en particular, salvo la edad o el tiempo de jubilación aplicables en dicha unidad económica;
- 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.

47. Este grupo incluye a los empleados recientemente nombrados con puestos de trabajo que están sujetos a un período de prueba inicial pero que esperan continuar por tiempo indefinido.

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 y personas en formación remunerados 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 modalidades de empleo 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, y
 - 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.
54. Se excluye de este grupo a los aprendices, pasantes y personas en formación remunerados con contratos de corta duración.

44 – Aprendices, pasantes e internos y personas en formación remunerados

55. Los *aprendices, pasantes y personas en formación remunerados* 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.
56. Quedan excluidos 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

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 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 y personas en formación remunerados
 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 los 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 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

Definiciones de las categorías de la CIsE-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 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

63. 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 de manera regular 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

64. 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

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 no contratan de manera regular 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. 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

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 unidad económica ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella. Podrían percibir beneficios de los resultados de su trabajo 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

68. 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

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, 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

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 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

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, 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

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 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.
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 de trabajo contractuales, y
 - d) formas de remuneración.
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) 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;
 - m) licencia de enfermedad con sueldo, y
 - n) *sector institucional*.
76. 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;
 - c) motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente;
 - d) *emprendedores, y*
 - e) *propiedad de maquinaria, vehículos y locales*.

Duración del puesto de trabajo o actividad productiva

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 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

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 contratistas dependientes, a los trabajadores en formación no remunerados y a los voluntarios.

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).

Antigüedad en la actual unidad económica

80. *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.
81. 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.
82. 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

83. 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.
84. 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

85. 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.

Razones para un puesto de trabajo no permanente

86. 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:
- Razones para un puesto de trabajo no permanente
 - preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente, y
 - motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente.
87. Las razones para un puesto de trabajo no permanente 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 y personas en formación remunerados.
88. Los productos estadísticos sobre las razones para un puesto de trabajo no permanente deberían incluir las siguientes categorías por lo menos:
- trabajo estacional;
 - trabajo en formación, aprendizaje o pasantía remunerado;
 - 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 sea relevante en el contexto de cada país.
89. 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.
90. 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

91. 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.
92. 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.
93. 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

94. 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.
95. Se necesitan, como mínimo, las siguientes categorías:
 - por tiempo trabajado (incluidos sueldos y salarios);
 - por pieza;
 - comisión;
 - retribución por servicios prestados;
 - por pérdidas o ganancias;
 - propinas de clientes, y
 - otros.

Emprendedores

96. 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. Hace falta información adicional pertinente para el contexto nacional, tal como tamaño, antigüedad 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 estacionales

97. 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.

Tipo de lugar de trabajo

98. 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.
99. 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. 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.
100. 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:

Trabajo a domicilio:

- domicilio particular (o área circundante);
- explotación agraria familiar;

Sin lugar de trabajo fijo:

- medio de transporte acuático, aéreo o terrestre;
- actividad puerta a puerta;
- calle u otro espacio público;
- mercado;

Con lugar de trabajo fijo fuera del hogar:

- hogar del cliente o del empleador;
- lugar de trabajo o locales del empleador;
- locales de la propia empresa;
- lugar de trabajo o locales del cliente;
- Más de un lugar fijo;

Otro tipo de lugar.

101. 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.
102. 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

103. 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 independientes. 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.
104. 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.
105. 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.
106. 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.
107. 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.
108. 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.
109. 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

110. 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

111. 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.
112. 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.
113. Se distinguen dos grupos principales de empleados en las relaciones de trabajo multipartitas:
- a) *empleados* de agencias
 - 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.
114. Los *empleados de agencias* 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, oficinas de contratación) que proveen y emplean a los trabajadores, pero que no participan en la supervisión del trabajo.
115. Los *empleados que prestan servicios externalizados* son contratados como empleados por una empresa para proveer de manera regular servicios específicos que su empleador ha convenido prestar a otra empresa o a un hogar, en los locales del cliente y generalmente bajo su supervisión parcial. 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.
116. 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.
117. 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.
118. 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 la protección social y el empleo informal

119. A fin de entender el grado de protección social de las personas ocupadas y la magnitud del riesgo económico al que están expuestas 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.

120. Estas 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

- 121. La protección social por inserción laboral permite determinar si una persona tiene derecho a cobertura de protección social y si en la práctica goza de dicha cobertura en razón de su ocupación en un puesto de trabajo en particular. Se excluyen por tanto los regímenes «universales» en los que la cobertura de protección social no depende del puesto de trabajo.
- 122. 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

- 123. 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

- 124. 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

- 125. 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.
- 126. 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. Las encuestas de fuerza de trabajo, otras encuestas de hogares y las encuestas especializadas periódicas pueden brindar información sobre las formas de trabajo no remunerado,

incluyendo trabajo doméstico no remunerado, trabajo voluntario y aprendices, pasantes y personas en formación no remunerados.

127. 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. Si una categoría en cualquier nivel de la CISO-18 no es estadísticamente significativa en un país, o no se ha establecido un método de medición operativo estable a nivel regional o nacional, puede que no convenga compilar o recolectar estadísticas sobre esa categoría de manera regular. Sin embargo, toda decisión de no recolectar estadísticas sobre un grupo en particular debería basarse en la constatación empírica de que el grupo no es estadísticamente significativo, lo cual debería confirmarse periódicamente.
128. 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.
129. 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.
130. 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.
131. 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.
132. 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.
133. 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

134. Según su relevancia para las prioridades nacionales, 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 los párrafos 126 y 127. 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.

135. 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 de personas, horas habitualmente trabajadas por semana 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) para todas las personas con más de un puesto de trabajo, número de personas y proporción de los siguientes grupos:
 - i) todas las personas con más de un puesto de trabajo con la proporción calculada como sigue:

$$\frac{\text{Todas las personas con más de un puesto de trabajo}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$
 y con base en su situación en la ocupación en su segundo puesto de trabajo como proporción de todas las personas con más de un puesto de trabajo:
 - ii) contratistas dependientes;
 - iii) trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados;
 - iv) empleados por tiempo determinado, y
 - v) 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.
136. 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 de personas, 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 de personas, 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.
137. 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 de personas y horas habitualmente trabajadas en las siguientes categorías de la CISET-18:
 - i) aprendices, pasantes y personas en formación remunerados, 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:

$$\frac{(\text{aprendices, pasantes y personas en formación remunerados}) + (\text{trabajadores en formación no remunerados})}{\text{Número total de personas ocupadas} + \text{trabajadores en formación no remunerados}} \times 100$$

138. 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 de personas; 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.
139. Para analizar las relaciones de trabajo multipartitas, los países pueden considerar útil elaborar indicadores sobre los niveles de participación, el número de personas, 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

140. 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 4 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, incluidos los contratistas dependientes;
 - e)* prestar asistencia técnica y organizar actividades de formación y desarrollo de capacidades para las oficinas nacionales de estadística, 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.