



Consejo de Administración

333.^a reunión, Ginebra, 9 de junio de 2018

GB.333/INS/INF/2

Sección Institucional

INS

PARA INFORMACIÓN

Informe de la Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 5-9 de febrero de 2018)

Resumen: Este documento, sometido al Consejo de Administración para información, contiene el informe y las conclusiones de la Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (MEPICLS/2018/1), que tuvo lugar en Ginebra del 5 al 9 de febrero de 2018.

Unidad autora: Departamento de Estadística (STATISTICS).

Documentos conexos: GB.330/INS/9, párrafos 14 a 20; MEPICLS/2018, y MEPICLS/2018/1.

1. En su 330.^a reunión, de junio de 2017, el Consejo de Administración de la OIT decidió convocar una reunión tripartita de expertos para febrero de 2018 a fin de que se examinasen las propuestas de actualización de las normas estadísticas internacionales vigentes relativas a las estadísticas de las relaciones de trabajo, y en particular la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISO-93). La Oficina tomaría en consideración las conclusiones de la reunión de expertos en la elaboración de propuestas para su presentación en la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en octubre de 2018, con miras a adoptar una clasificación internacional nueva y revisada. Las deliberaciones en la reunión se fundamentaron en un informe ¹ preparado por la Oficina al que se adjuntaba un proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. Inmediatamente después de la reunión, se preparó un proyecto de resolución revisado ². La Oficina seguirá elaborando y perfilando dicho documento, teniendo en cuenta las conclusiones de la reunión de expertos y las ulteriores observaciones de los expertos, para su presentación en la 20.^a CIET (Ginebra, 10 a 19 de octubre de 2018) ³, con miras a adoptar normas internacionales nuevas y revisadas.
2. La Reunión de expertos fue presidida por la experta gubernamental de Finlandia, Sra. Hanna Sutela, y contó con la participación de 11 expertos gubernamentales, cinco expertos empleadores y seis expertos trabajadores. También asistieron a la reunión observadores gubernamentales de tres Estados Miembros y representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como de ciertas organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales no gubernamentales. La lista de participantes figura al final del informe.
3. El informe de la Reunión de expertos (MEPICLS/2018/1) y las conclusiones que se adoptaron se someten al Consejo de Administración para información.

¹ http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/preparatory-meetings/WCMS_615883/lang--es/index.htm.

² http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/preparatory-meetings/WCMS_619087/lang--es/index.htm.

³ <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/lang--es/index.htm>.

Anexo I

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

Índice

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

2.9.1.	Variables transversales: duración del puesto de trabajo o actividad productiva y horas de trabajo	17
2.9.2.	Variables transversales: motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente	18
2.9.3.	Variables transversales: tipo de contrato.....	18
2.9.4.	Variables transversales: forma de remuneración	19
2.9.5.	Variables transversales: trabajadores estacionales.....	19
2.9.6.	Variables transversales: lugar de trabajo.....	20
2.9.7.	Variables transversales: trabajadores a domicilio	21
2.9.8.	Variables transversales: trabajadores domésticos	21
2.9.9.	Variables transversales: relaciones de trabajo multipartitas	22
2.9.10.	Variables transversales: relaciones de trabajo informales.....	24
2.10.	Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos.....	25
3.	Revisión del proyecto de resolución	25
4.	Labor futura, próximas medidas y clausura de la Reunión	26
	Lista de participantes.....	27

Introducción

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

Orden del día de la Reunión

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

Participantes

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

1. Apertura de la Reunión

1.1. Antecedentes

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

⁴ OIT: *Estadísticas de las relaciones de trabajo*, Informe para el debate de la Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 5-9 de febrero de 2018 (MEPICLS/2018).

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

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

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

2. Deliberaciones técnicas

2.1. Antecedentes de la elaboración de las nuevas normas propuestas

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

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

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

2.1.1. Esquema general y limitaciones de la CISE-93

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

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

2.2. Conceptos de referencia

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

2.2.1. Definición de puesto de trabajo o actividad productiva

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

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

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

2.2.2. Tipo de autoridad: trabajadores independientes y trabajadores dependientes

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

2.2.3. Definición de emprendedores

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

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

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

2.2.5. Cuasisociedades y empresas del sector de hogares

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

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

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

2.4. Trabajadores independientes ocupados

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

posiblemente aplicando un umbral especificado como la mitad de los meses del año. Otros por su parte señalaron que era mejor mantener la coherencia con las normas relativas a la ocupación, es decir, adoptar el criterio de una hora durante el período de referencia, precisando al mismo tiempo que este criterio hacía alusión a una situación «habitual» o «regular».

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

2.5. Contratistas dependientes

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

de su propia empresa, o que han aportado recursos financieros o materiales importantes, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo. Se requerían estadísticas sobre estos dos grupos para fundamentar adecuadamente las cuestiones de política que se referían al uso de contratistas, la transferencia del riesgo económico de los empleadores a los trabajadores y las tendencias de las formas atípicas de empleo. El concepto de contratistas dependientes que se proponía en el proyecto de resolución abarcaba ambos grupos pero permitía la identificación por separado de los dos subgrupos cuando fuera factible y pertinente en el contexto nacional.

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

únicamente a los contratistas dependientes, había inquietudes sobre la posibilidad de que se cometieran errores en la clasificación.

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

alternativa sería incluir variables transversales adicionales para medir la dependencia entre los trabajadores ocupados por beneficios. Ahora bien, esto no sólo limitaría la visibilidad del grupo de varias maneras sino que el tratamiento de estos trabajadores en la clasificación resultaría poco claro al tener que clasificarlos en otros grupos.

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

2.6. Empleados

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

referencia a algunas modalidades de empleo relativamente estables en algunos países. Se llegó a la conclusión de que en la subcategoría de empleados ocasionales y a corto plazo cabía añadir algunas aclaraciones, indicando al mismo tiempo que los países tal vez estimen oportuno separar ambos grupos a efectos de su publicación a nivel nacional. Durante la Reunión se presentó una nueva redacción de la propuesta que retomaba esta idea e incluía definiciones separadas de «empleados a corto plazo» y «empleados ocasionales e intermitentes». La nueva propuesta fue acogida favorablemente. En este proyecto también se ampliaba de uno a tres meses el umbral para marcar la diferencia entre empleados ocasionales y a corto plazo y empleados por tiempo determinado.

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

67. El Sr. Hunter presentó la definición propuesta de personas en «trabajo en formación no remunerado» que, a efectos de la resolución, hacía referencia directamente a la sección pertinente de la Resolución de la 19.^a CIET. Los expertos señalaron que había que mantener la coherencia entre las definiciones de «ocupación» y «trabajo en formación no remunerado» de las normas estadísticas de la 19.^a CIET. Se propuso especificar que el salario mínimo podía utilizarse como requisito mínimo para identificar a los aprendices, pasantes e internos por pago; se observó sin embargo que esta propuesta planteaba dificultades, en particular que no estaba en consonancia con la 19.^a CIET. Por otra parte, dado que un sistema de salario mínimo no existía en todos los países, el enfoque basado en el salario mínimo también podría dificultar la aplicación coherente entre los distintos países, y quizás tampoco reflejara la realidad de los sistemas de aprendizaje. Se llegó a la conclusión de que podían añadirse algunas precisiones sin introducir modificaciones importantes.

2.7. Ayudantes familiares

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

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

69. El Sr. Hunter explicó que la CISeT-18 propuesta era una clasificación de tres niveles jerárquicos que constaba, en el tercer nivel, de un conjunto de 20 categorías mutuamente excluyentes. Las categorías agregadas se definían sobre la base del tipo de autoridad, que se consideraba más pertinente que el tipo de riesgo económico para formas de trabajo distintas de la ocupación. Esta clasificación era una extensión de la CISO, en el sentido de que contenía las subcategorías de esta última y subcategorías adicionales para las demás formas de trabajo.

70. Con la CISeT-18 se buscaba garantizar la coherencia y la congruencia en la clasificación con respecto a las diferentes formas de trabajo. Era improbable que la clasificación completa fuera a utilizarse de forma periódica o aplicarse en su totalidad en las encuestas sobre la fuerza de trabajo. Esta clasificación, que constituía un marco de referencia para producir estadísticas coherentes, podía utilizarse para compilar con cualquier frecuencia información sobre los diferentes grupos o en cualquier tipo de encuestas para recolectar datos sobre las diferentes formas de trabajo.

71. Algunos expertos expresaron su preocupación con respecto al alcance y la estructura propuesta de la CISeT-18. En particular, consideraban que el uso de términos como «dependiente» e «independiente» en relación con formas de trabajo como el trabajo

voluntario y la provisión de servicios para el autoconsumo era impráctico y podía prestarse a confusión. Estimaban que los conceptos de riesgo y autoridad no se aplicaban tan fácilmente a estas formas de trabajo como ocurría en el caso de la ocupación. Otros expertos subrayaron que las distinciones que se proponían tenían un claro interés para las políticas y reflejaban algunas diferencias fundamentales en los papeles que desempeñaban los hombres y las mujeres. Estos expertos argumentaban que la producción de estadísticas sobre el nivel de dependencia de los trabajadores en formas de trabajo distintas de la ocupación tenía un ostensible interés para las políticas, y muchos expertos preferían que se estableciera un marco coherente que en lugar de excluir o separar algunas formas de trabajo las abarcara todas.

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

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

74. El Sr. Hunter presentó las definiciones propuestas para los empleadores y los trabajadores por cuenta propia en la producción de bienes y servicios para el autoconsumo. Señaló que las personas que realizaban actividades que en parte podían servir para generar ingresos — por ejemplo cuando una persona cuida niños de otros hogares a cambio de remuneración y se dedica al mismo tiempo al cuidado de sus propios hijos — se identificarían como personas ocupadas o bien como personas en trabajo de producción para el autoconsumo, dependiendo de cuál fuera el principal destino previsto de la producción. La aplicación del criterio del destino previsto en el caso de la provisión de servicios para el autoconsumo exigía una cuidadosa implementación operativa, habida cuenta de que la verificación del principal destino previsto de la producción podría exigir varias preguntas en el cuestionario.

75. El proyecto de resolución incluía una pequeña modificación de la Resolución de la 19.^a CIET en relación con los productores de alimentos de subsistencia. En el párrafo 25 de la Resolución de la 19.^a CIET se indica que estos productores no podrán contratar a terceros. Ahora bien, en vista de los resultados de las pruebas piloto sobre la prevalencia de este fenómeno, especialmente durante la siembra o la cosecha, este planteamiento había tenido que actualizarse, de modo que estas personas, aun cuando contrataran a terceros, pudieran seguir siendo identificados como productores de alimentos de subsistencia.
76. Los participantes expresaron algunas inquietudes con respecto a la aplicación del criterio del principal destino previsto de la provisión de servicios para el autoconsumo. El criterio de una hora de trabajo para la identificación de la ocupación había puesto un listón muy bajo para considerar una actividad como ocupación atendiendo a la finalidad de percibir remuneración o beneficios por el trabajo. La exclusión de casos cuyo principal destino previsto fuera el autoconsumo de los servicios prestados podía ser una tarea muy compleja para los encuestadores y encuestados por igual, aparte de que a algunos expertos no les parecía suficientemente justificada. Ahora bien, el criterio del principal destino previsto estaba en conformidad con el enfoque conceptual adoptado en relación con la producción de bienes para el autoconsumo y, además, no requería una modificación de la Resolución de la 19.^a CIET sino una explicación de algo que no estaba claramente elaborado. Además, en muchos casos el grupo podía resultar insignificante, por lo que no se justificaba introducir cambios importantes en las encuestas sobre la fuerza de trabajo, aunque en el caso de otras encuestas (como las encuestas sobre el uso del tiempo) u otros mecanismos para medir el trabajo de producción para el autoconsumo tal vez habría que considerar esa posibilidad. Quizás convendría que la OIT llevara a cabo un examen más detenido de esta cuestión.

2.8.2. Voluntarios y otros trabajadores no remunerados

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

2.9. Variables y categorías transversales

79. El Sr. Hunter explicó por qué razón se había definido un conjunto de variables transversales: el objetivo era proporcionar información más detallada sobre características que revestían interés estadístico y no podían derivarse de las clasificaciones por situación en la ocupación. Se proponían tres grupos de variables y categorías transversales: variables requeridas para compilar estadísticas con arreglo a la clasificación de la CISO-18; variables esenciales para efectuar análisis sobre las relaciones de trabajo, y variables recomendadas. Los expertos

observaron que muchas de las variables ya se utilizaban para recopilar información en las encuestas sobre la fuerza de trabajo y se mostraron de acuerdo con la tipología propuesta. Señalaron que en ciertos casos, cuando los fenómenos no tuvieran demasiada importancia en determinados países, quizás no se justificara recopilar con mucha frecuencia información sobre algunas de las variables.

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

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

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

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

2.9.3. Variables transversales: tipo de contrato

88. La variable sobre el tipo de contrato establecía una distinción entre contratos de trabajo escritos y contratos de trabajo verbales. La pregunta sobre el tipo de contrato era necesaria para la secuenciación de las preguntas, aunque también tenía un valor analítico. Esta variable no debería utilizarse directamente para medir la informalidad ya que un contrato escrito podía no ser indicativo de formalidad y, por el contrario, un contrato verbal podía cumplir los criterios del trabajo formal. A efectos de la recopilación de datos tal vez habría que incluir la categoría «sin contrato» ya que los encuestados podrían dar esta respuesta; sin embargo, a los fines de la presentación de estadísticas, la categoría «sin contrato» podría combinarse con la categoría «contrato verbal». Se consideró que era necesario examinar con mayor detenimiento la inclusión de la categoría «sin contrato».
89. A algunos expertos les parecía que debían revisarse las referencias a los contratos individuales y colectivos, habida cuenta de que existía cierta inquietud sobre su pertinencia para el tipo de contrato y de la importancia relativa que se otorgaba a la contraposición entre ambos tipos de contrato. Una de las opciones que se propusieron consistía en incluir una variable transversal independiente para determinar la existencia de contratos colectivos y

utilizar categorías que reflejaran la pertinencia a nivel nacional. Las encuestas de hogares no eran sin embargo el mecanismo más idóneo para recolectar información sobre la existencia de acuerdos colectivos; la mejor fuente para obtener este tipo de información eran los registros administrativos. Se llegó a la conclusión de que en la resolución debía señalarse que las estadísticas sobre el carácter individual o colectivo de los contratos también deberían compilarse utilizando las fuentes pertinentes.

2.9.4. Variables transversales: forma de remuneración

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

2.9.5. Variables transversales: trabajadores estacionales

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

Identificar todos los casos como trabajadores estacionales sin tener en cuenta el contexto quizás no fuera lo más apropiado.

2.9.6. Variables transversales: lugar de trabajo

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

2.9.7. Variables transversales: trabajadores a domicilio

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

2.9.8. Variables transversales: trabajadores domésticos

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

en este sentido podría consistir en incluir una referencia al posible interés estadístico que reviste la medición de este tipo de casos cuando ello sea pertinente a nivel nacional, pero no como parte de la categoría agregada de los trabajadores domésticos.

106. A algunos expertos les preocupaba que la utilización de la expresión «exclusivamente para los hogares» que figuraba en la propuesta de América Latina y el Caribe pudiera resultar en la exclusión de las personas que realizaban algunas actividades que no eran para el consumo del hogar o que no se consideraban servicios domésticos (por ejemplo, realizar tareas de panificación en una empresa familiar durante un corto período de tiempo) aun cuando el trabajo doméstico fuera la actividad predominante. Por esta razón quizás era preferible utilizar «principalmente», propuesta con la que se mostraron de acuerdo la mayoría de los expertos.
107. Se indicó que las normas estadísticas debían reflejar el interés que había en medir los cambios que se iban produciendo en el tiempo en el trabajo doméstico no remunerado realizado por miembros del hogar frente al trabajo doméstico remunerado, y en el trabajo doméstico remunerado realizado por trabajadores contratados directamente por los hogares frente al trabajo doméstico realizado por trabajadores empleados por agencias de subcontratación o a cambio de beneficios. De este modo se respondía a la necesidad de medir todo el trabajo doméstico en diferentes formas de trabajo y de disponer de datos estadísticos que no se limiten a los trabajadores contratados como empleados del hogar que prestan servicios domésticos de forma regular.
108. Era necesario examinar más detenidamente el caso de los trabajadores que podían prestar servicios a través de agencias y trabajar al mismo tiempo para otras entidades, por ejemplo los guardias de seguridad que durante una parte de la semana prestan servicios en hogares y durante otra trabajan para otras empresas, pero que en ambos casos son contratados por la misma agencia.
109. La Oficina actualizó la propuesta relativa a los trabajadores domésticos a fin de reflejar los puntos que se habían planteado en la discusión; la nueva propuesta fue incluida en el proyecto de resolución publicado en el sitio web de la OIT poco tiempo después de la Reunión.

2.9.9. Variables transversales: relaciones de trabajo multipartitas

110. El Sr. Hunter explicó que las relaciones de trabajo multipartitas se establecían cuando un tercero intervenía entre el trabajador y la unidad económica para la que se realizaba el trabajo. Tenían que ver con diferentes formas de intermediación, por ejemplo a través de agencias de alquiler de mano de obra, proveedores de servicios externalizados, programas gubernamentales de promoción de la ocupación, etc. En la intermediación también podría recurrirse a Internet. Existía una gran demanda de información estadística sobre estas formas de intermediación. Observó que estas relaciones solían conocerse con el nombre de «relaciones triangulares» pero que recientemente la OIT había decidido denominarlas «relaciones multipartitas».
111. En el proyecto de resolución se describían las diversas maneras en que un tercero podía intervenir en la relación de trabajo, así como las formas de intermediación que podían existir para los empleados y los trabajadores ocupados por beneficios como, por ejemplo, los contratistas dependientes. Allí también se describían las principales características de este tipo de relaciones. En concreto, el trabajo no se realiza principalmente en los locales de la agencia que paga al empleado; los acuerdos de esta índole normalmente son de carácter temporal, aunque también podrían ser de carácter permanente y, en el caso de los trabajadores ocupados por beneficios, un intermediario podría suministrar las materias

primas, recibir los bienes producidos por contratistas dependientes o controlar el acceso a los clientes.

- 112.** En el informe se hacía referencia a las directrices de medición aplicables. Se distinguían dos enfoques principales; la primera consistía en plantear una pregunta sobre el tipo de contrato de trabajo que tiene el trabajador, posiblemente acompañada de una lista de opciones predeterminadas o formulada en términos que hagan referencia directamente a un tipo de relación multipartita significativo a nivel nacional (por ejemplo, «¿tiene usted un contrato con una agencia de empleo temporal?»). La segunda consistía en preguntar quién paga al trabajador. Habría que elaborar las preguntas y someterlas a prueba cuidadosamente a fin de asegurarse que identifican grupos de interés estadístico. También se señaló que si el grupo no era lo suficientemente grande iba a ser difícil obtener mediciones fiables a través de encuestas por muestreo. Las orientaciones a este respecto tenían un carácter indicativo ya que las experiencias de medición disponibles eran insuficientes.
- 113.** Los expertos acogieron con satisfacción la inclusión de este grupo — que estaba relacionado con un tema de sumo interés para los responsables de la elaboración de políticas — para cuya medición no existía actualmente un claro punto de referencia. Varios expertos consideraron muy pertinente la inclusión de trabajadores cedidos por agencias proveedoras de servicios a terceros y agencias de alquiler de mano de obra.
- 114.** Sin embargo, a algunos expertos les preocupaba que la definición propuesta fuera demasiado amplia ya que podía interpretarse como si abarcara muchos proveedores de bienes o servicios para otras empresas, lo que a su vez podría dar lugar a una sobreestimación respecto al grupo de interés para las políticas. Opinaban que la propuesta confundía dos grupos muy distintos, a saber, aquellos en relaciones de trabajo sujetas a intermediación y los subcontratistas. No les parecía oportuno abarcar todos los subcontratistas cuya actividad tal vez sólo tenía que ver con la forma en que funciona una cadena de suministro y no con una relación de trabajo multipartita. Consideraban que era indispensable revisar la referencia a los subcontratistas a fin de que no se interpretara erróneamente este grupo como si abarcara más de los que se pretendía. Esta variable solamente debería identificar casos de mano de obra subcontratada y no la provisión de bienes o servicios subcontratados de manera más general.
- 115.** Se planteó la pregunta de si, en el marco de esta propuesta, los trabajadores a domicilio podían considerarse como trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas, teniendo en cuenta que su trabajo no se realiza en los locales del cliente y quizás tampoco pueda supervisarse. Así pues, era necesario precisar que en este grupo podían incluirse los trabajadores a domicilio de la «economía del trabajo esporádico» (gig economy) o en actividades manufactureras a domicilio a través de intermediarios, y que el criterio del lugar de trabajo era pertinente sobre todo en el caso de los empleados.
- 116.** Se señaló que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y otros trabajadores en relaciones de trabajo similares podían tener protecciones u otras condiciones muy similares a las de otros empleados, y que el riesgo económico al que estaban expuestos y su situación de seguridad podían ser parecidos. Algunos expertos consideraban que un tratamiento especial de este grupo no era necesariamente justificado debido a las posibles inferencias negativas acerca de estas relaciones de trabajo. Ni el informe ni la resolución debían sugerir una inferencia negativa sobre los grupos identificados sino representarlos como un grupo de potencial interés para las políticas.
- 117.** El Sr. Hunter dijo que apreciaba el apoyo general a la identificación de este tipo de relaciones. Reconoció que convendría alentar la medición del grupo como un todo pero puntualizó que también era necesario introducir desgloses para identificar por separado los diferentes subgrupos. En el proyecto de resolución podría introducirse una referencia en este sentido. El texto de esta sección de la resolución debía modificarse considerablemente, de

ahí que no se presentara un texto actualizado en la nueva versión provisional publicada en el sitio web de la OIT poco tiempo después de la Reunión.

2.9.10. Variables transversales: relaciones de trabajo informales

- 118.** El Sr. Michael Frosch, Estadístico Superior del Departamento de Estadística de la OIT, presentó los contenidos del proyecto de informe y el proyecto de resolución que versan sobre las relaciones de trabajo informales. Dijo que uno de los motivos por los que se había decidido incluir este tema en las nuevas normas había sido el hecho de que no existiera un enfoque coherente de todos los países para medir la ocupación informal en el grupo de los empleados — o que en muchos países en desarrollo no se realizaran mediciones en este sentido. Señaló, sin embargo, que aunque era necesario actualizar las directrices existentes para medir la informalidad, su actualización no entraba en el mandato acordado para la revisión de la CISE. En consecuencia, en la propuesta se especificaban tres variables que podían utilizarse para compilar información de interés estadístico, a saber: protección social por inserción laboral; acceso a vacaciones anuales pagadas, y acceso a licencia de enfermedad con sueldo. El enfoque propuesto había recibido un fuerte apoyo durante el proceso de consultas regionales.
- 119.** Algunos expertos aludieron a ciertas dificultades que planteaba la falta de definiciones claras del concepto de informalidad y señalaron que ello explicaba la reticencia a incluir las tres variables propuestas como indicadores de informalidad. Si bien la mayoría de expertos reconocía el enorme interés estadístico de estas variables, algunos opinaban que no debían presentarse como si constituyeran un indicador de informalidad. Aunque estas variables eran pertinentes y se utilizaban en algunos países para identificar empleados informales, consideraban que no bastaban necesariamente para esa tarea. Sin embargo, era importante incluirlas para propiciar una medición más amplia de este grupo, aun cuando definitivamente no proporcionarían una medición de la informalidad pertinente para todos los contextos.
- 120.** También se señaló que el término «informalidad» tenía connotaciones que quizás no se correspondían con la realidad de los países. Por ejemplo, la ausencia de algunas de esas condiciones podría no ser indicativa de informalidad e incluso podría identificar el empleo típico en ciertos países, ya que se trataría de una condición que por regla general no se da en esos países. Se observó asimismo que la información sobre algunas de las variables, en particular la protección social por inserción laboral, podría resultar difícil de obtener de encuestados que respondan en representación de otros.
- 121.** Algunos expertos apoyaron firmemente que se mantuviera el texto relativo a la importancia de las tres variables para la medición de elementos fundamentales de la ocupación informal. Aludieron a las dos normas de la CIET que existían en la actualidad para la medición de la informalidad; aunque reconocían que era indispensable actualizarlas teniendo en cuenta la resolución de la 19.^a CIET, subrayaron que en cualquier caso se trataba de normas internacionales de medición. Los expertos hicieron especial hincapié en la estrecha relación entre las directrices de la CIET para la medición de la ocupación informal y las categorías de la situación en el empleo definidas en la CISE-93. Además, subrayaron la importancia de esas variables para determinar componentes de la tasa de empleo informal, que es un indicador de trabajo decente así como un indicador del marco de indicadores de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 122.** El Sr. Frosch expresó su satisfacción por el apoyo generalizado en favor de mantener el texto e hizo notar que la mayoría de los participantes preferían que se mantuvieran las referencias a la importancia de las tres variables para medir la informalidad, aunque sin dar a entender que bastaban por sí mismas para medir la informalidad de todos los trabajadores en todos los contextos.

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

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

3. Revisión del proyecto de resolución

129. El Sr. Hunter presentó las principales modificaciones que era necesario introducir a raíz de las discusiones que habían tenido lugar en la Reunión de expertos. Debían introducirse cambios en el informe y en la resolución. Los cambios en el informe y algunos de los cambios más importantes de la resolución requerirían un trabajo adicional después de la

Reunión. Se indicaron los cambios que ya podían introducirse en la resolución. Muchos de estos cambios tenían que ver con la redacción, que era necesario modificar para aclarar el significado que pretendía darse a una serie de conceptos, como «personas con más de un puesto de trabajo» y «empleo atípico», entre otros.

130. Durante las discusiones se habían propuesto una serie de mejoras y correcciones, y se indicó que la Oficina las incorporaría al preparar el proyecto de resolución que se sometería a la 20.^a CIET.

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

131. El Sr. Hunter se refirió a la sección del proyecto de resolución titulada labor futura, donde se alude a la labor de colaboración que debería llevarse a cabo con el objeto de propiciar una amplia difusión de las normas y promover su aplicación a nivel de los países, prestar asistencia técnica, organizar actividades de desarrollo de capacidades, y elaborar y actualizar directrices.

132. Respecto a las próximas medidas, el Sr. Hunter describió a grandes rasgos las actividades que tendrían lugar en las próximas semanas y los próximos meses, en particular los plazos para la presentación del informe sobre la Reunión de expertos y las actividades posteriores a la Reunión que debían llevarse a cabo antes de la 20.^a CIET. Señaló que estaba previsto distribuir documentos de sala y un proyecto de informe sobre este tema un mes antes de la CIET.

133. Al clausurar la Reunión el Sr. Diez dio las gracias a los expertos por las valiosas ideas que habían aportado durante la discusión. Señaló que la participación de expertos de varias regiones había enriquecido significativamente la discusión gracias a la presentación de perspectivas nacionales muy disímiles; en este sentido podía decirse que la Reunión de expertos había sido un reflejo de la próxima CIET. Agradeció el apoyo generalizado al proyecto de resolución, a reserva de los diversos cambios propuestos. Dijo que todavía quedaba mucho por hacer y que las discusiones que tendrían lugar en la 20.^a CIET sin duda iban a ser arduas y de suma importancia. El Sr. Diez dio las gracias a la Presidenta por la excelente manera en que había dirigido la Reunión y por sus aportes personales a las discusiones.

134. Por último, el Sr. Diez dio las gracias al equipo de la OIT, en particular al Sr. Hunter, que en su opinión había elaborado una propuesta muy sólida para su examen por la Reunión de expertos, haciendo notar las largas horas de trabajo que el equipo había invertido en los preparativos y en la Reunión propiamente dicha. Agradeció asimismo al personal de apoyo, intérpretes y traductores, cuyos esfuerzos habían contribuido enormemente a la buena marcha de la Reunión.

135. La Presidenta se sumó a las palabras de agradecimiento pronunciadas por el Sr. Diez y clausuró la Reunión.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

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

CHILE CHILI

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

CHINA CHINE

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

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

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

FRANCE FRANCIA

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

INDONESIA INDONÉSIE

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

JORDAN JORDANIE JORDANIA

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

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

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

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

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

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

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

UGANDA OUGANDA

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

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

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

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

AUSTRALIA AUSTRALIE

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

COLOMBIA COLOMBIE

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

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

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

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

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

GREECE GRÈCE GRECIA

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

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

ARGENTINA ARGENTINE

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

AUSTRALIA AUSTRALIE

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

BOTSWANA

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

CANADA CANADÁ

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

FRANCE FRANCIA

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

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

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

Ms Thérèse BOUTSEN, Geneva.

EUROSTAT

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

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

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

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

M. Florin TUDORIE, ministre conseiller, Genève.

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

Ms Yonca Leman GURBUZER, Statistician, Rome.

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

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

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

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

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

M. Pascal MARIANNA, ELS/EAP, Paris.

**African Union
Union africaine
Unión Africana**

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

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

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

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

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

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève.

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

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

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

Dr Françoise CARRÉ, Research Coordinator, Boston.

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

Adviser

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

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

Department of STATISTICS
Département de la statistique
Departamento de Estadística

Mr Rafael DIEZ de MEDINA.

Mr David HUNTER.

Ms Mónica CASTILLO.

Mr Michael FROSCH.

Mr Kieran WALSH.

Ms Elisa BENES.

Mr Ritash SARNA.

Mr Antonio DISCENZA.

M^{me} Agnès KALINGA.

M^{me} Virginie WOEST.

M. Yves PERARDEL.

Ms Andonirina RAKOTONARIVO.

Ms Alina RODRÍGUEZ DE VUILLE.

Ms Mabelin VILLARREAL-FUENTES.

Mr Weichen LEI.

Regional support
Appui régional
Apoyo regional

Mr Nader KEYROUZ, ILO Lebanon.

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

Ms Maria ALEKSYNKA (INWORK).

M^{me} Florence BONNET (INWORK).

Ms Claire HOB DEN (INWORK).

Mr Harry STYLOGIANNIS (LABOURLAW).

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

Mr Samuel ASFAHA.

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

Mr Michael WATT.

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

Ms Giovanna BEAULIEU.

Anexo II

Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra 5-9 de febrero de 2018)

Proyecto revisado

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

Preámbulo

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer normas que sirvan para orientar a los países en la actualización, armonización y perfeccionamiento de sus programas estadísticos que incluyen información sobre relaciones de trabajo. Las estadísticas de las relaciones de trabajo versan sobre: *a)* las relaciones de autoridad entre los trabajadores y las unidades económicas en las que trabajan o para las que realizan el trabajo, y *b)* los riesgos económicos derivados de la situación contractual u otras condiciones en las que se realiza el trabajo. Estas estadísticas pueden referirse a todas las formas de trabajo, en particular el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo.

2. Estas normas deberían facilitar la producción de estadísticas nacionales sobre las relaciones de trabajo para diversos fines en el marco de un sistema nacional integrado de estadísticas del trabajo basado en conceptos y definiciones comunes en conformidad con las actuales normas estadísticas internacionales y directrices conexas para las estadísticas del trabajo adoptadas por la CIET.

3. A fin de promover la coherencia e integración de las estadísticas procedentes de diversas fuentes sobre múltiples características de las relaciones de trabajo, la resolución prevé:

- a)* un marco conceptual general para las estadísticas de las relaciones de trabajo;
- b)* una Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (designada con la abreviatura CISO-18);
- c)* una Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo como clasificación de referencia que comprende todas las formas de trabajo;
- d)* un conjunto de variables y categorías transversales que no se recogen en las categorías de clasificación de la situación en el trabajo, con el fin de proporcionar información más detallada sobre las características asociadas al grado de estabilidad y permanencia de una modalidad de trabajo en particular, y permitir la identificación de grupos particulares que revisten interés para las políticas, y
- e)* un conjunto de conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para la recolección y compilación de estadísticas sobre la situación en la ocupación y las variables transversales.

4. Las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que son pertinentes y revisten interés para las estadísticas de las relaciones de trabajo varían según la forma de trabajo de que se trate y los fines analíticos a que respondan las estadísticas. Por lo tanto, algunos de los conceptos, variables, esquemas de clasificación y categorías que se describen en estas normas sólo serían pertinentes para determinadas formas de trabajo, mientras que otros deberían aplicarse a todas las formas de trabajo.

5. Cada país debería procurar establecer su sistema de estadísticas de las relaciones de trabajo a fin de proporcionar una base adecuada de información para diversos fines analíticos y descriptivos, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. Dicho sistema debería diseñarse de modo que permita obtener información sobre:

- a) la naturaleza del riesgo económico y la autoridad a que están sometidos los trabajadores, la intensidad y la naturaleza del vínculo entre los trabajadores y la unidad económica donde trabajan, y la incidencia de los cambios económicos y sociales en la situación en la ocupación de los trabajadores;
- b) los efectos de las políticas gubernamentales en relación con la creación de empleo, la promoción de las empresas y la reglamentación del mercado laboral relativa a la naturaleza de los puestos de trabajo y la calidad del empleo;
- c) el grado en que la ocupación y otras formas de trabajo permiten acceder a la protección social y garantizar la seguridad del ingreso;
- d) los salarios, ganancias y costos de la mano de obra;
- e) la repercusión fiscal de la ocupación en varios tipos de relaciones de trabajo;
- f) la situación socioeconómica;
- g) el volumen de trabajo o insumos de trabajo incorporados en las cuentas nacionales de producción, desglosado por trabajadores ocupados a cambio de remuneración y ocupados por beneficios;
- h) la participación en diferentes tipos de relaciones de trabajo de grupos de población como las mujeres y los hombres, los jóvenes, los niños, los migrantes y otras categorías objeto de políticas específicas, y
- i) las relaciones entre distintas modalidades de trabajo y sus resultados económicos y sociales.

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

Conceptos de referencia

Unidades estadísticas

7. Las unidades pertinentes para la producción de estadísticas de las relaciones de trabajo son las personas, los puestos de trabajo o actividades productivas, y las unidades económicas.

8. El **puesto de trabajo** o **actividad productiva** se define como el conjunto de tareas y obligaciones desempeñado por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe, para una sola unidad económica:

- a) La noción de *puesto de trabajo* se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina *actividad productiva*.
- b) Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo durante un período de referencia determinado. En el caso de las personas que tienen más de un puesto de trabajo, el **puesto de trabajo principal** se define como aquel al que corresponde el

mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales sobre tiempo de trabajo.

- c) Para las personas ocupadas como trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios.
- d) En el caso de las personas ocupadas como trabajadores dependientes, debería considerarse que el conjunto de tareas realizadas por el trabajador se efectúa para la unidad económica de la que depende y se debería definir un puesto de trabajo diferente para cada unidad económica de la cual depende el trabajador.
- e) Cuando una persona se dedica a actividades de producción tanto de bienes como de servicios para el autoconsumo del mismo hogar, las actividades productivas se definen como actividades separadas. Ello permite la identificación de las actividades productivas dentro y fuera de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).

9. Las estadísticas de las relaciones de trabajo se refieren primordialmente a las características de los puestos de trabajo o las actividades productivas en determinadas unidades económicas. Así pues, las personas pueden tener tantas relaciones de trabajo como puestos de trabajo o actividades productivas en unidades económicas.

10. Dos características de los puestos de trabajo y las actividades productivas son pertinentes para su diferenciación por la situación en el trabajo y la situación en la ocupación, y su clasificación en grupos agregados. Una es el tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer en relación con el trabajo realizado y otra el tipo de riesgo económico al que está expuesto.

Tipo de autoridad

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

Trabajadores independientes

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

Emprendedores

13. Los emprendedores son trabajadores que crean trabajo para sí mismos y potencialmente para otros por medio del establecimiento y operación de una empresa. La categoría de «trabajadores independientes» de la clasificación de la situación en la ocupación es la más adecuada para identificar a los emprendedores y recopilar estadísticas al respecto. Hace falta información adicional pertinente para el contexto nacional, tal como el tamaño y la naturaleza de la empresa, para proveer estadísticas completas sobre el emprendimiento y

para identificar de manera fiable a aquellos trabajadores que están creando oportunidades de trabajo en la ocupación para sí mismos o para otros.

Trabajadores dependientes

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

Tipo de riesgo económico

15. El *tipo de riesgo económico* hace referencia al grado en que un trabajador: 1) pueda estar expuesto a la pérdida de recursos financieros u otros recursos en el desempeño de la actividad, y 2) pueda experimentar incertidumbre respecto al pago de una remuneración en efectivo o en especie por el trabajo realizado o no percibir ninguna remuneración en absoluto.

16. Desde el punto de vista operativo, el riesgo económico puede medirse teniendo en cuenta:

- a) si se percibe remuneración por el trabajo realizado y de qué naturaleza es esa remuneración;
- b) las circunstancias en que el puesto de trabajo o la actividad productiva pueden darse por terminados, y
- c) el grado en que el trabajador esté protegido en caso de enfermedad, accidente o terminación del puesto de trabajo.

17. En las estadísticas de la ocupación, el tipo de riesgo económico se usa para clasificar a las personas ocupadas como *trabajadores ocupados por beneficios* o *trabajadores ocupados a cambio de remuneración*, basándose principalmente en la naturaleza de la remuneración que se percibe en un determinado puesto de trabajo. Uno de los aspectos de la naturaleza de la remuneración que se tienen en cuenta es si se percibe o se espera percibir una remuneración:

- a) en forma de beneficios (lo que también supone el riesgo de pérdidas);
- b) basada en el tiempo trabajado;
- c) por unidades de bienes producidos o servicios prestados, o
- d) como retribución por la producción de bienes o la prestación de servicios.

Trabajadores ocupados por beneficios

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

19. Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de corporaciones. Si bien éstos se exponen al riesgo económico de perder el capital invertido en la corporación, ese riesgo es mitigado, ya que su responsabilidad es limitada en la medida en que las

corporaciones son entidades jurídicas distintas de las personas físicas de las que son propiedad. Los gerentes-propietarios pueden percibir sueldos o salarios aun cuando la corporación no registre beneficios, así como recibir pagos derivados de los beneficios generados.

Trabajadores ocupados a cambio de remuneración

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

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

21. En la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) los puestos de trabajo en la ocupación a cambio de remuneración o por beneficios se clasifican en diez categorías detalladas sobre la base de los conceptos de tipo de autoridad y tipo de riesgo económico descritos *supra*. Esas categorías pueden agregarse con arreglo a dos jerarquías de clasificación alternativas: la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A)* y la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el riesgo económico (CISO-18-R)*.

22. Las dos jerarquías de situación en la ocupación basadas en el riesgo económico y en la autoridad deberían tener igual prioridad en la compilación de productos estadísticos. Las estadísticas procedentes de encuestas de fuerza de trabajo y, cuando sea posible, de otras fuentes pertinentes deberían compilarse de forma periódica con arreglo a ambas jerarquías.

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

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

a) los *trabajadores independientes* se clasifican en los siguientes grupos:

A. Empleadores

11 – Empleadores en corporaciones

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

B. Trabajadores independientes sin empleados

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

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

b) los *trabajadores dependientes* se clasifican en los siguientes grupos:

C. Contratistas dependientes

30 – Contratistas dependientes

D. Empleados

41 – Empleados permanentes

42 – Empleados por tiempo determinado

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

24. Esta clasificación es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, en particular los análisis del impacto de los ciclos económicos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas de creación y regulación del empleo.

25. La clasificación por tipo de autoridad también es la jerarquía más apropiada para su utilización como variable de entrada en la compilación de estadísticas clasificadas por situación socioeconómica.

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

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

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

F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

C. Contratistas dependientes

30 – Contratistas dependientes

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

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

- G. Gerentes-propietarios de corporaciones
 - 11 – Empleadores en corporaciones
 - 21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados
- D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

27. Esta jerarquía de clasificación es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, la identificación del empleo asalariado y su distribución, y la producción y análisis de estadísticas sobre salarios, ganancias y costos de la mano de obra.

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

A. Empleadores

28. Los empleadores son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas en calidad de empleados por al menos una hora por semana. En las estadísticas sobre situación en la ocupación, este grupo incluye:

- 11 – Empleadores en corporaciones
- 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

11 – Empleadores en corporaciones

30. Los *empleadores en corporaciones* son trabajadores gerentes-propietarios de corporaciones que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas en calidad de empleados al menos una hora por semana.

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

B. Trabajadores independientes sin empleados

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

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

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

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

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

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

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

F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares

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

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

G. Gerentes-propietarios de corporaciones

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

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

37. Los gerentes-propietarios de corporaciones incluyen:

11 – Empleadores en corporaciones

21 – Gerentes-propietarios en corporaciones sin empleados

3. Contratistas dependientes

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

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

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

40. Quedan excluidos de esta categoría los trabajadores que:

- a) tienen un contrato de trabajo (formal, informal o implícito) con la entidad de la que dependen;
- b) contratan como empleados a una o a varias personas para que realicen tareas para ellos, o
- c) gestionan una empresa constituida en sociedad.

41. Pueden identificarse dos subgrupos de contratistas dependientes cuando sea factible y pertinente en el contexto nacional:

- a) los trabajadores que desempeñan tareas para terceros pero en modalidades contractuales correspondientes al empleo por cuenta propia, y
- b) los trabajadores propietarios y gestores de su propia empresa, o que han aportado recursos financieros o materiales importantes, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo.

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

4. Empleados

43. Los *empleados* son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea. Perciben una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o, en algunos casos, por cada tarea o parte de una tarea realizada o por servicios producidos, incluida la venta (por unidad o por comisión). El pago por tiempo trabajado es la modalidad de remuneración más habitual. El pago en especie suele consistir en bienes de algún tipo. El pago en servicios por lo general se complementa con un pago en efectivo.

44. Los empleados pueden ser contratados en unidades de mercado, unidades no de mercado y hogares que producen bienes y/o servicios principalmente para el autoconsumo. Pueden poseer acciones de la unidad económica que los emplea o, como empleados con responsabilidades de gestión, tener autoridad sobre algunos aspectos de sus operaciones, pero no tienen una participación mayoritaria en la empresa.

45. Esta categoría incluye a los trabajadores que han sido contratados en condiciones equivalentes a las de la ocupación remunerada cuando la organización empleadora establece un contrato únicamente con un intermediario, tal como el dirigente del equipo o un agente organizador, y no con los trabajadores de manera individual.

46. Los empleados pueden desglosarse a su vez en función de la naturaleza de las modalidades contractuales del trabajo en la ocupación, el grado de permanencia de la relación laboral y la estabilidad del tiempo de trabajo disponible para el trabajador, para conformar los siguientes grupos:

- 41 – Empleados permanentes
- 42 – Empleados por tiempo determinado
- 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
- 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

41 – Empleados permanentes

47. Los *empleados permanentes* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata de manera continua o indefinida. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:

- a) no se especifica una fecha o evento en que termina el empleo, salvo la edad o el tiempo de jubilación aplicables en la unidad económica de que se trate;
- b) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes o servicios producidos en un período de tiempo determinado, y
- c) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.

42 – Empleados por tiempo determinado

48. Los *empleados por tiempo determinado* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata por un período de tiempo limitado de por lo menos tres meses. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:

- a) se especifica una fecha, diferente a la edad o el tiempo de jubilación, en que termina el empleo o bien un evento (como el final de la cosecha o la conclusión de una obra o proyecto) que significa la terminación del empleo;
- b) se prevé que la duración total del empleo sea de por lo menos tres meses, desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine;
- c) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes o servicios producidos en un período de tiempo determinado, y
- d) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.

49. En la categoría de empleados por tiempo determinado se incluyen:

- a) los empleados con contratos de duración determinada de más de tres meses, y
- b) los empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será de por lo menos tres meses pero no tendrá carácter indefinido.

50. Se excluye de este grupo a los aprendices, pasantes e internos por pago con contratos de trabajo de duración determinada.

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

51. Los *empleados a corto plazo y ocasionales* son empleados con contratos de corta duración y/o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por período

de pago. Son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:

- a) no se garantiza que se ofrezca trabajo o se realicen actividades durante un período determinado, o
- b) el contrato es de corto plazo, con una duración inferior a tres meses desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine.

52. El empleo en esta categoría puede ofrecer flexibilidad a los trabajadores que necesiten conciliar el empleo con las responsabilidades familiares, la educación u otras formas de trabajo pero puede también conllevar inseguridad de los ingresos y del empleo.

53. En esta categoría se incluyen dos grupos que pueden ser identificados por separado si procede, según las circunstancias nacionales: *empleados a corto plazo* y *empleados ocasionales e intermitentes*.

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

54. Salvo que la duración total del empleo sea inferior a tres meses, quedan excluidos de la categoría de empleados a corto plazo y ocasionales:

- a) los trabajadores que realizan trabajo a pedido a quienes se garantiza una cantidad determinada de empleo por periodo de pago, y
- b) los trabajadores a quienes se garantiza que se les ofrecerá trabajo y remuneración durante una hora a la semana por lo menos.

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

55. Los *aprendices, pasantes e internos por pago* son empleados que realizan alguna actividad para producir bienes o servicios para terceros con el objeto de adquirir experiencia en el lugar de trabajo o competencias en un oficio o profesión, y que perciben remuneración por las tareas realizadas. La adquisición de «experiencia o competencias en el lugar de trabajo» podría ocurrir a través de contratos tradicionales, formales o informales, para obtener o no una certificación o calificación específica. Suele aplicárseles una tasa de remuneración reducida en comparación con la tasa de remuneración aplicable en el caso de los trabajadores plenamente calificados. Esta categoría incluye a las personas que participan en:

- a) pasantías, aprendizajes, formación u otros tipos de programas remunerados, formales o informales, de conformidad con las circunstancias nacionales, y
- b) actividades de formación o de actualización de competencias remuneradas en el marco de programas de promoción del empleo, cuando participan en el proceso de producción de la unidad económica para la que trabajan.

56. Quedan excluidas de esta categoría las personas:

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

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

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

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

58. La Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18) proporciona un marco organizativo para las estadísticas clasificadas por la situación en el trabajo procedentes de varias fuentes. No está previsto recolectar datos de todas sus categorías con la misma frecuencia o que se utilicen todas sus categorías para la presentación de estadísticas de alguna fuente en particular. Abarca todos los puestos de trabajo y todas las actividades productivas en todas las formas de trabajo, en particular el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo. En el nivel más detallado comprende 20 categorías mutuamente excluyentes, definidas sobre la base del tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer y del tipo de riesgo económico al que está expuesto en un puesto de trabajo o actividad productiva en particular.

59. Las categorías detalladas de la situación en el trabajo pueden agregarse en función del tipo de autoridad que ejerza el trabajador para conformar ocho grupos amplios de situación en el trabajo que, a su vez, pueden agregarse para establecer la dicotomía entre trabajadores dependientes y trabajadores independientes, con arreglo a la siguiente jerarquía:

I. Trabajadores independientes

1. Empleadores

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

D. Trabajadores dependientes

- 3. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
- 4. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago
- 5. Ayudantes familiares
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
- 6. Trabajadores en formación no remunerados
 - 60 – Trabajadores en formación no remunerados
- 7. Voluntarios en o con organizaciones
 - 70 – Voluntarios en o con organizaciones
- 9. Otros trabajadores no remunerados
 - 90 – Otros trabajadores no remunerados

60. Cada uno de los grupos detallados de situación en el trabajo de la CISET-18 se refiere a una sola forma de trabajo. Los grupos que se refieren a la ocupación tienen las mismas definiciones que en la CISO-18. Los grupos agregados de la CISO-18-A que incluyen la ocupación y otras formas de trabajo tienen un ámbito de aplicación más amplio en la CISET-18 y, en algunos casos, se les designa con un nombre distinto.

61. Podrían utilizarse subconjuntos de las categorías detalladas de la CISET-18 para notificar de manera conceptualmente coherente estadísticas de las relaciones laborales en el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo voluntario, el trabajo infantil y la utilización del tiempo, con independencia del alcance y de las fuentes de los datos estadísticos. Las categorías de trabajo de producción para el autoconsumo y trabajo voluntario podrían agregarse del siguiente modo:

- a) Trabajadores en la producción para el autoconsumo
 - i) Trabajadores en la producción de servicios para el autoconsumo
 - 13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
 - 52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - ii) Trabajadores en la producción de bienes para el autoconsumo
 - 14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
 - 24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
 - 53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
- b) Trabajadores voluntarios
 - 25 – Trabajadores voluntarios directos
 - 70 – Voluntarios en o con organizaciones

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

13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo

62. Los *empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad para producir servicios, sobre todo para uso final propio, y que durante el período de referencia contratan como empleados domésticos a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar). Podrían vender a terceros parte de esos servicios, por ejemplo cuidar niños de otros hogares por trueque o a cambio de remuneración al mismo tiempo que se dedican principalmente al cuidado de sus propios hijos.

14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo

63. Los *empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo* son trabajadores que durante el período de referencia contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar) para producir bienes a cambio de remuneración en especie o en efectivo, sobre todo para el autoconsumo del hogar del empleador. Una parte o excedente de los bienes destinados principalmente para el autoconsumo podría destinarse a la venta o al trueque.

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

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

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

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

25 – Voluntarios directos

66. Los *voluntarios directos* son trabajadores que, por cuenta propia o en colaboración con terceros, y con independencia de cualquier organización o grupo comunitario, realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para otros hogares.

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

5. **Ayudantes familiares**

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

en efectivo o en especie a través de transferencias dentro de los hogares pero no perciben sueldos o salarios convenidos.

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

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

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

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

6. **Trabajadores en formación no remunerados**

70. Los *trabajadores en formación no remunerados* son personas en trabajo de formación no remunerado, en el sentido en que se define esta expresión en la norma estadística internacional más reciente sobre el trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (en la actualidad, la Resolución I de la 19.^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 servicios para terceros para o mediante organizaciones que abarcan unidades de mercado y no de mercado.

- a) Este grupo incluye a los trabajadores que producen bienes o servicios para terceros a través de grupos de autoayuda, de ayuda mutua y de trabajo comunitario.
- b) Quedan excluidos de este grupo:
 - i) los trabajadores en formación no remunerados;
 - ii) los trabajadores que realizan actividades obligatorias no remuneradas, y
 - iii) los trabajadores voluntarios directos.

9. **Otros trabajadores no remunerados**

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

Variables y categorías transversales

73. Para obtener estadísticas completas y coherentes de las relaciones de trabajo es indispensable recopilar información sobre las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que no son objeto de medición en las clasificaciones por situación en la ocupación y por situación en el trabajo. Esa información debería medirse mediante un

conjunto de variables y categorías sobre la base de características asociadas al grado de riesgo, estabilidad y permanencia de una ocupación o modalidad de trabajo en particular, y ofrecer definiciones para situaciones que podrían recogerse en varias categorías de las clasificaciones por situación. Podrían utilizarse por sí mismas para producir estadísticas o combinarse en productos estadísticos con categorías de situación pertinentes para construir clasificaciones que revistan interés para fines nacionales.

74. Para compilar estadísticas sobre las categorías detalladas de la CISO-18 se requieren las siguientes variables transversales:

- a) duración del contrato de trabajo;
- b) tipo de contrato;
- c) horas contractuales;
- d) formas de remuneración;
- e) lugar de trabajo;
- f) protección social por inserción laboral, y
- g) motivo por el que no se tiene un empleo permanente.

75. Las variables y categorías que se indican a continuación no se requieren para la compilación de estadísticas sobre situación en la ocupación pero son esenciales a efectos de la compilación de estadísticas coherentes sobre las relaciones de trabajo o la identificación de grupos importantes con interés estadístico:

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

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

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

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

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

Duración del contrato de trabajo

78. La *duración del contrato de trabajo* hace referencia al tiempo transcurrido desde que comienza hasta que concluye un contrato de trabajo escrito o verbal o, en la ausencia de un contrato en el que se especifique la duración, hasta la fecha en la que se espera que el trabajo termine. Si en el contrato no se especifica la duración del trabajo y no se ha previsto una fecha o evento, diferente de la edad o el tiempo de jubilación, que determine el fin de dicho trabajo, se considera que el acuerdo es «sin límite de tiempo determinado». Esta variable es necesaria para derivar las subcategorías de empleados, aunque también se aplica a los trabajadores voluntarios y en formación no remunerados.

79. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, la duración del contrato debería ser la del contrato vigente (más reciente).

Duración del empleo en la actual unidad económica

80. La *duración del empleo en la actual unidad económica* hace referencia al tiempo transcurrido desde que el trabajador comenzó a trabajar en una unidad económica en particular y es aplicable a todas las situaciones en la ocupación. El concepto de duración del empleo en la actual unidad económica también puede aplicarse a las actividades realizadas en formas de trabajo distintas de la ocupación.

81. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, la duración del empleo en esa unidad debería basarse en la duración total desde el primer contrato, salvo que la duración del intervalo entre los contratos sea superior o igual a un mes. Cuando un trabajador haya sido transferido entre diferentes establecimientos o lugares dentro de una empresa o grupo empresarial, o entre diferentes ministerios o departamentos dentro de un mismo gobierno, la duración del empleo en la unidad económica actual debería basarse en la unidad institucional de mayor nivel considerada como unidad económica única.

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

82. Las siguientes categorías deberían incluirse en los productos estadísticos normalizados para las dos variables que describen la duración del puesto de trabajo o la actividad productiva:

- menos de un mes;

- de un mes a menos de tres meses;
- de tres meses a menos de seis meses;
- de seis meses a menos de 12 meses;
- de 12 meses a menos de 18 meses;
- de 18 meses a menos de 24 meses;
- de 24 meses a menos de 36 meses;
- tres años o más, y
- «sin límite de tiempo determinado».

83. En los productos estadísticos y recopilaciones de datos sobre la duración del contrato de trabajo también habría que incluir la categoría «sin límite de tiempo determinado». Para facilitar el análisis de los datos recolectados es preferible recopilar información para las variables de duración utilizando preguntas que no incluyan categorías previamente definidas, excepto la categoría «sin límite de tiempo determinado».

Tiempo de trabajo

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

Motivo principal por el que no se tiene un empleo permanente

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

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

- trabajo estacional;
- trabajo combinado con estudios;
- trabajo combinado con cuidados y otras responsabilidades no remuneradas;
- trabajo en formación, aprendizaje o pasantía;
- trabajo como sustituto;

- conclusión de un proyecto;
- programas de creación de empleo;
- no disponibilidad de puestos de trabajo permanentes, y
- otros.

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

Tipo de contrato

88. Se necesita una variable sobre el *tipo de contrato* para determinar si los empleados tienen un contrato escrito o un acuerdo verbal con el empleador. El tipo de contrato es necesario para la secuenciación de las preguntas, aunque también es indicativo de la estabilidad del acuerdo.

89. El tipo de contrato no debería utilizarse directamente para medir la informalidad ya que un acuerdo verbal puede incluir la protección social y las personas con contratos escritos podrían cumplir o no los criterios del trabajo formal.

90. En los productos estadísticos deberían utilizarse como mínimo las categorías de respuestas «contrato escrito» y «acuerdo verbal». También deberían compilarse estadísticas provenientes de fuentes pertinentes que indiquen si el contrato es individual o colectivo.

Formas de remuneración

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

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

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

Trabajadores estacionales

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

Lugar de trabajo

94. El *lugar de trabajo* permite obtener información sobre el tipo de lugar en que suele realizarse el trabajo. Cuando el trabajo se realice de manera regular en más de un tipo de lugar, esta variable debería basarse en el lugar de trabajo principal. Así pues, si una persona teletrabaja desde su domicilio de manera ocasional pero pasa la mayor parte del tiempo de trabajo en los locales del empleador, el principal lugar de trabajo serán, en este caso, los locales del empleador.

95. La información sobre el lugar de trabajo es necesaria para identificar diversos grupos de trabajadores, como los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas. En algunos contextos resulta pertinente para la identificación de contratistas dependientes. Como variable propiamente dicha, es importante para la identificación de trabajadores cuyo lugar de trabajo (por ejemplo la calle) pueda exponerlos a riesgos o de trabajadores a domicilio de todas las situaciones en la ocupación.

96. Para facilitar la identificación de los grupos antes mencionados, y a efectos del análisis de las relaciones de trabajo, se necesitan, como mínimo, datos estadísticos sobre las categorías que se indican a continuación:

- domicilio particular (o área circundante);
- hogar del cliente o del empleador;
- lugar de trabajo o locales del empleador;
- locales de su propia empresa;
- explotación agraria familiar;
- lugar de trabajo o locales del cliente;
- vehículo;
- calle u otro espacio público;
- mercado;

- ningún tipo de lugar fijo, y
- otro tipo de lugar.

Los países podrían optar por añadir preguntas o categorías para sus propios fines analíticos. Cuando se necesite información sobre el trabajo a través de plataformas en línea, este dato debería plasmarse en una variable independiente, en lugar de registrarse como categoría de lugar de trabajo, que se referiría más bien al tipo de lugar desde el cual se suele acceder a la red.

97. Cuando el lugar de trabajo sean locales de empresas como una tienda minorista o un taller de reparación adjunto a la residencia pero que no forma parte integral de ella (por ejemplo cuando tiene entrada propia), en tales casos los locales de las empresas deberían considerarse como el lugar de trabajo. Cuando el lugar de trabajo sea una o varias habitaciones situadas en el recinto de la residencia que serían normalmente utilizadas para fines residenciales, en tales casos el «domicilio particular» debería considerarse como el lugar de trabajo.

Trabajadores domésticos

98. A efectos estadísticos, el trabajo doméstico se define como «todo trabajo realizado en o para uno o varios hogares para producir servicios principalmente para el consumo de sus miembros». El trabajo doméstico puede realizarse mediante remuneración a empleados del hogar, agencias que proporcionan servicios domésticos a los hogares y proveedores de servicios domésticos por cuenta propia. También puede realizarse por miembros del hogar no remunerados o personas no remuneradas que no habitan en la vivienda del hogar, como miembros de la familia, vecinos o voluntarios.

99. En las estadísticas de la ocupación, los trabajadores domésticos se definen como personas de uno u otro sexo ocupadas por beneficios o a cambio de remuneración, incluida la remuneración en especie, que realizan tareas en o para uno o varios hogares para producir servicios principalmente para el consumo del hogar. El trabajo puede realizarse en el recinto del hogar o en otros lugares.

100. Sobre la base de las definiciones estadísticas de trabajo doméstico y trabajadores domésticos podrían identificarse las siguientes categorías de trabajadores domésticos ocupados:

- a) los empleados domésticos, esto es, todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la producción de servicios para el consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios producidos, incluidos:
 - i) los empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo, y
 - ii) los empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo;
- b) los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, y
- c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.

101. Los trabajadores ocupados que prestan servicios en o para uno o varios hogares pero que no son contratados directamente por los hogares se consideran trabajadores domésticos siempre que el trabajo que realicen comprenda principalmente servicios domésticos, por ejemplo servicios de limpieza, cuidado de niños, cuidado personal, preparación de alimentos, jardinería, conducción y seguridad.

102. Quedan excluidos de la categoría de trabajadores domésticos:

- a) los trabajadores ocupados por beneficios y los empleados de unidades económicas distintas de los hogares que prestan servicios que no se consideran servicios domésticos, por ejemplo, servicios relacionados con la educación (enseñanza a domicilio) o con el mantenimiento y conservación de bienes físicos de la vivienda (instalación y reparación de equipos eléctricos, fontanería, etc.);
- b) los trabajadores que prestan principalmente servicios a empresas del sector de los hogares, y
- c) los trabajadores que prestan servicios que con frecuencia suelen realizar los empleados domésticos, como el lavado de ropa, el cuidado de niños y el cuidado personal, cuando el trabajo se lleva a cabo en los locales de su propia empresa o en su domicilio, a menos que el servicio se preste en el marco de un puesto de trabajo en el que el trabajador esté directamente contratado como empleado del hogar.

103. Los *trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios* son empleados contratados por unidades económicas, por ejemplo, agencias que proveen servicios domésticos a los hogares. Los *proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios* prestan servicios domésticos en hogares privados, ya sea como trabajadores independientes o como contratistas dependientes.

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

Trabajadores a domicilio

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

Relaciones de trabajo multipartitas

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

- a) las agencias de empleo privadas, como las agencias de alquiler de mano de obra y las agencias de empleo temporal u otros proveedores de mano de obra (intermediarios)

laborales, contratistas o subcontratistas externos) que proporcionan trabajadores pero que por lo general no participan en la supervisión del trabajo;

- b) los organismos gubernamentales en el marco de determinados programas, como los programas de promoción del empleo, y
- c) las agencias proveedoras de servicios (como servicios de enfermería, servicios domésticos, servicios de limpieza de oficinas y servicios de seguridad), en los casos en que la agencia empleadora puede supervisar algunos elementos del trabajo y establecer criterios de servicio y el cliente también puede supervisar a diario el trabajo que se realiza en sus locales.

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

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

Variables relacionadas con la medición de las relaciones de trabajo informales

109. Para evaluar el grado de protección social de los trabajadores y la magnitud del riesgo económico al que están expuestos en caso de ausencia del trabajo se requieren tres variables relacionadas con la medición del empleo informal:

- a) protección social por inserción laboral;
- b) acceso a vacaciones anuales pagadas, y
- c) acceso a licencia de enfermedad con sueldo.

110. Estas tres variables permiten medir la incidencia de las formas nuevas o atípicas de empleo en el acceso a licencias y protección social. Son útiles para identificar el empleo informal entre los empleados, pero no son suficientes para realizar una medición completa de las relaciones de trabajo informales.

Protección social por inserción laboral

111. La categoría de *protección social por inserción laboral* permite determinar si una persona tiene derecho a cobertura de protección social en razón de su ocupación en un puesto de trabajo en particular. La variable excluye por tanto los regímenes «universales» en los que la cobertura de protección social no depende de que la persona ocupe un puesto de trabajo.

112. Al medir la protección social por inserción laboral habría que tener en cuenta el contexto y la legislación nacionales. La medición podría basarse en una o en varias formas específicas de protección social (por ejemplo, el seguro de accidentes profesionales, las prestaciones de vejez, el seguro de salud o el seguro de desempleo) en función del contexto nacional.

Acceso a vacaciones anuales pagadas

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

Acceso a licencia de enfermedad con sueldo

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

Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos

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

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

117. Todas las fuentes que sirven de base para la producción de estadísticas de la ocupación también podrían servir para la recopilación de los datos que se requieren para la obtención de estadísticas sobre las diez categorías detalladas de la CISO-18. Cada fuente estadística presenta ventajas y desventajas y con frecuencia son complementarias unas de otras.

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

119. La ocupación también puede medirse mediante encuestas de hogares especializadas sobre temas como el uso del tiempo, la educación y la formación o mediante encuestas de hogares más generales sobre las condiciones de vida, los ingresos y gastos de los hogares o los presupuestos familiares. En estos casos convendría incluir preguntas que permitan determinar la situación en la ocupación con un grado de detalle adecuado para los fines analíticos de las estadísticas. La naturaleza de las preguntas formuladas y el grado de detalle en tales casos necesitarían reflejar la viabilidad de la recopilación de datos debido a las limitaciones de la fuente de datos usada.

120. Los censos de población, que constituyen una fuente importante de estadísticas de la ocupación, quizás deberían clasificar a las personas activas por situación en la ocupación ya que ello permitiría producir estimaciones sobre zonas geográficas y grupos de población pequeños. Dado que en la mayoría de los censos de población hay que atenerse a un número estricto de preguntas, quizás habría que optar por una pregunta breve o un módulo que abarque el mismo concepto, aunque con menos detalles y menor precisión.

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

122. Los registros administrativos, elaborados o adaptados con fines estadísticos, también podrían constituir una fuente importante para la producción de estadísticas de la ocupación. Estos registros podrían estar basados, por ejemplo, en los sistemas tributarios, los servicios de empleo, los regímenes de pensiones o la administración de la seguridad social. Si un país estuviera utilizando registros administrativos para producir estimaciones sobre la ocupación, en tales casos tal vez convendría derivar las categorías de situación en la ocupación de esos mismos registros. La estructura y el contenido de las fuentes administrativas propias de cada país determinarían hasta qué punto ello sea posible.

123. La compilación de estadísticas con arreglo a la CISET-18, o a subconjuntos de esta clasificación, dependerá de la disponibilidad y frecuencia de recopilaciones estadísticas sobre diferentes formas de trabajo.

124. A fin de facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas, los datos sobre las relaciones de trabajo deberían recolectarse teniendo en cuenta las directrices para la recopilación de datos y las metodologías de medición pertinentes que la OIT haya publicado más recientemente.

Labor futura

125. Para promover la aplicación de la presente resolución, la OIT debería trabajar en colaboración con los países, las organizaciones internacionales, regionales y subregionales, así como con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el objeto de:

- a) difundir ampliamente estas normas e informar sobre su impacto e interpretación;
- b) actualizar y mantener el proyecto de directrices para la recolección de datos publicado como documento de sala xxx para esta Conferencia, de modo que refleje el texto adoptado de la presente resolución, así como la experiencia y mejores prácticas internacionales de que se dispone en la actualidad;
- c) elaborar manuales técnicos e instrumentos modelo para la recolección de datos, que deberán publicarse en los tres idiomas oficiales y en otros idiomas con el apoyo de instituciones asociadas;
- d) proseguir el trabajo metodológico y conceptual, incluidas las pruebas piloto, y
- e) prestar asistencia técnica y organizar actividades de formación y desarrollo de capacidades para las oficinas estadísticas nacionales, los servicios estadísticos de los ministerios competentes y otras partes interesadas, tales como los representantes de los empleadores y de los trabajadores.