



SOLO PARA PARTICIPANTES  
DOCUMENTO DE REFERENCIA

LC/CEA.11/DDR/5  
18 de noviembre de 2021

ORIGINAL: ESPAÑOL  
21-00883

---

Undécima Reunión de la Conferencia Estadística de las Américas  
de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Reunión virtual, 23 a 25 de noviembre de 2021

**DOCUMENTO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ADOPCIÓN DE LAS NUEVAS  
NORMAS INTERNACIONALES DE LA OIT**

Grupo de Trabajo Estadísticas del Trabajo  
Conferencia de Estadísticas de las Américas  
Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Noviembre 2021



**CEPAL**

---

## RECONOCIMIENTOS

---

*Este documento fue desarrollado por el Grupo de Trabajo para la elaboración de un documento sobre buenas prácticas para la adopción de las nuevas normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Grupo fue coordinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile y tuvo como Secretaria Técnica a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la División de Estadísticas de la CEPAL.*

*Las instituciones y países miembros del Grupo fueron: Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC-Argentina, Statistical Institute, SIB-Belize, Instituto Nacional de Estadísticas, INE- Bolivia, Instituto Brasileño de Estadística y Geografía, IBGE-Brasil, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE-Colombia, Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC-Costa Rica, Oficina Nacional de Estadística e Información, ONEI-República de Cuba, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC- Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas, INE- Honduras, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI-México, Instituto Nacional de Estadística, INE-Paraguay, Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI-Perú, Oficina Nacional de Estadística, ONE-República Dominicana, Banco Central de República Dominicana e Instituto Nacional de Estadísticas, INE- Uruguay.*

*Este Documento fue sistemaizado por el Departamento de Estadísticas del Trabajo perteneciente a la Subdirección Técnica del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. Equipo de redacción: David Niculcar & Joaquín Nilo*

---

---

\* Este documento no ha sido sometido a revisión editorial.

## Contenido

1.	Introducción	6
2.	Diagnóstico inicial de países [Línea base]	9
2.1.	Sección A: Identificación del país .....	9
2.2.	Sección B: Identificación de la situación actual .....	10
2.3.	Sección E: Países que siguen utilizando la CISE-93 o alguna adaptación propia del Clasificador Internacional.....	15
2.4.	Sección F: Planes de implementación de la CISO-18.....	25
2.5.	Sección G: 19° CIET e impacto de COVID-19.....	31
2.6.	Sección H: Registros Administrativos .....	39
3.	Experiencias nacionales	42
3.1.	Argentina .....	42
3.1.1.	Introducción.....	42
3.1.2.	Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares: diseño, cobertura, objetivos, etc..	42
3.1.3.	Brechas actuales con respecto a la 20° CIET .....	45
3.1.4.	Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.....	50
3.1.5.	Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones .....	50
3.1.6.	Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones. ....	51
3.1.7.	Conclusiones.....	52
3.1.8.	Bibliografía y otros anexos .....	53
3.2.	Chile .....	56
3.2.1.	Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares: diseño, cobertura, objetivos, etc..	56
3.2.2.	Diagnóstico inicial sobre las brechas actuales con respecto a la 19°CIET .....	56
3.2.3.	Brechas actuales con respecto a la 20° CIET .....	58
3.2.4.	Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.....	59
3.2.5.	Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones. ....	59
3.2.6.	Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones. ....	60
3.2.7.	Conclusiones.....	61
3.3.	Colombia .....	62
3.3.1.	Antecedentes.....	62
3.3.2.	Actividades desarrolladas en el proceso de adopción de las recomendaciones emanadas de la 20° CIET y conferencias anteriores .....	63
3.3.2.1.	Resultados de la asistencia técnica solicitada a la OIT.....	64
3.3.2.2.	Sistema General de Pruebas .....	67
3.3.3.	Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones .....	73
3.3.4.	Brechas actuales con respecto a la 20° CIET .....	74

3.3.5.	Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones .....	75
3.3.6.	Conclusiones.....	75
3.3.7.	Bibliografía.....	76
3.4.	Costa Rica.....	78
3.4.1.	Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares .....	78
3.4.2.	Brechas actuales con respecto a la 20° CIET .....	79
3.4.3.	Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.....	83
3.4.4.	Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones. ....	84
3.4.5.	Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones. ....	84
3.4.6.	Conclusiones.....	84
3.5.	México.....	85
3.5.1.	Presentación.....	85
3.5.2.	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).....	85
a)	Antecedentes .....	85
b)	Objetivo general .....	86
c)	Instrumentos de captación .....	86
d)	Informante de la encuesta .....	86
e)	Población objetivo.....	86
f)	Temática.....	86
g)	Diseño muestral .....	87
3.5.3.	Brechas de la ENOE respecto a la 19.ª y 20.ª CIET .....	88
3.5.4.	Protocolo para la incorporación de cambios a la ENOE. ....	93
3.5.5.	Diseño y resultados de las pruebas cognitivas.....	94
3.5.6.	Diseño y resultados de la prueba piloto. ....	97
3.5.7.	Actividades 2021-2022 .....	98
3.5.8.	Conclusiones.....	99
3.5.9.	Bibliografía.....	99
3.6.	República Dominicana.....	102
3.6.1.	Antecedentes.....	102
3.6.2.	Brechas actuales con respecto a la 20° CIET .....	102
3.6.3.	Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.....	103
3.6.4.	Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones. ....	103
3.6.5.	Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones. ....	103
3.6.6.	Conclusiones.....	104
3.6.7.	Bibliografía.....	104
3.7.	Uruguay .....	105
3.7.1.	Antecedentes.....	105
3.7.2.	Principales adaptaciones en la ECH respecto a las CIET.....	108
3.7.3.	Actividades realizadas en el marco de las recomendaciones de la CIET .....	112
3.7.4.	Brechas existentes respecto a las CIET .....	114
3.7.5.	Conclusiones.....	114
3.7.6.	Bibliografía.....	116
4.	Algoritmos de cálculo .....	117

4.1.	Caso México .....	117
4.1.1.	Introducción.....	117
4.1.2.	Identificación básica de contratistas dependientes dentro de la trayectoria análoga a la de empleados y preguntas específicas.....	118
4.1.3.	Contratistas dependientes que encabezan unidades económicas no incorporadas .....	120
4.2.	Caso Uruguay .....	126
4.2.1.	Introducción.....	126
4.2.2.	Antecedentes.....	126
4.2.3.	Instrumentación .....	129
4.2.4.	Algoritmo de cálculo.....	131
4.2.5.	Reflexiones finales .....	131
4.3.	Caso Chile.....	133
4.3.1.	Antecedentes.....	133
4.3.2.	Identificación de la categoría en la ocupación dentro de la ENE.....	134
4.3.3.	Identificación de los contratistas dependientes dentro de los trabajadores independientes .....	135
4.3.4.	Identificación de los contratistas dependientes dentro de los trabajadores dependientes .....	137
4.3.5.	Conclusiones.....	139
5.	Sistematización de las buenas prácticas .....	141
6.	Consulta regional sobre incorporación de preguntas laborales en los Censos de Población .....	144
6.1.	Antecedentes.....	144
6.2.	Consulta regional .....	144
6.3.	Principales resultados .....	146
6.3.1.	Operativo censal .....	146
6.3.2.	Trabajo en la ocupación .....	149
6.3.3.	Desocupación .....	152
6.3.4.	Fuera de la fuerza de trabajo/Inactividad.....	154
6.3.5.	Categorías en la ocupación.....	156
6.3.6.	Tipo de grupo de ocupación.....	159
6.3.7.	Tipo de actividad económica .....	161
6.3.8.	Producción de autoconsumo .....	162
6.3.9.	Otros temas dentro de las características económicas.....	163
7.	Conclusiones .....	164
	Anexo 1: Cuadros capítulo sobre diagnóstico .....	166
	Anexo 2: Imágenes de preguntas para cada país .....	175

## 1. Introducción

Las normas que se utilizan actualmente en la región para la elaboración de las estadísticas de las relaciones de trabajo datan principalmente del año 1993, en donde cada país de forma autónoma ha realizado un proceso de adopción y/o adaptación de la Clasificación de la Situación en el Empleo (CISE-1993) en sus encuestas de hogares o de fuerza de trabajo. Para adecuarse a los cambios observados en los mercados de trabajo, así como para dar respuesta a la demanda de los países de disponer de nuevos indicadores para la medición de todas las relaciones de trabajo, la OIT impulsó durante la última década un proceso de revisión a las normas vigentes que culminó con la aprobación, en la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (20ª CIET) del año 2018, de una nueva resolución sobre “estadísticas de las relaciones de trabajo<sup>1</sup>”, en donde se destaca la presentación del nuevo Clasificador Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18).

La resolución de la 20ª CIET señala que cada país deberá procurar “desarrollar su sistema de estadísticas de las relaciones de trabajo a fin de proporcionar una base adecuada de información para diversos fines analíticos y descriptivos, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas”. El objetivo de este documento es justamente acompañar a los países de la región en el proceso de adopción de las últimas recomendaciones, compartiendo experiencias nacionales, siendo un puente con las discusiones internacionales que está llevando a cabo OIT en el Grupo Mundial a través del desarrollo de talleres regionales y documentando las buenas prácticas que permitan que los países que se encuentran en un estado de desarrollo avanzado en la materia ayuden a los países que se encuentran iniciando el proceso de adopción.

En términos conceptuales, las estadísticas de relaciones de trabajo se basan en identificar 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. La resolución aborda todas las formas de trabajo incluyendo el trabajo de producción para autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo, no obstante, el foco de este documento se centrará en la identificación de buenas prácticas solo en el ámbito de las estadísticas *sobre trabajo en ocupación*, las que en su mayoría son recopiladas de forma regular por las encuestas de hogares de los países de la región. Reconocemos la importancia de las otras formas de trabajo, pero dada las limitantes

---

<sup>1</sup> Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20ª CIET octubre 2018. Ver enlace: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf).

de tiempo y recursos se ha definido un alcance plausible de lograr en dos años de funcionamiento del Grupo.

Uno de los obstáculos que se observa a nivel regional es que la producción de estadísticas sobre las relaciones de trabajo tiene que estar en concordancia con las normas y directrices conexas ya vigentes en el marco de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo, por lo que actualmente uno de los grandes desafíos de los países de la región para su adopción tiene relación con el grado de avance en el proceso de implementación de las normas previas de la 19<sup>o</sup> CIET sobre “estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización del trabajo”, las que definen el marco de referencia en donde se aplicaran los nuevos criterios y conceptos de la CISO-18. Asimismo, ya se vislumbran impactos futuros en la siguiente CIET, ya que actualmente se están discutiendo a nivel internacional los ajustes necesarios que tendrán que implementarse a las vigentes normas para medir estadísticas de informalidad laboral<sup>2</sup> desarrolladas en las décadas pasadas en el marco del Grupo de Delhi<sup>3</sup>, ya que los nuevos conceptos plantean cambios en ciertos paradigmas de la medición, por tanto la discusión regional no solo debe estar puesta en el presente si en lo que viene en los años siguientes<sup>4</sup>.

Es muy claro que la implementación de la CISO-18 se convierte en un gran desafío para los países, ya que aumentará la complejidad de los cuestionarios, así como el número de preguntas en la mayoría de las encuestas, por tanto, es necesario avanzar como región en la recopilación de buenas prácticas que nos permitan realizar un balance óptimo entre precisión y oportunidad. Es importante tener en cuenta que varias de las características claves del nuevo clasificador ya se capturan a menudo en las encuestas de hogares, por lo que un primer paso relevante es realizar un diagnóstico de la línea base en la que se encuentra cada país, identificando las brechas que se tienen con respecto a las nuevas recomendaciones. Esto es parte de lo que se abordará en el capítulo 2 y 3 de este documento, en donde se muestran los resultados del diagnóstico inicial basado en la consulta regional realizada en el segundo semestre de 2020 a los países miembros del Grupo, seguido de una descripción de la experiencia nacional de algunos países seleccionados.

Dentro de las principales novedades de la CISO-18 se incluye una nueva categoría denominada “*contratistas dependientes*”, la que se refiere a los trabajadores que se encuentran entre los conceptos tradicionales de trabajo dependiente (Asalariados o Servicios Doméstico) e independiente (Empleador

---

<sup>2</sup> *Working Group for the Revision of the standards for statistics on informality*, OIT 2019-2023.

<sup>3</sup> La medición de informalidad laboral: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal (OIT, 2013).

<sup>4</sup> Durante enero-febrero de 2021 se realizó un taller regional (en dos jornadas) sobre revisión de los estándares para la medición de las estadísticas de informalidad laboral: avances y desafíos futuros, en donde se abordaron los avances en la discusión internacional sobre el impacto que tiene la adopción de la 19<sup>o</sup> y 20<sup>o</sup> CIET en las estadísticas de informalidad laboral.

o Trabajador por Cuenta Propia) que se capturan en las encuestas de hogares. La resolución de la 20°CIET establece que los contratistas dependientes “son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan”.

Las directrices actuales de OIT sobre cómo recopilar la CISO-18 en encuestas de hogares y en especial cómo identificar a los contratistas dependientes está en plena discusión a nivel mundial, y no existe un enfoque único o ideal hasta el momento. Se han definido corrientes partiendo de la base de preguntas tradicionales de autoidentificación sobre la situación en la ocupación, pero en donde se incorporan criterios adicionales para rescatar información sobre la existencia de una dependencia económica u organizativa con otra unidad que ejerce el control sobre la actividad que desarrolla el ocupado. Diversos enfoques se han probado en algunos países, como son: a) el enfoque del control de precios; b) la existencia de un cliente principal o intermediario; c) la dependencia en el acceso a materias primas, bienes de capital o medios de producción; y por último d) la combinación de más de un criterio a través de dos pasos que permitan en primer lugar establecer si existe una relación de dependencia, y en segundo lugar ver si se ejerce algún tipo de control sobre decisiones organizativas de la unidad económica. Parte de esta discusión metodológica, fundamental para avanzar en la implementación de las recomendaciones, y la experiencia de los países en la implementación de un algoritmo de clasificación, será recopilada en el capítulo 4 de este documento.

El documento finaliza con la descripción resumida de las buenas prácticas identificadas a lo largo del desarrollo del trabajo del Grupo (capítulo 5) y con las conclusiones que marcan los desafíos y brechas que quedan por superar en el ámbito de la adopción de las últimas recomendaciones. Previo al cierre del documento se incluye un apartado especial sobre la consulta regional relacionada con la captura de preguntas sobre mercado laboral en los Censos de Población y Viviendas (capítulo 6). Se espera que este documento aporte al fortalecimiento de los sistemas estadísticos nacionales de los países de la región y sea un recurso útil para los países.



## 2. Diagnóstico inicial de países [Línea base].

Se elaboró una consulta regional para conocer el estado actual de los países en la implementación de las últimas recomendaciones de OIT. Su foco fue conocer cómo los países adoptan actualmente la clasificación de la situación en la ocupación en sus encuestas de fuerza de trabajo (o de hogares), qué preguntas específicas utilizan para clasificar a los ocupados, cuáles son las principales dificultades que se observan para clasificar ocupaciones atípicas además de los desafíos que implican las nuevas ocupaciones que han surgido en el mercado laboral durante los últimos años (por ejemplo, el uso de plataformas digitales), y finalmente cuáles son los usos que hacen de la información y su relevancia para el análisis del mercado laboral. También se espera obtener de esta consulta un diagnóstico de los planes futuros que los países han considerado realizar en sus encuestas de fuerza de trabajo (o de hogares) para adoptar y/o adaptar las últimas recomendaciones de la 20° CIET.

Para cumplir con los objetivos del diagnóstico inicial, se implementó un cuestionario en la plataforma *Survey Solutions*<sup>5</sup> que contempló la generación de 289 preguntas divididas en 8 secciones, mencionadas a continuación:

- Sección A: Identificación del país.
- Sección B: Identificación de la situación actual.
- Sección C: Países que han adoptado la CISO-18.
- Sección D: Países que señalan identificar la categoría de contratistas dependientes.
- Sección E: Países que siguen utilizando la CISE-93 o alguna adaptación propia del Clasificador Internacional.
- Sección F: Planes de implementación de la CISO-18.
- Sección G: 19° CIET e impacto de COVID-19.
- Sección H: Registros Administrativos.

Dado que ningún país señaló haber adoptado la CISO-18, el diagnóstico que a continuación se presenta omite las secciones C y D.

### 2.1. Sección A: Identificación del país

Se invitó a 17 países a contestar el cuestionario de los cuales 16 accedieron a la plataforma. Los países participantes y que son miembros del GT son: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica Cuba, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay. Por otra parte, se invitó

---

<sup>5</sup> *Survey Solutions* es un software gratuito desarrollado por el grupo de datos del Banco Mundial para recopilación de datos e implementación de encuestas.

a participar a países que no forman parte del GT pero que es deseable conocer información sobre su situación actual, estos países son: El Salvador, Guatemala y Panamá. Para las siguientes secciones, los análisis se desarrollaron contemplando la información de 15 países<sup>6</sup>.

## 2.2. Sección B: Identificación de la situación actual

Esta sección nos permitió tener un panorama general de la situación actual de los países en cuanto a cómo se está midiendo actualmente la categoría ocupacional, así como también otros aspectos generales de sus encuestas de fuerza de trabajo u hogares.

De los 15 países consultados, todos contemplan actualmente en las encuestas de fuerza de trabajo o de hogares alguna medición de la categoría ocupacional, situación en el empleo o situación en la ocupación de las personas ocupadas. De ellos, 9 lo incorporan en encuestas de empleo o de fuerza de trabajo, mientras que el resto lo realiza en encuestas multipropósito de hogares o encuestas continuas de hogares (Tabla 1).

Tabla 1: Preguntas B1 /B2 de cuestionario.

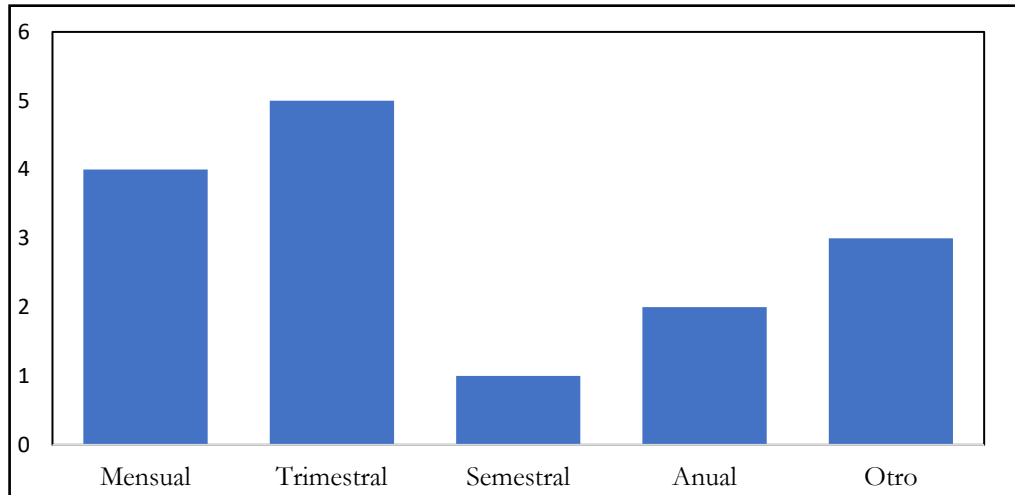
<b>¿En qué encuesta se realiza alguna medición de la categoría ocupacional, situación en el empleo o situación en la ocupación de las personas ocupadas?</b>	<b>Frecuencia</b>
Encuesta de Empleo o de fuerza de trabajo	9
Encuesta multipropósito de hogares o encuesta continua de hogares	6

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por otra parte, con respecto a la periodicidad del levantamiento de la encuesta (gráfico 1), la temporalidad trimestral es la con mayor frecuencia (5), seguido de mensual (4), otro (3), anual (2) y semestral (1). Con respecto a la categoría “otro”, dos de los países, mencionan tener una encuesta continua (“12 meses del año” y “levantamiento en campo 28 de las 52 semanas del año”), lo que puede entenderse como una periodicidad mensual.

<sup>6</sup> Brasil contestó el cuestionario de manera parcial, lo que no permite realizar análisis con la información proporcionada.

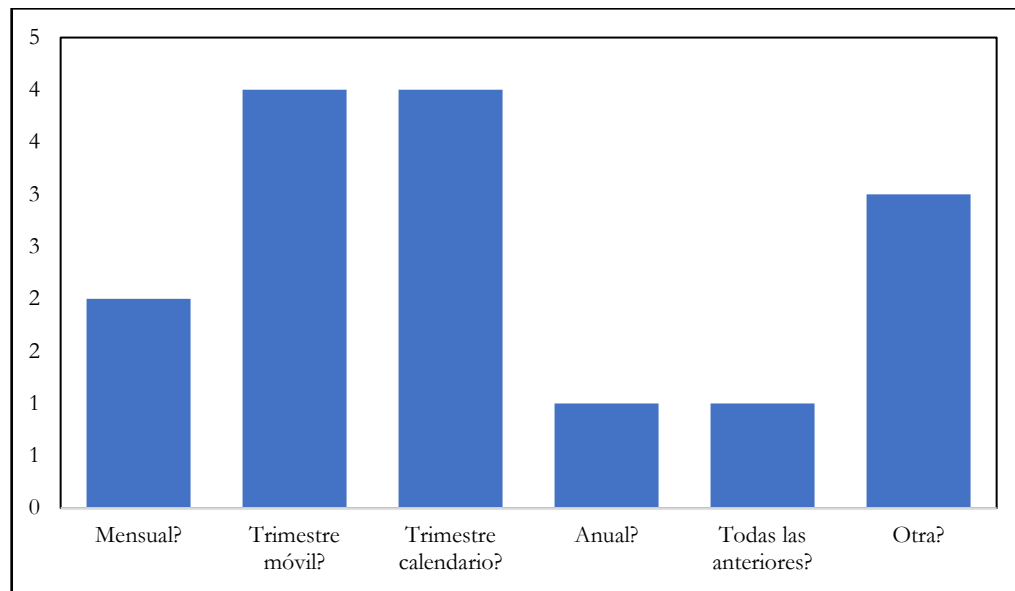
Gráfico 1: B3. ¿Cuál es la periodicidad de levantamiento de la encuesta?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Si analizamos la temporalidad de las estimaciones que se pueden realizar con el diseño muestral de las encuestas (gráfico 2), se observa que, de los 15 países, 8 tienen estimaciones trimestrales, 4 a través de trimestre móvil y 4 con trimestre calendario. Con respecto a la categoría “otros”, se indican estimaciones mensuales y trimestre calendario, semestrales, y un país mencionando estimaciones trimestre calendario, trimestre móvil, anual y anual móvil.

Gráfico 2: B3 1. ¿El diseño muestral de su encuesta permite obtener estimaciones...



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De forma de identificar al tipo de informante principal que utilizan en su encuesta, se incluye pregunta de la tabla 2, destacando que 10 de los 15 países utilizan un informante directo. De aquellos que responden que utilizan un informante indirecto, se activa una sub-pregunta que permite indagar en cómo identifica o selecciona al informante directo, de los cuales todos comparten la edad como punto común (15 años y más) y en el detalle se menciona lo siguiente: “Cualquier miembro del hogar de 15 o más años.”, “El informante ideal (15 o más o más) y cualquier miembro de hogar”, “Criterios de jefe del hogar o criterio de edad (mayor de 15 años) y que conozca la situación de sus miembros de hogar.”, “El jefe del hogar o un miembro del hogar de más de 15 años” y “Es el jefe o jefa del hogar o una persona de 15 y más años integrante del hogar”.

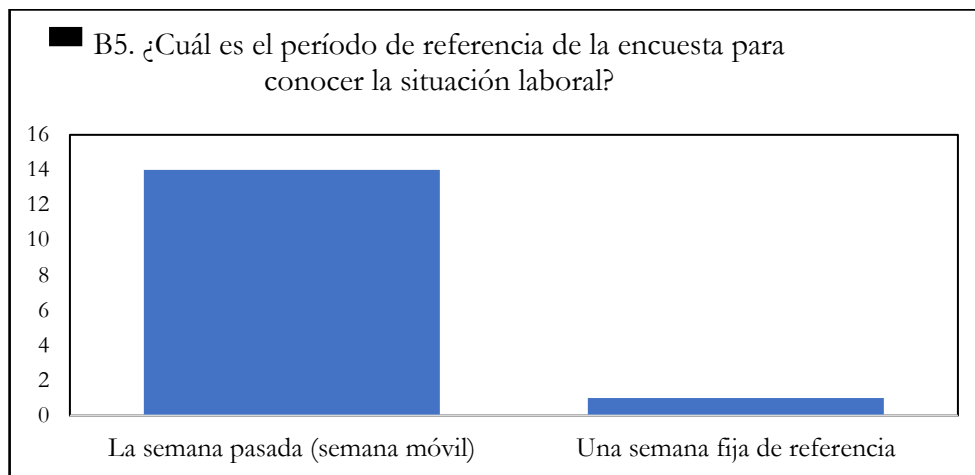
**Tabla 2: B4. ¿Qué tipo de informante principal utiliza en su encuesta?**

Tipo de informante	Frecuencia
Directo	10
Indirecto	5

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Con respecto al periodo de referencia que es utilizado en la encuesta para conocer la situación laboral (gráfico 3), se observa que la gran mayoría (14 de 15) utilizan la categoría de “La semana pasada (semana móvil)” como periodo de referencia, mientras que un país utiliza una semana fija de referencia.

**Gráfico 3: B5. ¿Cuál es el período de referencia de la encuesta para conocer la situación laboral?**

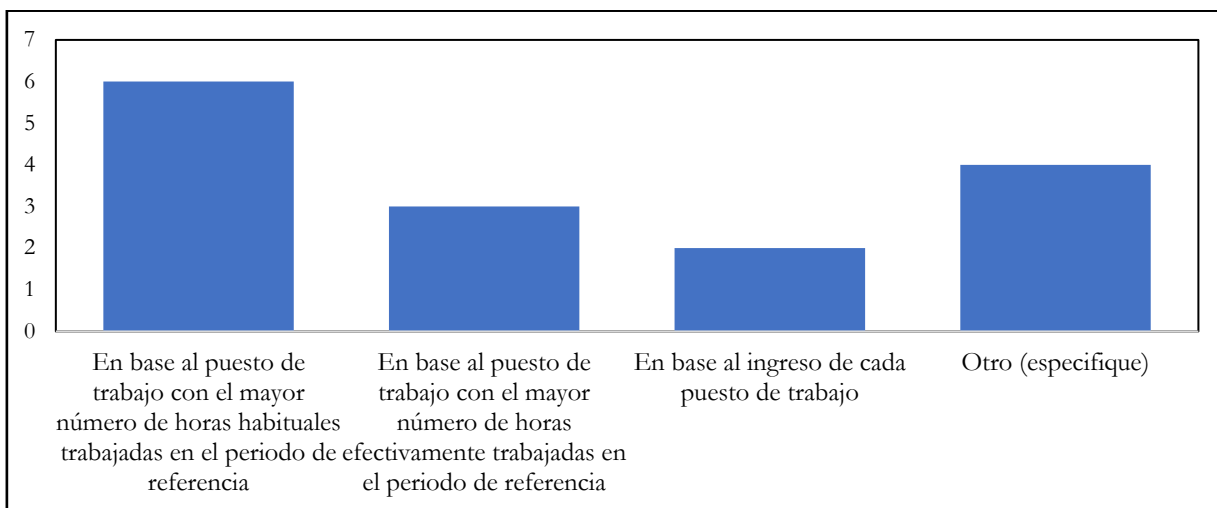


Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por otra parte, la categoría con la frecuencia mayor (6) corresponde a “En base al puesto de trabajo con el mayor número de horas habituales trabajadas en el periodo de referencia”, seguido de las categorías

“otros” (4), “En base al puesto de trabajo con el mayor número de horas efectivamente trabajadas en el periodo de referencia” (3) y “En base al ingreso de cada puesto de trabajo” (2). Con respecto a la categoría “otros (especifique)” se identifica que todos contemplan que es el informante quien define, según el detalle de la tabla 3.

Gráfico 4: B6. ¿Qué criterio utiliza para definir el puesto de trabajo principal



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Con respecto a la categoría “otros (especifique)” se identifica que todos contemplan que es el informante quien define, según el detalle de la tabla 3.

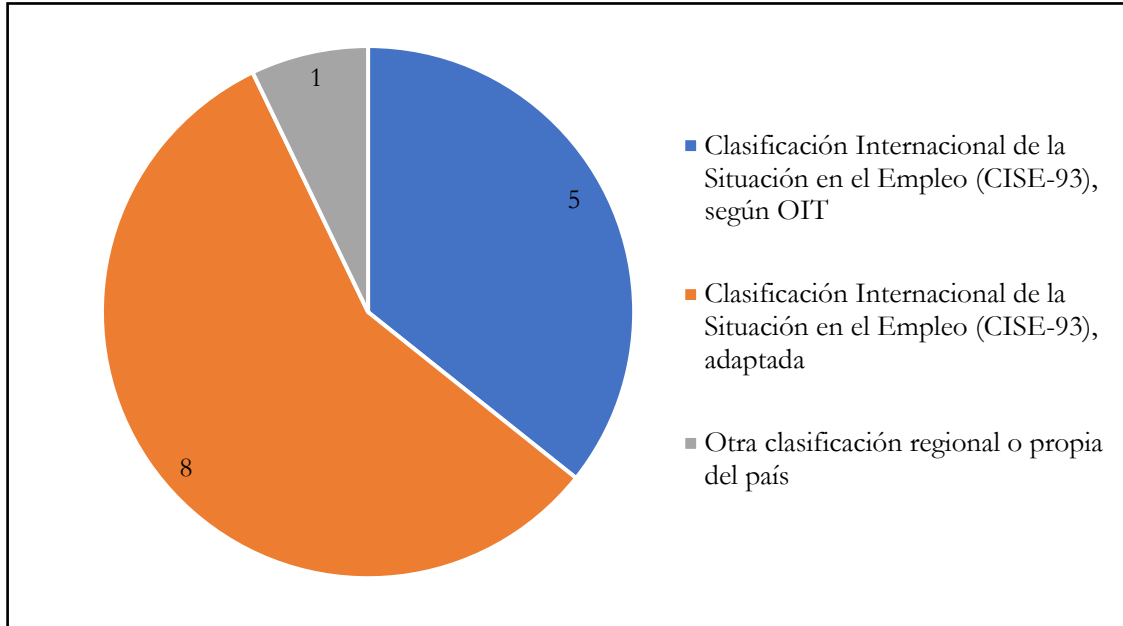
Tabla 3: Respuestas a categoría “Otro (especifique)” de pregunta B6

Categoría "Otro (especifique)"
Es definido por el informante en caso de tener más de uno durante la semana de referencia.
El entrevistado debe definir
La que el informante considere como principal, sino puede determinarlo se define según el mayor ingreso o si le dedica mayor tiempo
El informante determina cuál es la principal según su propia valoración. En caso de que tenga duda al definir cuál es el trabajo principal, el encuestador le apoya mediante los criterios del tiempo que le dedica a cada trabajo, los ingresos que percibe en cada uno de sus trabajos, beneficios de la seguridad social, la antigüedad, otros beneficios laborales, etc.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por último, se incluye la pregunta acerca de la forma en que se está midiendo actualmente la categoría ocupacional (gráfico 5), que permite enlazar con las otras secciones venideras según respuesta<sup>7</sup>. Como se observa en el gráfico 5, 13 de los 14 países contemplados siguen utilizando la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93). Ocho de ellos lo miden a través de la clasificación adaptada a cada país, mientras que 5 utilizan la definición OIT. Por último, un país responde que utiliza otra clasificación regional o propia.

Gráfico 5: B7. ¿Cómo se está midiendo actualmente la categoría ocupacional?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

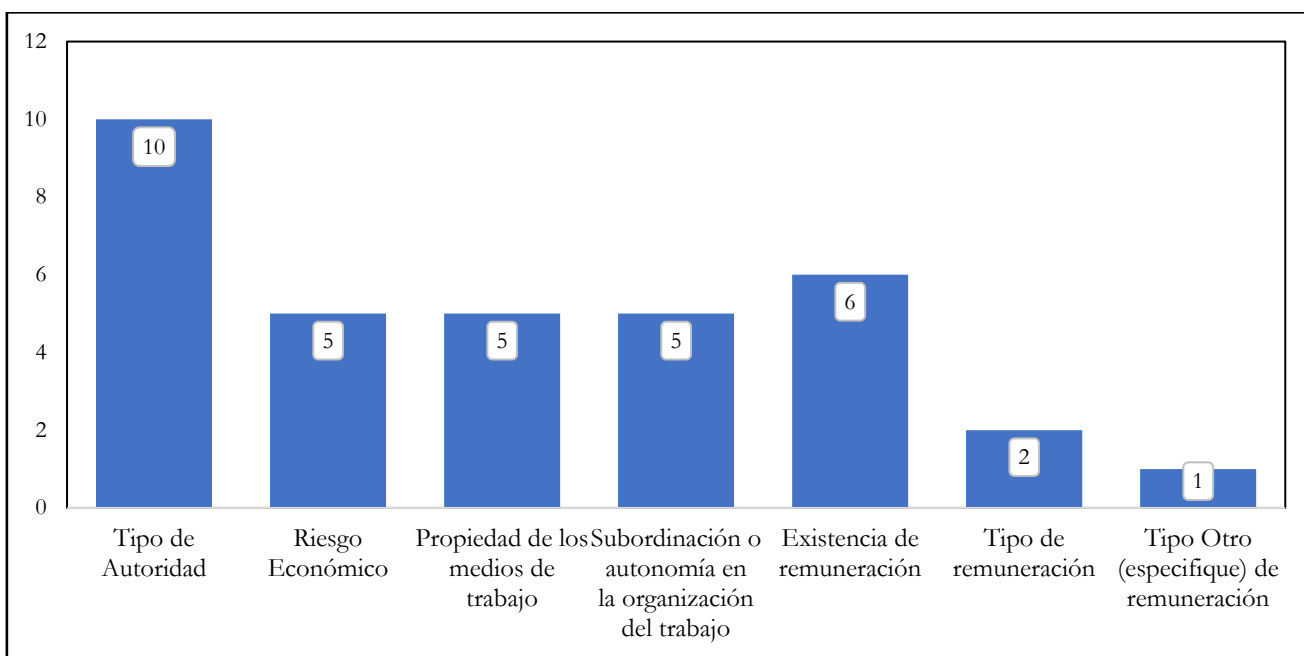
<sup>7</sup> En esta pregunta hubo dos países que respondieron que estaban utilizando la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), adaptada. De todas formas, se reitera la veracidad de la respuesta, y uno de ellos contestó que existió un error y que se sigue utilizando la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), adaptada. El otro país no respondió, pero se sabe que no ha adoptado aún dicha clasificación, por ende, no está considerando en el conteo. Las respuestas de ambos países para las secciones futuras fueron enfocadas en la CISO-18, pero al no medir actualmente por dicha categoría, las respuestas quedan invalidas para términos de interpretación del cuestionario.

### 2.3. Sección E: Países que siguen utilizando la CISE-93 o alguna adaptación propia del Clasificador Internacional.

Para el análisis de esta sección, se contemplan 13 países que originalmente habían respondido que utilizan para la medición de la categoría ocupacional la CISE-93 según OIT, CISE-93 adaptada u Otra clasificación regional o propia del país<sup>8</sup>.

El gráfico 6 muestra los criterios que actualmente se utilizan para definir las categorías de la CISE-93. Según lo anterior, el criterio más utilizado para definir los grupos de la clasificación es el “Tipo de Autoridad” (10), seguido de “Existencia de remuneración” (6), luego con “Riesgo Económico”, “Propiedad de los medios de trabajo” y “Subordinación o autonomía en la organización del trabajo” con 5, y, por último, los criterios de “Tipo de remuneración” (2) y “Tipo Otro (especifique) de remuneración”. Junto con lo anterior, la mayoría de los países utiliza más de un criterio para definir las categorías de la CISE-93, lo que se muestra en el cuadro 1 del anexo, donde 10 de los 13 países analizados utilizan más de un criterio.

Gráfico 6: E1. ¿Qué criterios actualmente se utilizan para definir las categorías de la CISE-93 o alguna adaptación propia del clasificador internacional?

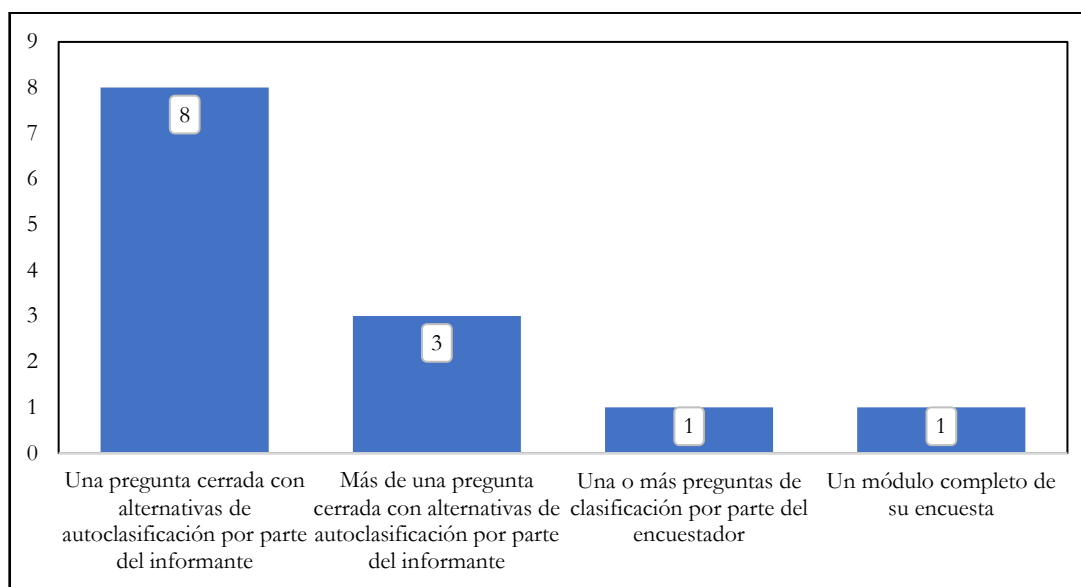


Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

<sup>8</sup> Quedan fuera de este análisis los dos países mencionados (El Salvador y Honduras) que tuvieron una confusión al momento de responder el cuestionario, y a los que no se les pidió, por restricciones de tiempo, volver a completarlo.

Si se analiza el cómo se está preguntando actualmente la categoría ocupacional, 8 de los 13 países declaran que tiene una pregunta cerrada con alternativas de auto clasificación por parte del informante, mientras que un país declara que tiene un módulo completo de su encuesta para preguntar sobre categoría ocupacional<sup>9</sup>.

Gráfico 7: E2. ¿Cómo se está preguntando actualmente la categoría ocupacional?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

En relación con las categorías de clasificación que posee cada país (gráfico 8), se observa que las categorías con mayor frecuencia son empleadores (12), trabajadores por cuenta propia (12), trabajadores familiares auxiliares (12), trabajadores asalariados (11), asalariados del sector público (11) y asalariados del sector privado (11), mientras que aquellas categorías con menor prevalencia corresponden a “obrero” (4) y “Miembros de cooperativa de productores” (4).

Para aquellos países que responden que cuentan con la categoría de “obrero”, Argentina la define al igual que un Asalariado, mientras que en Ecuador son aquellas que únicamente trabajan para un empleador privado, mientras que Perú pueden trabajar en el sector privado o estatal. En el caso de Guatemala, la definición abarca únicamente a los trabajadores que se dedican directamente a la producción de bienes o servicios bajo dependencia de un patrón.

<sup>9</sup> En anexo de imágenes, imagen 1, se encuentran las preguntas de cada uno de los países respondientes.



Tabla 4: Definición de categoría “obrero” según país.

País	Defina Obrero
Argentina	Ídem a la definición de Asalariado.
Ecuador	Son aquellas personas que trabajan para un empleador privado y recibe una remuneración en forma de sueldo, salario o pago a destajo. El pago a destajo es la forma de remuneración, según la cual, se paga cierta cantidad de dinero por cada pieza o unidad que fabrique o produzca el trabajador.
Guatemala	Esta categoría se refiere exclusivamente a los trabajadores que se dedican directamente a la producción de bienes o servicios bajo la dependencia de un patrono, se contratan por día, jornada, destajo o tarea, independientemente de la periodicidad del pago y que obtienen una remuneración fija o por unidad producida.
Perú	Son aquellos que desempeñan una ocupación predominantemente manual y que trabajan en el sector privado o estatal. Estos ocupados tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración (monetaria y/o especie).

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Con respecto a tratamiento especial de grupos particulares propuestos en la consulta (tabla 5), la prevalencia de lo anterior no es alta en los países. Las categorías con mayor frecuencia son “Trabajadores subcontratados o suministrados” y “Trabajadores de subsistencia” (3).

Tabla 5: E5. ¿Tiene algún tratamiento especial para los siguientes grupos particulares? Especifique el tratamiento especial.

Grupos	Sí	No
E5_1.... Gerentes propietarios de empresas constituidas en sociedad	2	11
E5_2....Asalariados regulares con contratos de duración determinada	1	12
E5_3....Asalariados regulares con contratos sin límites de tiempo	1	12
E5_4....Trabajadores de empleos precarios	0	13
E5_5....Trabajadores ocasionales	0	13
E5_6....Trabajadores de corto plazo	0	13
E5_7....Trabajadores estacionales	0	13
E5_8....Trabajadores fuera del establecimiento	0	13

Grupos	Sí	No
E5_9....Contratistas suministradores de trabajadores	0	13
E5_10....Trabajadores subcontratados o suministrados	3	10
E5_11....Trabajadores de programas de promoción de empleo	0	13
E5_12....Trabajadores aprendices, internos o en formación	1	12
E5_13....Empleadores de asalariados regulares	0	13
E5_14....Trabajadores por cuenta propia típicos	2	11
E5_15....Beneficiarios de franquicias	0	13
E5_16....Aparceros	0	13
E5_17....Usuarios de recursos colectivos	1	12
E5_18....Trabajadores de subsistencia	3	10
E5_19....Trabajadores de plataformas digitales (incluye delivery)	1	12
E5_20....Otros trabajadores relevantes para su país	0	13

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Un caso relevante de incluir es la experiencia de Chile en el tratamiento especial que se da a los trabajadores de plataformas digitales, mencionado en la Tabla 6.

Tabla 6: Tratamiento especial para categoría de Trabajadores de plataformas digitales (incluye delivery)

País	Especifique tratamiento especial	¿Qué plataformas incluye?
Chile	¿Su trabajo lo realiza a través de una aplicación móvil o plataforma web?	Se entiende por aplicación móvil (app) o plataforma Web a cualquier aplicación informática que permita a la persona efectuar un variado conjunto de tareas asociadas a venta de bienes o servicios. Debe registrarse sólo cuando es predominante o exclusiva en la ocupación. No incluir nombres genéricos tales como Internet, página Web, Intranet, software o afines.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Con respecto a la clasificación predominante para las personas trabajadoras de plataformas digitales, el gráfico 9 muestra que la mayor prevalencia está en la categoría “otros” (8), seguido de “Cuenta Propia” (3) y por último, “Asalariado” (2). La tabla 7, muestra la especificación de cada uno de los países que clasifican de otra manera a las personas trabajadoras de plataformas digitales. En general, se clasifican como “Cuenta Propia” o “Asalariado”, dependiendo del caso, o no se clasifican o se captan por el país en cuestión.

Tabla 7: Clasificación y especificación de clasificación de los Trabajadores de plataformas digitales según país.

País	E6_8. ¿Trabajadores de plataformas digitales?	Especifique clasificación
Guatemala	Asalariado	
Perú	Asalariado	
Chile	Cuenta Propia	
Bolivia	Cuenta Propia	
República Dominicana	Cuenta Propia	
Argentina	Otro (especifique)	No se captan hasta el momento a los trabajadores de plataformas digitales. Se entiende que estos trabajadores podrían ser tanto trabajadores independientes como asalariados y ello debe determinarse a partir de aspectos como el grado de autonomía en la organización del trabajo y la existencia o no de un único cliente/proveedor entre otros.
Colombia	Otro (especifique)	Podría clasificarse entre cuenta propia o asalariado según el caso de vinculación
Costa Rica	Otro (especifique)	es poco desarrollado en el país, no se investiga.
Cuba	Otro (especifique)	No se clasifican
Ecuador	Otro (especifique)	Esta información es auto-declarada
México	Otro (especifique)	No se identifica esto
Paraguay	Otro (especifique)	Depende de la situación puede ser asalariado o independiente.
Uruguay	Otro (especifique)	Se resuelve la relación en función del contrato y la relación con el trabajo.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

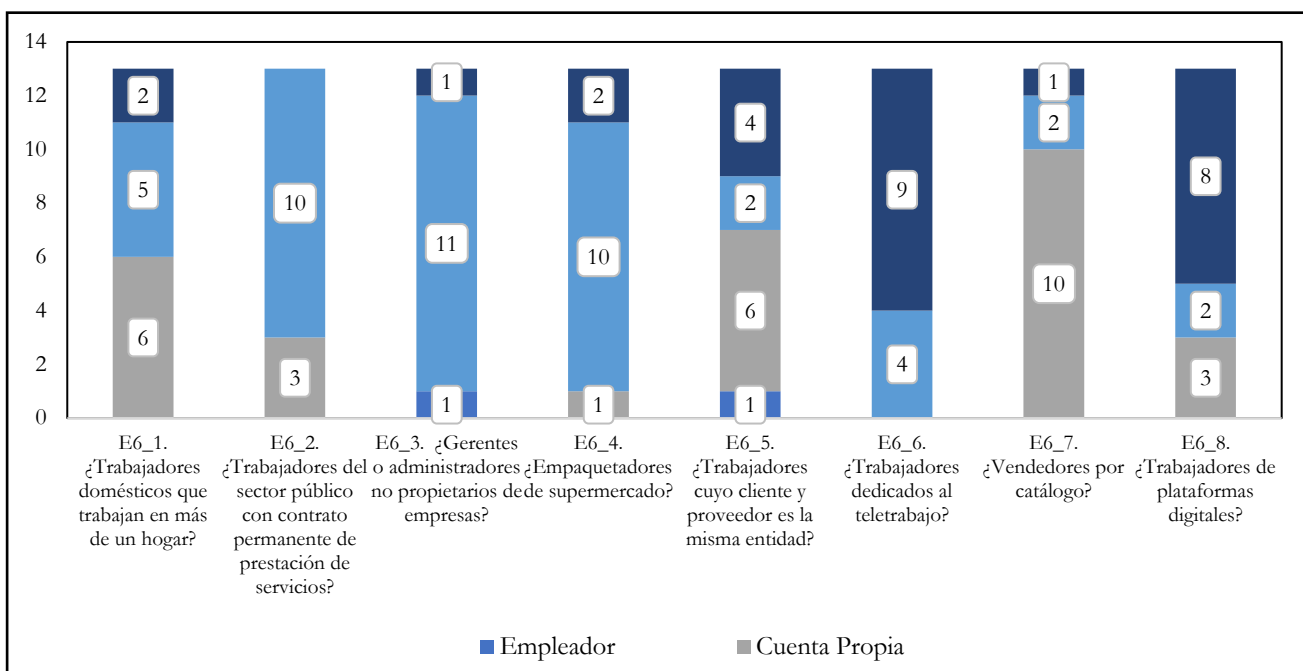
Por último, con respecto a las personas Trabajadoras dedicadas al teletrabajo, 4 países los clasifican predominantemente como Asalariados, mientras que 9 cuentan con otra clasificación, información proporcionada en la Tabla 8.

Tabla 8: Clasificación y especificación de clasificación de los Trabajadores dedicados al teletrabajo según país.

País	E6_6. ¿Trabajadores dedicados al teletrabajo?	E6_6_OTRO. Especifique clasificación
Costa Rica	Asalariado	
Bolivia	Asalariado	
Guatemala	Asalariado	
Perú	Asalariado	
Chile	Otro (especifique)	Dependiente o independiente, en función del vínculo con el trabajo.
Colombia	Otro (especifique)	Podría clasificarse entre cuenta propia o asalariado según el caso de vinculación
Uruguay	Otro (especifique)	Dependiente o independiente, en función del vínculo con el trabajo.
Paraguay	Otro (especifique)	Depende de la situación puede ser asalariado o independiente. Teletrabajo es una modalidad nada más.
Argentina	Otro (especifique)	No se captan trabajadores dedicados al teletrabajo, aunque en el contexto del aislamiento por COVID-19 se ensaya una estrategia para su captación, establecida en el protocolo elaborado por EPH para este contexto. Se entiende que los trabajadores dedicados al teletrabajo podrían ser tanto independientes como asalariados y ello debe determinarse a partir de aspectos como el grado de autonomía en la organización del trabajo o la existencia o no de un único cliente/proveedor entre otros.
Cuba	Otro (especifique)	No se clasifican
Ecuador	Otro (especifique)	La encuesta no levanta información sobre teletrabajo o trabajo remoto
México	Otro (especifique)	No se identifica esto
República Dominicana	Otro (especifique)	Teletrabajo es la forma de realizar el trabajo no define la situación o clasificación del empleo.

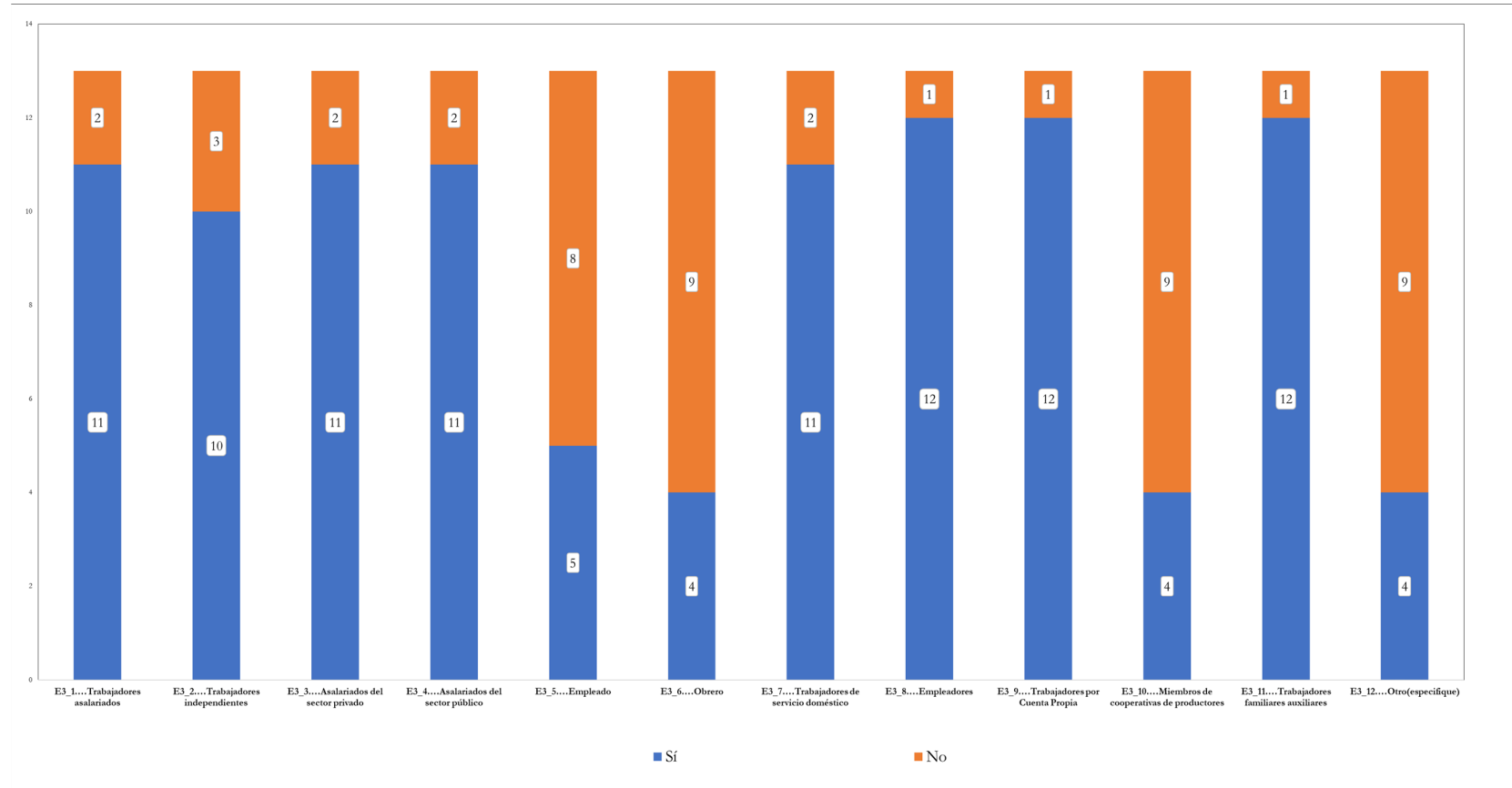
Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

**Gráfico 9: E6. ¿Cuál sería la clasificación predominante para los siguientes casos en su encuesta?**



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

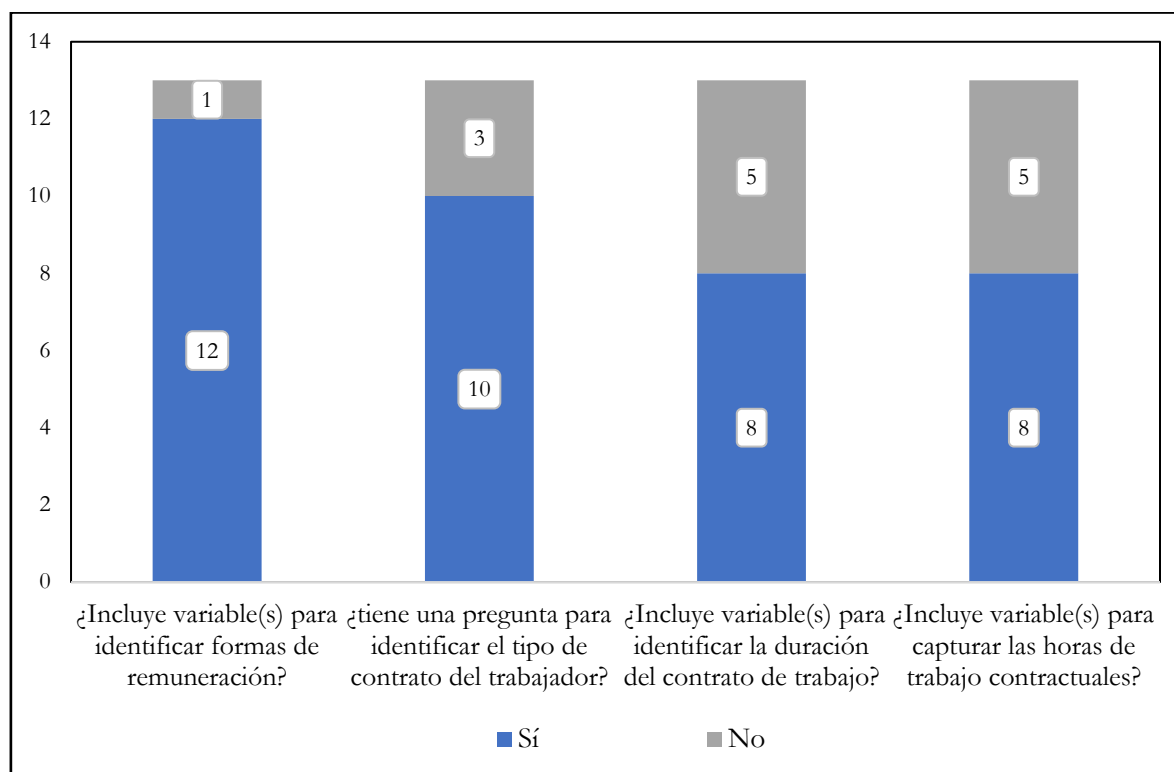
Gráfico 8: E3. ¿Qué categorías de clasificación posee actualmente y cuál es la definición utilizada para cada una de ellas?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por otra parte, es importante conocer sobre la inclusión o no de variables transversales en la encuesta que muestra el gráfico 10, asociado a la pregunta E4 del cuestionario. Las variables para identificar duración del contrato de trabajo y capturar las horas de trabajo contractuales son las que cuentan con una mayor cantidad de países que no las incluyen actualmente en su encuesta (5). Por su parte, las variables para identificar formas de remuneración son las que predominan dentro de las variables transversales incluidas por los países en sus encuestas (12).

Gráfico 10: E4. Para compilar estadísticas sobre categorías ocupacionales ¿qué variables transversales tiene en su encuesta actualmente?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De la tabla 9 se puede apreciar que Guatemala, Chile, Colombia y Bolivia son los países que incluyen dentro de sus encuestas las cuatro variables acá identificadas. Estas cuatro variables están definidas como transversales para compilar estadísticas sobre las categorías detalladas de la CISO-18.

Tabla 9: E4. Para compilar estadísticas sobre categorías ocupacionales ¿qué variables transversales tiene en su encuesta actualmente?

País	¿Incluye variable(s) para identificar formas de remuneración?	¿Tiene una pregunta para identificar el tipo de contrato del trabajador?	¿Incluye variable(s) para identificar la duración del contrato de trabajo?	¿Incluye variable(s) para capturar las horas de trabajo contractuales?	Suma "No"
Uruguay	Sí	No	No	No	3
Ecuador	No	Sí	No	No	3
Perú	Sí	Sí	No	No	2
Cuba	Sí	Sí	No	Sí	1
Paraguay	Sí	Sí	No	Sí	1
República Dominicana	Sí	Sí	Sí	No	1
Argentina	Sí	No	Sí	Sí	1
Costa Rica	Sí	No	Sí	Sí	1
México	Sí	Sí	Sí	No	1
Guatemala	Sí	Sí	Sí	Sí	0
Chile	Sí	Sí	Sí	Sí	0
Colombia	Sí	Sí	Sí	Sí	0
Bolivia	Sí	Sí	Sí	Sí	0

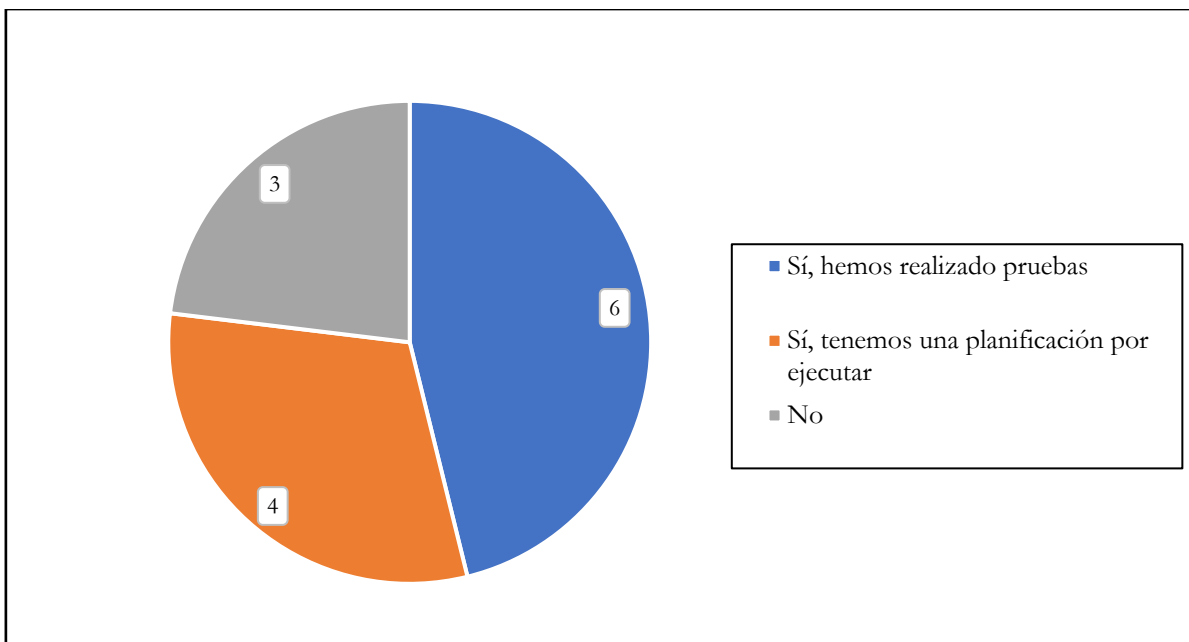
Fuente: Elaboración propia, INE-Chile



#### 2.4. Sección F: Planes de implementación de la CISO-18.

La sección F está dedicada a conocer los planes de implementación de la CISO-18 que tienen los países actualmente. El gráfico 11 muestra que de los 13 países analizados, 6 de ellos han realizados pruebas, 4 tienen una planificación por ejecutar y por último, 3 países no ha realizado ninguna prueba o planificación por ejecutar.

Gráfico 11: F1. ¿Ha realizado pruebas o está planificado realizar pruebas para la adopción de la clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

La tabla 10 muestra el tipo de prueba que ha realizado cada uno de los países. De aquellos que sí han realizado pruebas, todos han realizado pruebas de campo (piloto) y adicionalmente dos de ellos también generaron pruebas cognitivas de forma complementaria. Los principales resultados de las pruebas están en línea con poder medir las categorías o preguntas para identificación del la CISO-18 e identificar la categoría de “contratista dependiente”. Uno de los seis países que responde esta pregunta aún no tiene resultados de la prueba de campo, y por ende no cuenta con resultados procesados.

Tabla 10: Tipo de prueba y principales resultados de países que responden la categoría “Sí, hemos realizado pruebas” en pregunta F1.

País	F1. ¿Ha realizado pruebas o está planificado realizar pruebas para la adopción d	F1_1_1. ¿Qué tipo de pruebas ha realizado?	F1_1_2. ¿Cuáles han sido los principales resultados de las pruebas?
Chile	Sí, hemos realizado pruebas	Pruebas de campo con un cuestionario ajustado	Poder testear la incorporación de nuevas preguntas que permitan construir el nuevo clasificador de situación en la ocupación CISO-18. Se logró identificar a los contratistas dependientes, de acuerdo a distintos criterios, teniendo una prevalencia que va desde el 5,6% al 9,9%.
Colombia	Sí, hemos realizado pruebas	En el rediseño se incluyeron 3 preguntas para captar a los contratistas dependientes. Estas preguntas se testearon en la prueba piloto y experimentales del 2020 y se están probando con el paralelo de la GEIH. No se incluyeron variables adicionales para atender a la clasificación porque existen un conjunto de preguntas que permiten hacer mediciones aproximadas relativas a los trabajadores, según se establece en la CISO-18A y CISO-18R.	En este momento se está haciendo el análisis de la información
Costa Rica	Sí, hemos realizado pruebas	Prueba piloto: rediseño de encuesta de hogares	Se midieron las categorías de la nueva recomendación. Se identificaron variables nuevas de identificación: contratistas dependientes y se probó la redacción de las preguntas.
Ecuador	Sí, hemos realizado pruebas	pruebas de campo	Aún no se tiene el procesamiento de los resultados

País	F1. ¿Ha realizado pruebas o está planificado realizar pruebas para la adopción d	F1_1_1. ¿Qué tipo de pruebas ha realizado?	F1_1_2. ¿Cuáles han sido los principales resultados de las pruebas?
México	Sí, hemos realizado pruebas	Pruebas cognitivas y piloto	El resultado de esta prueba muestra la necesidad de explicar el entorno de trabajadores situados en relaciones no claras de asalariamiento, con la intromisión de otros actores que pueden ser clientes o usuarios al incidir de alguna manera u otra en el trabajo de los informantes. Por mucho tiempo los actores clásicos en cuanto a la regulación del trabajo, fueron los sindicatos, empresarios, y trabajadores, bajo una relación dual: trabajador – sindicato, trabajador – empresario.
Uruguay	Sí, hemos realizado pruebas	Prueba cognitiva y prueba piloto	La proporción de contratistas dependientes identificados difieren según la operacionalización utilizada. Según la variable o dimensión que se tome o el punto de corte que se establezca, entre los trabajadores autoidentificados como independientes, varía la proporción de Contratistas Dependientes.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De los cinco países que cuentan con resultados, todos establecen que pudieron identificar la categoría de los “contratistas dependientes”. En la tabla 11 se presentan los países que han podido identificar la categoría y los criterios para identificar este grupo.

Tabla 11: Países que han podido identificar la categoría de contratistas dependientes y sus criterios para identificar este grupo.

País	F1_1_3. ¿Ha podido identificar la categoría de los contratistas dependientes?	F1_1_3_OTRO. ¿Cuáles son los criterios para identificar este grupo?
Chile	Sí	El último ejercicio incluyó los siguientes criterios: Para los trabajadores independientes a) dependencia económica (local, instalación o predio / maquinaria) o, b) dependencia organizativa (lugar, rutas o zonas donde realizar su actividad / precio de productos o servicios ofrecidos). En el caso de los trabajadores dependientes a) contrato comercial (entrega una boleta de honorarios) o, b) riesgo económico (recibe algún tipo de pago distinto a un sueldo, salario o jornal y no cotiza para su SS)

País	F1_1_3. ¿Ha podido identificar la categoría de los contratistas dependientes?	F1_1_3_OTRO. ¿Cuáles son los criterios para identificar este grupo?
Colombia	Sí	Dependencia de carácter operativo y económico indagando por la autonomía en la decisión del horario de trabajo, precio de bienes y servicios y producción de la unidad económica.
Costa Rica	Sí	Está en proceso de análisis la jerarquización e importancia de las variables intermedias de construcción. En la prueba se utilizó los criterios de contrato, tipo de contrato y si el empleador lo asegura y tipo de pago.
México	Sí	Se identifica a los trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo que realizan.
Uruguay	Sí	Entre los autoidentificados como Independientes sin personal a cargo: a) El lugar donde realiza su trabajo lo establece su Cliente o Proveedor; b) Su horario de trabajo lo establece su Cliente o Proveedor; c) El tipo de producto o servicio ofrecido lo establece su Cliente o Proveedor; d) El precio de los productos o servicios lo decide el Cliente o Proveedor. Entre los autoidentificados como Dependientes: responsable de organizar su propio seguro social e impuestos

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por otra parte, de los países que declaran que tienen una planificación por ejecutar (gráfico 11), Paraguay declaró que la planificación es hacer pruebas piloto para todas las variables, incluyendo CISO y así armonizar el cuestionario con la 19a. CIET.

Tabla 12: Países que declaran tener una planificación por ejecutar

País	F1_2_1. ¿Cuál es la planificación que tiene?	F1_2_2. ¿Cuál es el principal impedimento para realizar la adopción de la clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)?
Argentina	Las tareas de revisión de la operacionalización de la categoría ocupacional actualmente vigente desde EPH, se encuentran incluidas en el marco de una planificación integral tendiente a la actualización temática de la EPH. Dicha planificación tiene como principales objetivos, la mejora de la medición de la economía informal (en un primer momento enfocada en la informalidad de las unidades económicas, en un segundo momento enfocada en la informalidad del empleo); la mejora de las posibilidades del instrumento para completar el set de indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo; la mejora de la cobertura temática, habida cuenta del proyecto	En el contexto actual de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por COVID-19, las pruebas exploratorias en las que se testea el funcionamiento de nuevas preguntas o modificaciones de preguntas ya existentes pueden verse obstaculizada en la medida en que pueden requerir actividades presenciales.

País	F1_2_1. ¿Cuál es la planificación que tiene?	F1_2_2. ¿Cuál es el principal impedimento para realizar la adopción de la clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)?
	<p>de ampliación de la cobertura territorial de la encuesta para cubrir áreas rurales y de localidades urbanas que no forman parte de los dominios abarcados actualmente por la encuesta continua.</p> <p>En este marco, la participación en el GTML 20-21 de CEA-CEPAL es parte de las tareas incluidas en dicha planificación ya que nos permite acompañar los análisis y propuestas de rediseño a nivel nacional con las discusiones y análisis que se están comenzando a dar con el resto de las ONE's. De esta sinergia, se espera que, hacia el final del bienio, podamos contar con una propuesta de rediseño lista para probar en nuestro instrumento.</p> <p>Esta planificación está ejecutada por la Dirección de la EPH y cuenta con el apoyo de la Dirección Nacional de Condiciones de Vida. Actualmente forma parte de la planificación institucional del Instituto.</p>	
Guatemala	Realizar unas pruebas piloto este año de ser posible sino hasta el 2021, porque entramos en la modificación de nuestro cuestionario adaptando la XIX CIET.	No tenemos toda la claridad para su adopción y vamos a iniciar una prueba piloto.
Paraguay	Hacer pruebas piloto para todas las variables, incluyendo CISO y así armonizar el cuestionario con la 19a. CIET.	Realizar pruebas para mantener comparabilidad y evidencias sobre formas de pregunta.
República Dominicana	Para la segunda mitad del año 2020 se tiene contemplado realizar el proceso de diseño, levantamiento y análisis de pruebas cognitivas para evaluar las preguntas a incorporarlas en la ENCFT. Con estos resultados se realizarían las pruebas de campo que permitirían validar lo obtenido en las pruebas. Posteriormente, en el año 2021 se espera realizar el levantamiento oficial en campo con el nuevo instrumento de captura y obtener resultados.	La suspensión del levantamiento en campo por el impacto del COVID-19 (se mantiene levantamiento por vía telefónica) podría implicar un retraso en el plan de trabajo que se tiene contemplado.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por último, la tabla 13 muestra aquellos países que no han realizado pruebas y que declaran que tampoco cuentan con una planificación por ejecutar. En ese sentido Bolivia y Perú precisan que para iniciar con los trabajos de adopción del nuevo clasificador necesitan asistencia/asesoría, mientras que Cuba “promoverá su estudio y aplicación teniendo en cuenta las mejores prácticas de modo que haya una vinculación adecuada con las clasificaciones internacionales”, de acuerdo con lo cual se precisará la ayuda que se requiera.

Tabla 13: Países que no han realizado pruebas y no tienen una planificación por ejecutar

País	F1_3_1. ¿Qué tipo de ayuda necesita para iniciar los trabajos de adopción del nuevo clasificador?
Cuba	Nuestra Oficina para investigaciones relacionadas con este tema utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO adaptada en su versión nacional, Clasificador Nacional Uniforme de Ocupaciones, CNUO, no obstante, se promoverá su estudio y aplicación teniendo en cuenta las mejores prácticas de modo que haya una vinculación adecuada con las clasificaciones internacionales. La ayuda que se requiera se precisará a partir de la decisión de su aplicación.
Estado Plurinacional de Bolivia	Asesoría de la OIT
Perú	Asistencia técnica

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

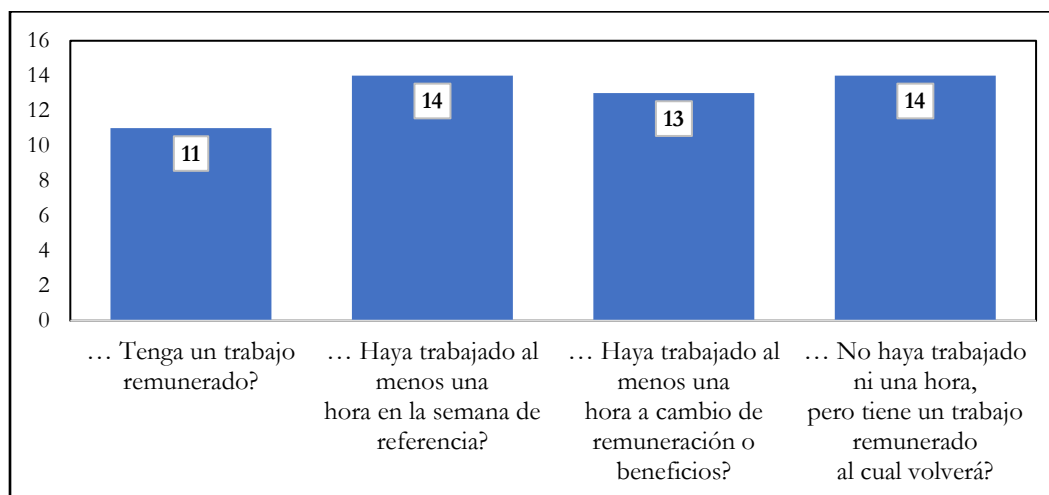
## 2.5. Sección G: 19° CIET e impacto de COVID-19.

La sección G aborda la CIET 19° y los impactos del COVID-19 en los distintos países respondientes. Para una mayor comprensión de las preguntas, se definen algunos conceptos relevantes previo a la respuesta.

<b>Definición 1</b>
Personas ocupadas: Las personas en la ocupación, o personas ocupadas, se definen (párrafo 27, resolución 19°CIET) como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un período de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

El gráfico 12 muestra la condición para que una persona se considere ocupada en la encuesta. De estas, la mayor prevalencia se da en las categorías “haya trabajado al menos una hora en la semana de referencia” junto con “No haya trabajado ni una hora, pero tiene un trabajo remunerado al cual volverá”. Por otra parte, dado que la pregunta a la que se hace referencia es de carácter multi-opción (es decir, los países pueden seleccionar más de una opción), se observa que 10 países consideran las 4 condiciones requeridas y presentadas en la tabla 14, para que una persona se considere ocupada. Respecto de los países que no consideran todos los criterios, Cuba y El Salvador no consideran el que tenga un trabajo remunerado; Costa Rica no considera que tenga un trabajo remunerado así como la condición “... Haya trabajado al menos una hora a cambio de remuneración o beneficios?”; Honduras no considera las condiciones de “... Haya trabajado al menos una hora a cambio de remuneración o beneficios?” y “... No haya trabajado ni una hora, pero tiene un trabajo remunerado al cual volverá?”; y por último, República Dominicana no considera las condiciones de que tenga un trabajo remunerado y que haya trabajado al menos una hora en la semana de referencia.

Gráfico 12: G1. ¿Para que una persona se considere ocupada en la Encuesta se requiere que:



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Tabla 14: Suma de condiciones que consideran los países para que se considere ocupada una persona en su encuesta.

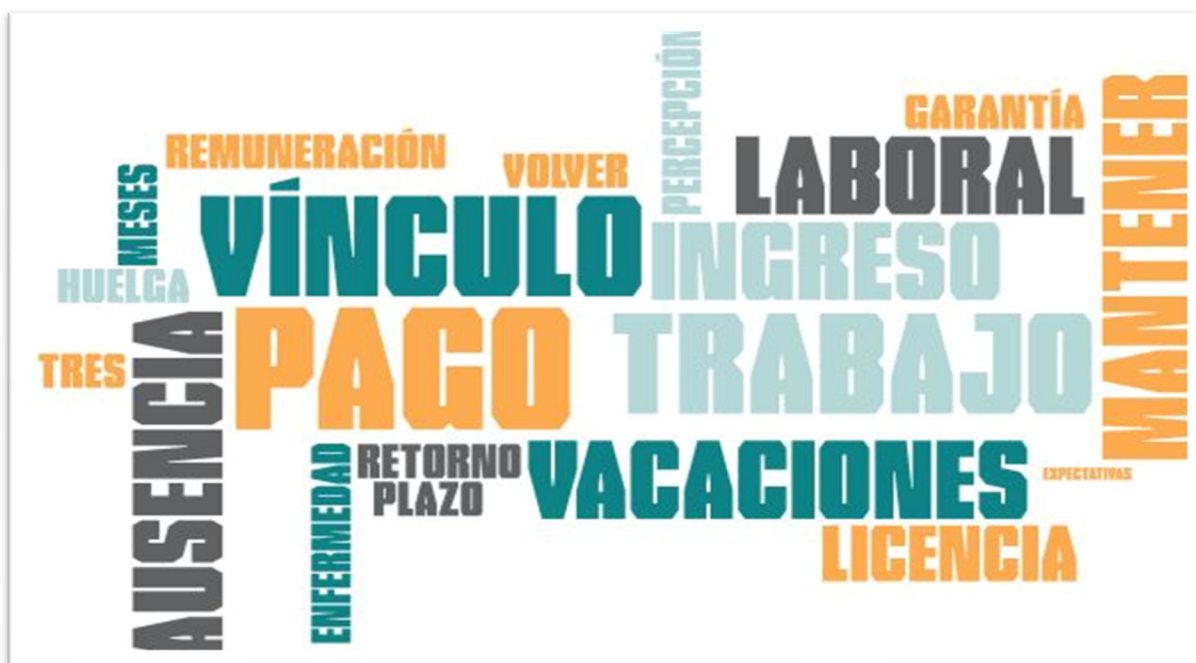
País	Frecuencia
Argentina	4
Bolivia	4
Chile	4
Colombia	4
Ecuador	4
Guatemala	4
México	4
Paraguay	4
Perú	4
Uruguay	4
Cuba	3
El Salvador	3
Costa Rica	2
Honduras	2
República Dominicana	2

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por otra parte, las preguntas G2 y G3 del cuestionario se enfocaron en conocer los criterios que se utilizan para declarar a una persona ausente del trabajo como ocupadas, junto con ver si el criterio se vio afectado por los impactos de la pandemia del Covid-19. El gráfico 13 muestra los criterios más recurrentes que se utilizan para clasificar a las personas ausentes del trabajo como ocupadas. Se observa que algunas de las palabras más recurrentes son “vínculo”, “pago”, “mantener”, “vacaciones”, “ingreso”. En ese sentido en los países hay criterios bastante uniformes para la declaración de un ocupado ausente, y los criterios más recurrentes son “Mantener el vínculo”, “Mantener el pago o ingreso” y que se encuentre en situaciones de ausencia por Vacaciones, enfermedad, licencia, capacitándose, etc. El cuadro 2 del anexo muestra el detalle de los criterios para cada uno de los países que responden.



Gráfico 13: G2. Criterios más recurrentes que se utilizan para clasificar como “personas ocupadas” a las personas ausentes del trabajo.



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Junto con lo anterior, la tabla 15 presenta la frecuencia de aquellos países que se vieron afectados por los impactos de la pandemia del Covid-19. De los 15 países respondientes, 7 responden que la pandemia si afectó el criterio de clasificación de los ocupados ausentes, 6 que no se afectó, uno que no lo observó (Guatemala, debido a que se suspendieron las encuestas en ese momento) y Chile responde que “A raíz de la pandemia se agregó una nueva pregunta sobre retorno cuando las restricciones de las cuarentenas se bajen, esto ha permitido dar mayor certeza la repuesta sobre pronto retorno”. El cuadro 3 del anexo muestra el detalle por país de acuerdo con si el criterio de clasificación cambió o no.

Tabla 15: Suma de condiciones que consideran los países para que se considere ocupada una persona en su encuesta.

G3. El criterio de clasificación de los ocupados ausentes se vio afectado por los impactos de la pandemia del COVID-19?	Frecuencia
Sí	7
No	6
Otro	2

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por último, la pregunta G4 especifica si existió alguna política pública enfocada en mitigar los impactos negativos del COVID-19 en el mercado laboral, Tabla 16. De los quince países, únicamente Ecuador declara que no existió tal política pública.

En el Cuadro 2 de Anexo 1, se puede encontrar en detalle el tipo de política pública implementada según país.

**Tabla 16: G4. ¿A raíz del impacto del COVID-19 se implementó en su país alguna política pública enfocada en mitigar los impactos negativos en el mercado laboral?**

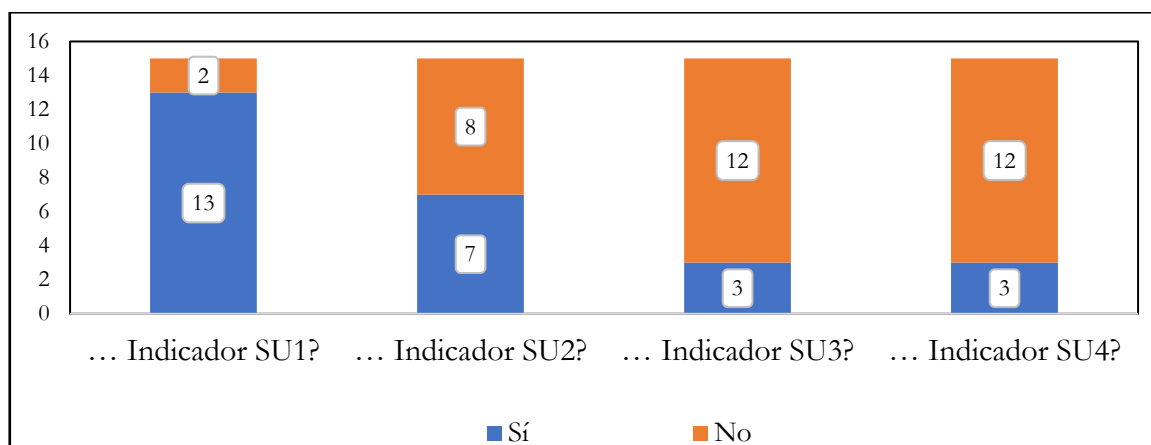
Ítem	Frecuencia
Sí	14
No	1

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

<b>Definición 2</b>
<b>Subutilización de la Fuerza de Trabajo</b>
La subutilización de la fuerza de trabajo se refiere (párrafo 40) a la inadecuación entre la oferta y la demanda, lo que se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en la población. Los indicadores de subutilización –SU1, SU2, SU3 y SU4– propuestos en la Resolución están definidos en el párrafo 73.

La pregunta G12 está asociada a si en la encuesta actual se publican los indicadores de Subutilización de la Fuerza de Trabajo propuestos en la resolución. En el gráfico 14, se muestra que la gran mayoría (13 países) publican el indicador SU1, pero que únicamente 3 países publican el indicador SU3 y SU4 (ver anexo 1, cuadro 7 y 8, para el detalle de países)

**Gráfico 14: G12. ¿Con la Encuesta actual se publican los indicadores propuestos en la Resolución?**



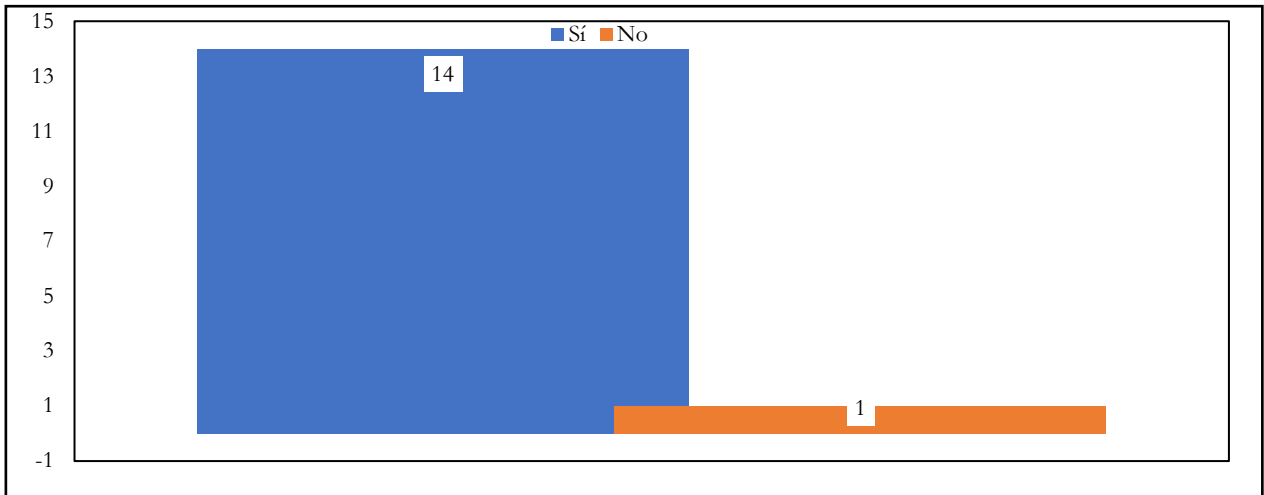
Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

A continuación, se muestra en detalle para cada país la posibilidad de calcular cada uno de los indicadores propuestos en la resolución:

**Indicador SU1:**

Del total de países, únicamente Ecuador menciona que no es posible calcular el indicador SU1 (ver gráfico 15).

Gráfico 15: G13\_1. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU1, propuesto en la resolución?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

La tabla 17 hace referencia a lo que es necesario o se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador por parte de los países. Al tratarse de un solo país, la tabla está exclusivamente referida a Ecuador, donde se muestra que se requieren de todas las opciones disponibles en la pregunta para poner disponer del indicador SU1.

Tabla 17: G13\_1\_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU1, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?

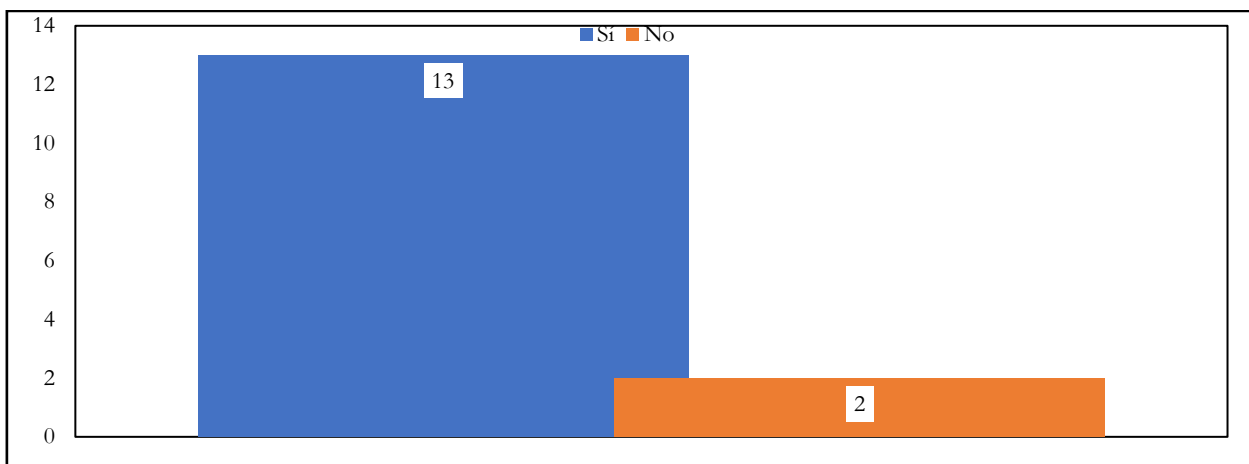
... Agregar preguntas al cuestionario?	Sí
... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	Sí
... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	Sí
... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?	Sí

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

**Indicador SU2:**

En el caso del indicador SU2, existen dos países (Cuba y Ecuador) que declaran que no es posible calcular el indicador SU2 propuesto en la resolución.

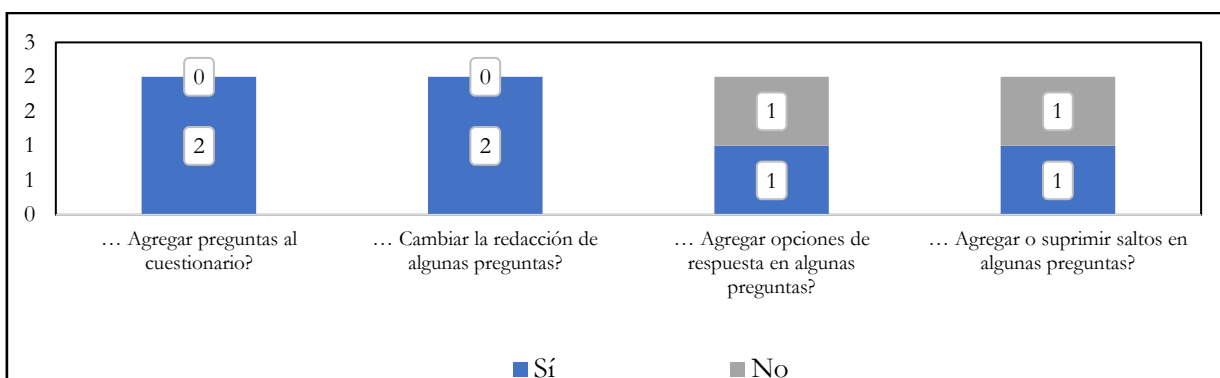
Gráfico 16: G13\_2. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU2, propuesto en la resolución?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De estos, ambos declaran (gráfico 17) que es necesario agregar preguntas al cuestionario y cambiar la redacción de algunas preguntas, mientras que Ecuador también requiere agregar opciones de respuesta en algunas preguntas junto con agregar o suprimir saltos en algunas preguntas.

Gráfico 17: G13\_2\_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU3, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?

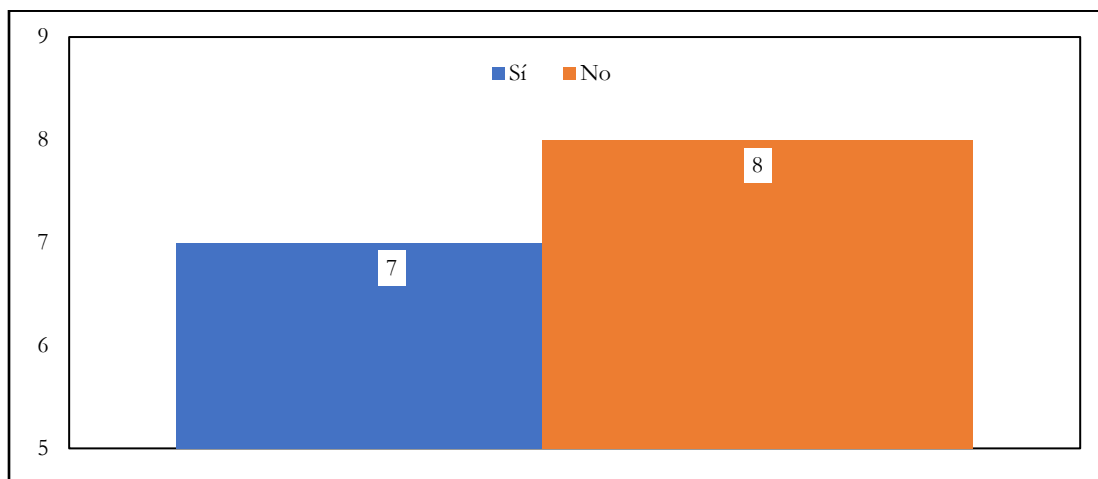


Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

**Indicador SU3:**

Al contrario de los indicadores anteriores, en este caso el indicador SU3, ocho países declaran que no es posible calcularlo (Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay).

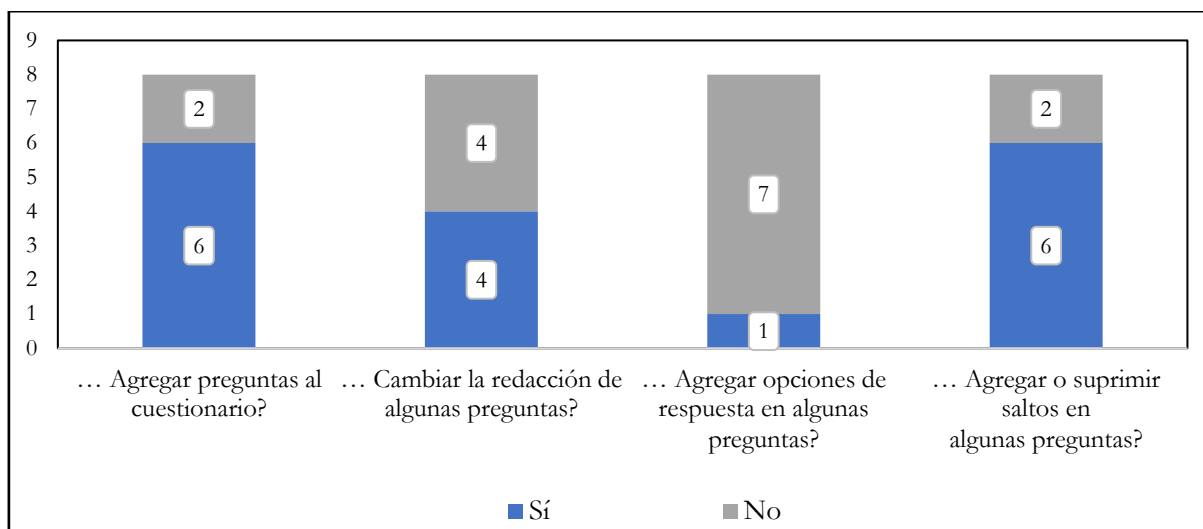
Gráfico 18: G13\_3. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU3, propuesto en la resolución?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De los países, Ecuador declara que requiere incorporar todas las opciones presentes para poder incorporar el indicador. Del total de países, la mayoría requiere agregar preguntas al cuestionario y agregar o suprimir saltos en algunas preguntas para disponer de SU3.

Gráfico 19: G13\_2\_3. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU3, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?

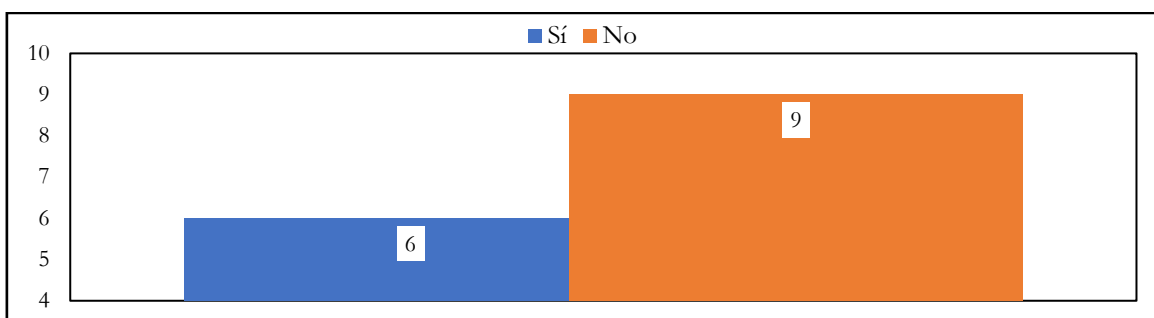


Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

**Indicador SU4:**

Por último, respecto al indicador SU4, se observa que 9 países declaran que con la encuesta actual no es posible calcular el indicador propuesto en la resolución.

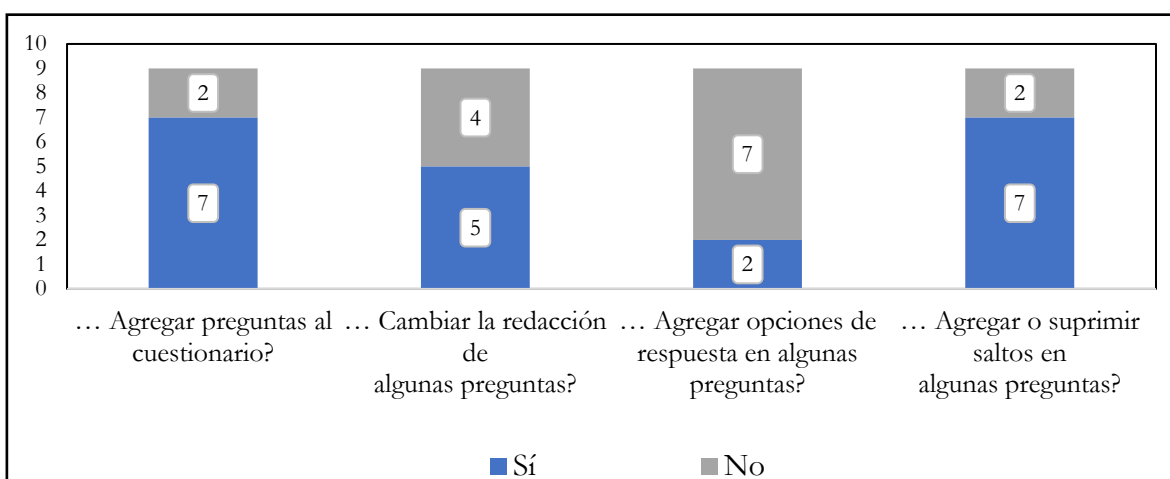
Gráfico 20: G13\_4. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU4, propuesto en la resolución?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

De los países que declaran que no es posible, Ecuador y Paraguay declaran que requieren incorporar todas las opciones mencionadas. Por otra parte, Guatemala menciona que debe incorporar todas las opciones salvo el agregar opciones de respuesta en algunas preguntas.

Gráfico 21: G13\_2\_4. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU4, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Para revisar en detalle los datos asociados a este apartado de indicadores de Subutilización de la Fuerza de Trabajo, en el anexo 1, entre el cuadro 5 y 8, se encuentra la información por cada país.

## 2.6. Sección H: Registros Administrativos

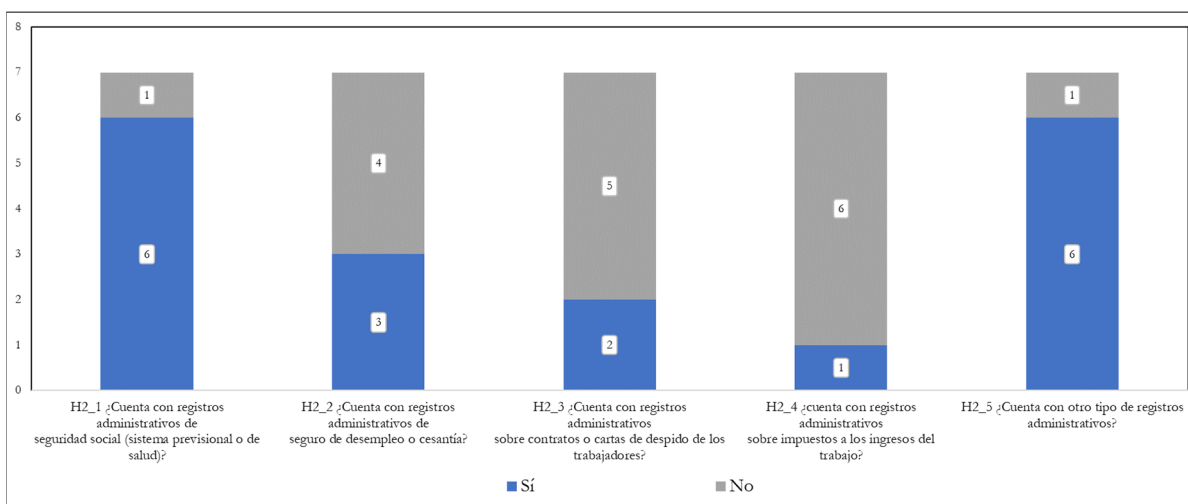
La sección H aborda la utilización de Registros Administrativos por parte de los 15 países respondientes. La tabla 18 muestra que 8 países actualmente no cuentan con acceso a registros administrativos relacionados con el mercado del trabajo.

Tabla 18: H1. ¿Actualmente su institución cuenta con acceso a registros administrativos relacionados con el mercado del trabajo?

Ítem	Frecuencia
Sí	7
No	8

De aquellos países que responden “Sí” en la tabla 18, se realizan preguntas asociadas a si cuentan con distintos tipos de registros administrativos. En el gráfico 22, se aprecia que la mayoría de los países cuentan con registros administrativos de seguridad social (sistema previsional o de salud) así como otro tipo de registros administrativos<sup>10</sup>. Por el contrario, solo 1 país cuenta con registros administrativos sobre impuestos a los ingresos del trabajo (Ecuador). Por último, 3 de los países declaran que cuentan con registros administrativos de seguro de cesantía o desempleo, mientras que dos, con registros administrativos sobre contratos o cartas de despido de los Trabajadores.

Gráfico 22: Tipos de registros administrativos por país.

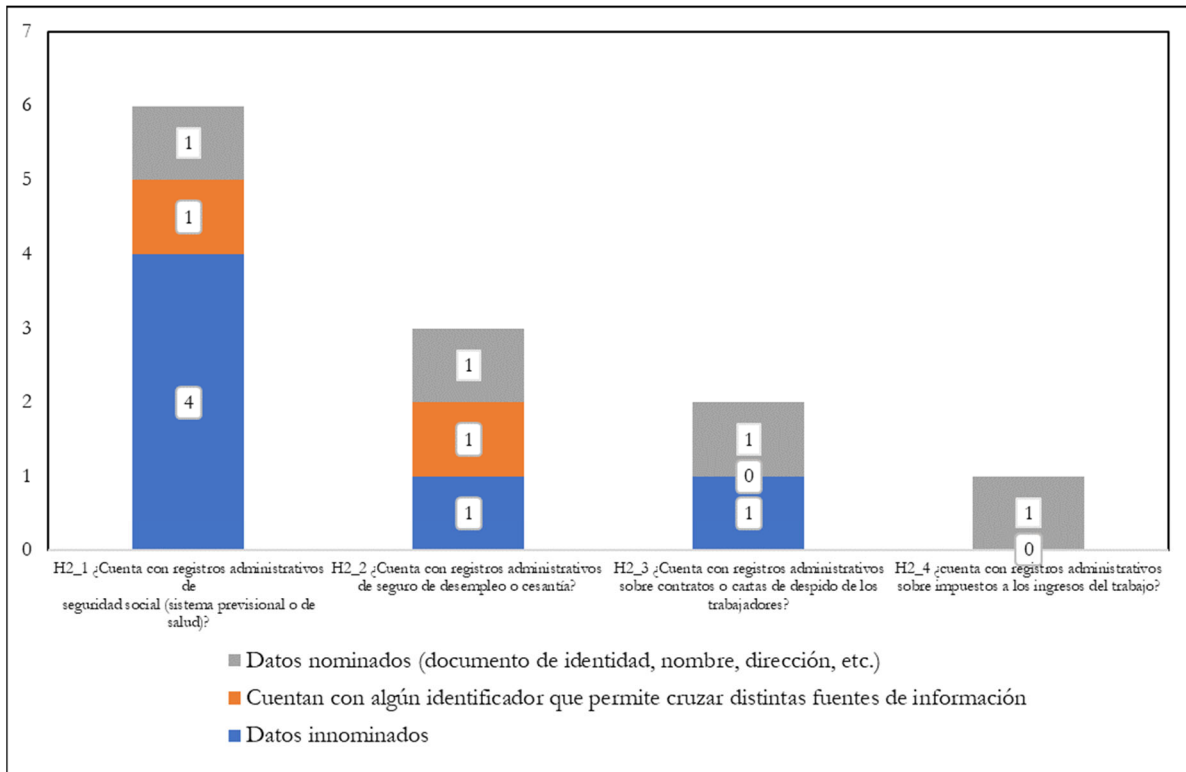


Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

<sup>10</sup> En el Anexo 1, cuadro 9, se encuentra detalle de los otros registros administrativos con los que cuentan los países.

Por otra parte, el gráfico 23 muestra la forma en que se disponen cada uno de estos registros administrativos. Para aquellos países que cuentan con registros de seguridad social, la mayoría (4) lo tiene a disposición a través de datos innominados. Por otra parte, el país que cuenta con registros administrativos sobre impuestos a los ingresos del trabajo, lo dispone a través de datos nominados.

**Gráfico 23: Forma en que se disponen los registros administrativos por cada país.**



Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Por último, dentro de los países que mencionaron no contar con acceso a registros administrativos relacionados al mercado del trabajo, dos de ellos mencionan que no están realizando gestiones para acceder a registros administrativos, mientras que los demás declaran que está en análisis o que se han realizado gestiones (ver tabla 19).



Tabla 19. Detalles sobre países que no cuentan con acceso a registros administrativos relacionados al mercado del trabajo y relación con preguntas H4 y H5 del cuestionario.

País	H4 ¿Está realizando gestiones para acceder a registros administrativos?	H5 ¿Cuál es la principal dificultad para acceder a los registros administrativos
Argentina	Algunas dependencias de INDEC ya tienen acceso a algunos registros administrativos. Cuentas Nacionales, por ejemplo, accede a las bases del SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino). La EPH no accede a estos registros y sólo utiliza la información publicada (en cuadros estadísticos) con fines analíticos. Actualmente desde la Dirección de INDEC se están comenzando a realizar gestiones para obtener acceso a este y otro tipo de registros administrativos.	Sin dificultad. Se están realizando gestiones desde la Dirección del Instituto para lograr este objetivo.
Costa Rica	Por ahora está en análisis.	legislación y convenios institucionales
Guatemala	Se evalúa esta posibilidad para el 2021.	Es integrar el Sistema Estadístico Nacional para estandarizar procedimientos estadísticos normativos.
Honduras	no	Intercambio de información entre instituciones
Paraguay	En el marco de los ODS se formó un equipo interinstitucional para el acceso a los registros administrativos. Actualmente con la nueva ley del INE se inició el proceso de trabajo en el marco de un Sistema Estadístico Nacional.	No están preparados en su totalidad para usos estadísticos.
Perú	Si se han realizado gestiones solicitando los registros administrativos.	La entidad tributaria (SUNAT) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son las instituciones que disponen de la información de los registros administrativos del mercado laboral, se está en coordinaciones para obtener el acceso a dicha información.
República Dominicana	No.	Actualmente se cuentan con las estadísticas oficiales que publica la Tesorería de la Seguridad Social que comprende a los asalariados formales, los cuales sirven de referencia. Asimismo, se cuenta con estadísticas de la Dirección General de Impuestos Internos sobre asalariados y ocupados independientes formales. Sin embargo, estos registros administrativos no contemplan los datos de la ocupación informal, la cual representa un poco más de la mitad del total de ocupados.
Uruguay	Sí. Estamos muy próximos de conseguirlos. Ultimando detalles con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Se están ultimando detalles.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

### **3. Experiencias nacionales.**

En este capítulo se presenta de forma resumida la situación actual de los países de la región en relación con la adopción de las últimas recomendaciones de la OIT, en base al siguiente esquema: a) antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares: diseño, cobertura, objetivos, etc.; b) las brechas actuales con respecto a la 20° CIET y si existen aún brechas con la 19° CIET; y c) las actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones y principales resultados de pruebas cognitivas, pruebas de campo, o evaluación de expertos, entre otras iniciativas realizadas por el país, así como las principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones.

El detalle de los países que se incluyen en este capítulo es el siguiente:

#### **3.1. Argentina**

##### **3.1.1. Introducción**

El presente documento de país se enmarca en las actividades del GTML 2020-2021 que tiene como objetivo del bienio, elaborar un documento sobre buenas prácticas para la adopción de las nuevas normas internacionales de la OIT, relacionada con las recomendaciones de la 20° Conferencia de Estadísticos del Trabajo (20° CIET) sobre “estadísticas de relaciones de trabajo”. Sobre esta base, el presente documento tiene como objetivo abordar una síntesis del contexto actual de Argentina en relación con el mencionado proceso, con el propósito de identificar el estado de desarrollo (avanzado, intermedio o inicial).

##### **3.1.2. Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares: diseño, cobertura, objetivos, etc.**

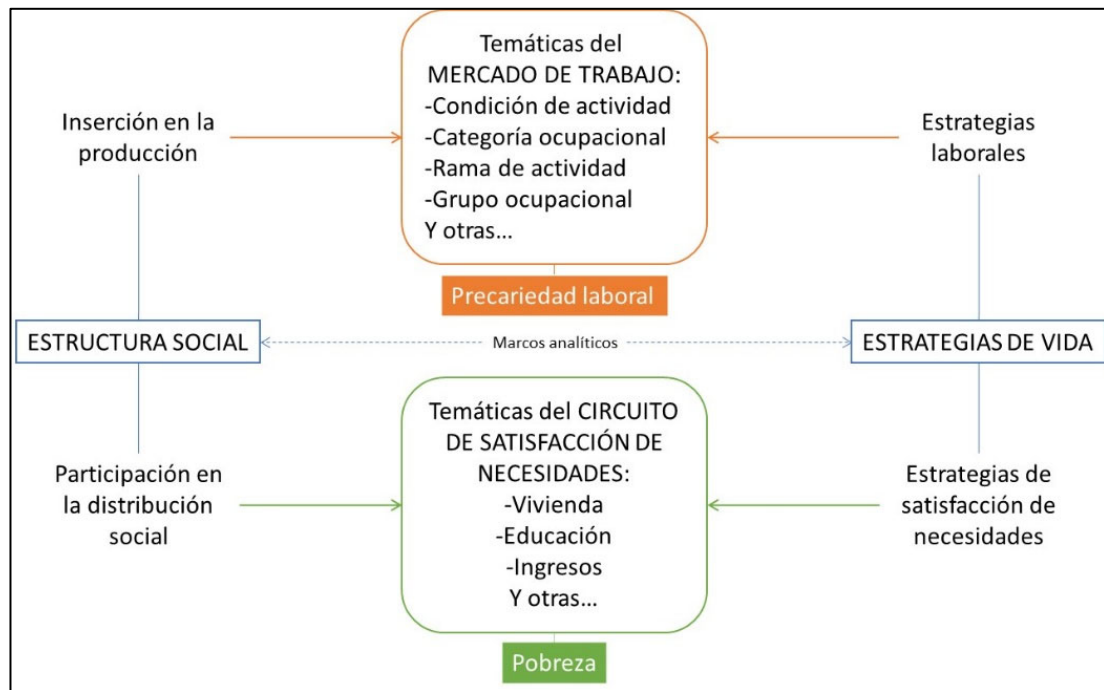
La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) desde 1973. Actualmente funciona en la órbita de la Dirección de EPH, dependiente de la Dirección Nacional de Condiciones de Vida.

La EPH se lleva adelante bajo un esquema de centralización normativa y descentralización ejecutiva, en el que las Direcciones Provinciales de Estadística son las encargadas del operativo de campo, en el marco de las normas técnicas y metodológicas fijadas y monitoreadas por el equipo central de la EPH en INDEC.

El objetivo de la EPH es brindar información sistemática y permanente para conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. Se realiza a través de relevar:

- características demográficas básicas: edad, sexo, posición en el hogar, situación conyugal, etc.
- inserción en la producción social de bienes y servicios: condición de actividad, características del empleo y del desempleo.
- participación en la distribución del producto social: vivienda, educación, salud, migraciones, ingresos, estrategias de manutención, etc.

### Maco analítico y temáticas principales de la EPH



Fuente: elaboración propia, INDEC-Argentina.

La EPH proporciona regularmente, entre otros resultados, las tasas oficiales de empleo, desocupación, subocupación y pobreza. La difusión de esos resultados se complementa con la producción habitual de tabulados, bases de datos y publicaciones<sup>11</sup>, ampliándose la oferta de información con temas especiales, generalmente tratados a través de módulos anexados a los cuestionarios básicos (INDEC, 2003).

<sup>11</sup> Los informes periódicos producidos actualmente son los siguientes: 1) Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos. (*Trimestral*); 2) Evolución de la distribución del ingreso. (*Trimestral*); 3) Incidencia de la pobreza y de la indigencia en 31 aglomerados urbanos. (*Semestral*); 4) Indicadores de condiciones de vida de los hogares en 31 aglomerados urbanos (*Semestral*); 5) Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación (EPH en colaboración con Dir. Informática) (*Anual*).

La cobertura actual de la encuesta abarca 31 aglomerados urbanos en forma continua a lo largo del año (aproximadamente el 65% de la población total) y la extensión hacia las localidades de 2000 habitantes y más, que se concreta de manera puntual en el tercer trimestre de cada año.

La muestra de la EPH es probabilística, estratificada, en dos etapas de selección. Dicha muestra está distribuida a lo largo del período respecto del cual se brinda información (el trimestre) y el relevamiento se desarrolla durante todo el año. El tamaño de muestra es de 26.900 viviendas por trimestre.

Desde la EPH se encaró una reformulación conceptual, metodológica y operativa que - sin alterar los propósitos iniciales del relevamiento- llevó en 2003 al pasaje de la modalidad puntual a la modalidad de encuesta continua. Dicha reformulación implicó la actualización temática, muestral, organizativa e informática.

Habiendo transcurrido casi dos décadas de aquel proceso de reformulación, actualmente se asiste a la emergencia de fenómenos y modalidades que plasman nuevas formas en las que se manifiestan las vulnerabilidades, tanto en relación con el acceso al mercado de trabajo, como a las características que lo configuran. Junto con ello, reaparecen o se profundizan diversas estrategias de los hogares y personas, que trascienden al trabajo remunerado y que, en conjunto, constituyen el mapa del acceso al producto social y, consecuentemente, a determinadas condiciones de vida y de bienestar. En este contexto, se requiere de un nuevo proceso de revisión y actualización de cara a afrontar el desafío de las principales demandas de información estadística para el próximo decenio.

En este escenario, las más recientes recomendaciones internacionales, en particular la 19º y la 20º CIET-OIT y los grupos de trabajo organizados en el marco de la CEA-CEPAL, traducen el esfuerzo de la comunidad estadística mundial y de los sistemas estadísticos nacionales, de actualizar las mediciones para dar cuenta de estos procesos. Ellas se configuran como insumos indispensables que acompañan al proceso de revisión y actualización de la EPH.

Asimismo, la extensión de la cobertura de la encuesta que permitiría brindar información al total urbano nacional y al total nacional (planeado como segunda etapa de extensión de la encuesta), es un proceso iniciado y que requiere su concreción definitiva.

Desde este marco, la EPH encara actualmente un proceso de actualización que deberá conducir a una revisión conceptual, metodológica y operativa con los siguientes objetivos:

- Actualización temática para la extensión urbano-rural de la encuesta

- Introducción de la medición periódica de otras formas de trabajo (producción para el autoconsumo y trabajo voluntario).
- Mejora de la medición de la economía informal.
- Nuevos indicadores para incorporar a los ya existentes, en torno a la problemática de la subutilización de la fuerza de trabajo.
- Nuevas mediciones para captar fenómenos del mercado de trabajo emergentes como el teletrabajo y el trabajo por plataformas.
- Revisión y actualización de la situación en el empleo.
- Mejora en la disponibilidad de microdatos para la investigación y seguimiento de políticas públicas.
- Modernización de la etapa de relevamiento e ingreso a partir de la introducción de hardware (tablets) y software.

En relación con los objetivos específicos del presente documento es necesario señalar que, a partir de su reformulación en 2003, la EPH destina un módulo completo para la determinación de la categoría ocupacional. Su clasificación se realiza a través de Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), adaptada al contexto nacional<sup>12</sup>.

### **3.1.3. Brechas actuales con respecto a la 20° CIET**

Sobre la base de la consulta a la que Argentina ha respondido en 2020 en el marco del plan de trabajo del GTML 2020-21, se ha realizado un análisis que permite identificar las brechas de armonización respecto de un conjunto de categorías de la CISO-18 en relación con lo que actualmente capta la EPH. A continuación, se describen las categorías en las que se identifican estas brechas de armonización identificando el tipo -conceptual, metodológico u operativo- en cada caso.

#### *A - Empleadores*

De acuerdo con la CISO-18, los empleadores son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes, pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados. En caso de que sea necesario evaluar la regularidad, ésta debería entenderse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante

---

<sup>12</sup> Las preguntas destinadas a la captación de la categoría ocupacional y que forman parte del cuestionario individual de la EPH, se presentan en el anexo de este documento.

el período de referencia y durante al menos dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia, aún si uno o varios empleados estuvieran contratados solo por un período corto de tiempo.

La brecha para este gran grupo de situación en el empleo se sitúa en el plano conceptual y metodológico en relación con los criterios definidos en la norma para definir la regularidad con la que se contratan empleados. Desde el marco conceptual y metodológico de EPH, los empleadores o “patrones”, son aquellos que “trabajan sin relación de dependencia, es decir que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada” (INDEC, 2003). En este marco, el criterio fundamental que distingue a este conjunto de trabajadores se define por la habitualidad, entendiendo que —al igual que sucede con la mayor parte de las características de la ocupación principal que se recogen—, lo que se busca es identificar elementos estructurales que permitan la correcta descripción y clasificación de los puestos de trabajo, más allá de aspectos coyunturales que pudieran alterar dichas mediciones.

### *C. Contratistas dependientes*

De acuerdo con la CISO-18, los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan (OIT 2018, párr. 35).

De acuerdo con la CISO-18 la categoría de los contratistas dependientes incluye a los trabajadores que carecen de un contrato de empleo, y: a) solo son remunerados por pieza o por comisión, y no se benefician de las cotizaciones sociales pagadas por la unidad económica que paga por el trabajo, o b) solo son remunerados mediante propinas de los clientes (párr. 38).

Acerca de este conjunto de trabajadores definidos por la recomendación internacional, las brechas de armonización se dan en el plano conceptual y metodológico. Una referencia conceptual cercana al recorte de este conjunto de trabajadores en el marco de la EPH se puede encontrar en la definición de los “independientes cautivos”, entendidos como un grupo de “trabajadores que declarándose como independientes articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento, es decir

que el circuito de producción de estos trabajadores está cautivo, dado que su reproducción depende de la existencia de este establecimiento” (INDEC, 2003)<sup>13</sup>.

La definición de independientes cautivos respondía al mismo propósito de identificar situaciones en la bisagra del trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. En el esfuerzo por visibilizar estas situaciones, la categoría de los contratistas dependientes de la CISO-18 es más abarcativa de las distintas modalidades en las que puede manifestarse dicha dependencia, en términos del control ejercido por otra unidad económica sobre la organización del trabajo, el acceso al mercado o a las materias primas o a bienes de capital, el precio de los bienes o servicios producidos, entre otros (OIT, 2021).

Desde la EPH la captación de este conjunto de trabajadores que guarda relación conceptual con los denominados contratistas dependientes en general es de muy baja magnitud (0,2% del total de ocupados aproximadamente), lo que advierte en principio acerca de que los actuales criterios utilizados para su medición podrían necesitar revisión. En el apartado 5 sobre planes futuros se vuelve sobre este punto.

#### *43 – Empleados a corto plazo y ocasionales*

De acuerdo con la CISO-18, los empleados a corto plazo y ocasionales son empleados con modalidades de empleo de corta duración y/o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por período de pago. A su vez, establece que para ser considerado dentro de este conjunto debieran darse algunas de las siguientes condiciones: 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 (OIT 2018).

Acerca de las brechas para este conjunto de empleados, la EPH habilita la captación de empleos bajo el criterio a), y que permitiría identificar el subgrupo de empleados *ocasionales*<sup>14</sup>. En cambio, para los empleos bajo el criterio b), subsiste una brecha de índole operativa dada por los criterios de corte de las categorías de la pregunta que capta esta información, que engloba en un mismo conjunto a

---

<sup>13</sup> En cuanto a su diseño operacional, la EPH pregunta por la cantidad de clientes con los que habitualmente trabaja el trabajador independiente (un solo cliente / distintos clientes) y en caso de que sea un solo cliente, si se trata de una empresa/negocio/institución o bien un hogar.

<sup>14</sup> Pregunta “¿Por cuánto tiempo es ese trabajo?” (pregunta 7d del cuestionario individual EPH), categoría “sólo fue esa vez / sólo cuando lo llaman”. Esta pregunta se aplica a todos los asalariados que contestan que su empleo tiene tiempo de finalización.

quienes tendrían empleos de menos de tres meses de duración con aquellos que poseen empleos a los que se les ha garantizado tres meses completos de trabajo<sup>15</sup>.

#### *51 - Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado*

Desde el marco de la EPH, refiere a las personas ocupadas en un establecimiento económico dirigido por una persona de su familia que puede vivir o no en el mismo hogar y que no recibe pago ni en dinero ni en especie por su trabajo. Esta definición nacional los denomina *trabajadores familiares sin remuneración*.

La brecha respecto de la CISO-18 en esta categoría es de índole metodológica ya que, de acuerdo con dicha recomendación, los trabajadores familiares auxiliares podrían beneficiar en especie o percibir ingresos en efectivo de manera irregular como resultado de su trabajo, a través de transferencias familiares o al interior del hogar, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona (OIT 2018). En el caso de EPH estas situaciones son consideradas trabajo cuenta propia o asalariado según si se retira dinero o se recibe alguna remuneración respectivamente.

#### *Variables transversales*

En cuanto a las brechas de armonización referidas al conjunto de variables transversales sugeridas por la 20° CIET para compilar un conjunto de estadísticas sobre las categorías de la CISO-18, el resultado del análisis se resume en la tabla siguiente:

#### **Brechas de armonización de EPH respecto de variables transversales y categorías de trabajadores propuestas por la 20° CIET (Resolución I).**

<b>Variables y categorías transversales</b>	<b>Brecha de armonización con CISO-18</b>	<b>Observaciones</b>
Duración del contrato de trabajo	Brecha de operacionalización	Diferencias en los criterios de corte entre categorías de menor duración. // Además, podría requerir una instrucción específica referida a los casos de contratos temporales renovados de manera continua.

<sup>15</sup> Pregunta “¿Por cuánto tiempo es ese trabajo?” (pregunta 7d del cuestionario individual EPH), categorías “Hasta 3 meses” y “Más de 3 a 6 meses”.



<b>Variables y categorías transversales</b>	<b>Brecha de armonización con CISO-18</b>	<b>Observaciones</b>
Antigüedad	Brecha de operacionalización	Diferencias en los criterios de corte entre categorías de menor duración.
Razones para un puesto de trabajo no permanente	Brecha metodológica	Se considera un conjunto acotado de categorías -plan de empleo y beca/pasantía/aprendizaje-
Tipo de contrato (verbal/escrito)	No se pregunta	-
Formas de remuneración	Brecha de operacionalización	La categoría "por tiempo trabajado" refiere directamente al cobro de sueldo/jornal.
Trabajo estacional	Brecha metodológica	Sólo se releva dentro de los motivos de finalización del trabajo (desocupados)
Tipo de lugar de trabajo	Brecha de operacionalización	Se relevan 8 de las 11 categorías propuestas.
Trabajadores domésticos	Armonizado	-
Trabajadores en el domicilio*	Armonizado	Se capta como categoría de Lugar de trabajo
Relaciones de trabajo multipartitas	Brecha metodológica	Se capta un conjunto acotado de categorías (empleados de agencias de empleo y de programas de promoción del empleo). Los empleados en programas de empleo se captan parcialmente en función de quienes hayan reportado que su empleo tiene tiempo de finalización.
Protección social por inserción laboral	Brecha metodológica	Sólo para el conjunto de asalariados.

<b>Variables y categorías transversales</b>	<b>Brecha de armonización con CISO-18</b>	<b>Observaciones</b>
Acceso a vacaciones anuales pagadas	Armonizado	-
Acceso a licencia de enfermedad pagada	Armonizado	-

\* Traducido al español por la Resolución I de la 20ª CIET como “trabajadores a domicilio”

Fuente: elaboración propia, INDEC-Argentina.

#### **3.1.4. Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.**

Si bien hasta el momento no se han realizado pruebas que tuvieran como objetivo la adopción de recomendaciones en el marco de la 20ª CIET, se han desarrollado en cambio, pruebas exploratorias y ensayos sobre contenidos tendientes a la armonización con la 19ª CIET que indirectamente pueden constituirse en insumos para cumplir con dicho objetivo. En este marco las pruebas realizadas a partir de 2016 pusieron el eje en las siguientes temáticas: trabajo en la producción de bienes para el autoconsumo (TPBA), bloque de características de la segunda ocupación y -más recientemente e impulsado por el contexto de pandemia por COVID-19- ejercicios de cálculo de indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo incorporando a la fuerza de trabajo potencial.

En el caso de las pruebas exploratorias de TPBA, realizadas con el objetivo de evaluar la incorporación de otras formas de trabajo a la EPH, las mismas constituyen un insumo a considerar para una clasificación de la situación en el trabajo a partir del marco que proporciona la CISO-18.

#### **3.1.5. Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones.**

En primer lugar, el proceso de adaptación de la CISO-18 al contexto nacional requiere del diseño de un plan de implementación que garantice que este pasaje no afecte fundamentalmente la comparabilidad de las series. En el conjunto de las brechas analizadas hasta aquí, referidas a las categorías del nuevo Clasificador como a la Resolución en su conjunto, es particularmente la distinción de los contratistas dependientes el que demandará mayor esfuerzo de diseño conceptual, metodológico y operativo.

Una dificultad en este punto tiene el hecho de identificar entre quienes hoy se clasifican como asalariados/asalariadas, aquellos casos que pudieran ser encuadrados en la categoría de contratistas dependientes. En este punto y para el caso de Argentina, una definición que operacionalice el umbral entre empleados y contratistas dependientes requerirá mayor discusión y ensayos específicos. La definición en este plano cobra aún más relevancia en su vinculación directa con el problema de la medición de la informalidad, en tanto que, para abordarlo, es indispensable una correcta distinción de la situación en el empleo (OIT, 2019).

Otra de las preocupaciones que interesa dejar plasmada en este informe de país es en torno al aumento en la carga de respuesta, en tanto para lograr una incorporación balanceada de los contenidos para la adaptación de la CISO-18 al contexto argentino, será necesario considerar también su incorporación para los desocupados en su último empleo. Adicionalmente, en el marco de la EPH se han realizado pruebas para incorporar una caracterización básica de la segunda ocupación como objetivo para avanzar hacia la ampliación en la producción de indicadores sociolaborales por puesto de trabajo. Si esto se concretara sería indispensable adicionar preguntas que permitan del mismo modo su clasificación a través de la CISO-18. Estas incorporaciones podrían incrementar la carga de respuesta individual y el tiempo total de entrevista en el hogar. Se trata de una cuestión a tener en cuenta en los ensayos planeados en el mediano plazo.

### **3.1.6. Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones.**

El actual proceso de revisión y actualización del instrumento de captación de datos de la EPH configura un escenario propicio para la incorporación adaptada de las recomendaciones internacionales emanadas de la 20ª CIET.

Para el caso de Argentina, las actividades destinadas a la actualización de contenidos necesarios para la medición de la informalidad laboral constituyen el principal impulsor de este proceso. Desde 2018 se trabaja en este proyecto que, en el corto plazo, espera producir una mejora sustancial en la medición de la informalidad entre los trabajadores independientes.

En este punto, actualmente se ha delineado una propuesta de diseño conceptual que se encuentra en fase de discusión técnica y que pasará por una instancia de prueba cualitativa al finalizar el 1º semestre 2021. Para su diseño se consideró la matriz conceptual propuesta en el marco de la 17ª CIET (OIT 2003) y atendiendo a que la misma se encuentra en proceso de revisión, se han considerado también algunos de los aspectos que van adquiriendo cierto grado de consenso en el marco del Grupo de Trabajo para la revisión de los estándares de medición de la informalidad (OIT 2019).

La propuesta debe atravesar todavía una consulta a expertos temáticos. Para 2022 se estima el proceso de implementación de estos contenidos al instrumento de captación de datos. De manera provisoria - dado que el proceso de revisión internacional de los estándares de medición de la informalidad se está dando en simultáneo con dichas actividades- la incorporación de estos contenidos permitirá el cálculo de una tasa de empleo informal (trabajadores independientes en empresas del sector informal + empleados informales / total ocupados) y la distribución del empleo informal según el tipo de unidad de producción (sector informal, formal, hogares) y sus tasas específicas.

Junto con ello en este proceso también se ensaya la incorporación de la situación del trabajador independiente en relación con la contribución a la seguridad social y el sistema jubilatorio realizados por el propio trabajador, una característica central en el análisis de la vulnerabilidad de este segmento de los ocupados y que tiene el doble objetivo de cumplir con una demanda de información en el ámbito del análisis del mercado laboral, pero también, de trazar el camino para habilitar un análisis a futuro de la informalidad en la categoría de los contratistas dependientes, especialmente en el conjunto de los que aportan activos financieros y/o materiales a su ocupación.

Adicionalmente y a partir de las tareas encaradas en el marco del GTML 2020-2021 se evalúa la aplicación de un módulo-prueba de situación en el empleo para un trimestre en 2022. Allí interesa realizar un ejercicio completo de captación sin ingresar por las estructuras del diseño del actual instrumento de captación de datos. El ejercicio y la comparación con las categorías y universos que hoy se captan es de relevancia para poder evaluar el modo más eficaz de plasmar las actualizaciones necesarias para arribar a un instrumento armonizado con el nuevo Clasificador.

### **3.1.7. Conclusiones**

La reformulación metodológica y conceptual de la EPH llevada adelante en 2003 implicó una importante mejora en la calidad, cobertura y oportunidad de la información producida. Por diversas razones las revisiones que debieran haber acompañado su implementación en los años posteriores, quedaron trucas al nivel del diagnóstico o directamente no se realizaron. En este marco es necesario señalar que las tareas de análisis de armonización con la 19ª CIET y la 20ª CIET se están realizando en simultáneo y la definición de prioridades está en relación con las prioridades institucionales a las que debe responder la EPH, como una de las fuentes primarias de información de las distintas áreas de política pública. En este sentido, el proceso de revisión y actualización de contenidos para la medición de la informalidad laboral es, en el caso de Argentina, el principal impulsor hacia la armonización de los estándares de medición con base en la CISO-18.

La EPH se encuentra actualmente en un proceso de actualización que deberá conducir a la revisión del instrumento de captación de datos, al diseño de módulos periódicos y a la extensión de su cobertura para proveer información a los niveles provinciales (total urbano), en el dominio urbano-rural y al total nacional. El momento también es propicio en la proximidad de la ronda censal 2020 y la actualización del Marco Muestral.

La participación técnica en las discusiones y las actividades que se llevan adelante en el marco de la CEA-CEPAL y la OIT, hace sinergia con el propósito de arribar con un instrumento actualizado para hacer frente a los desafíos de información sobre el mercado de trabajo, los ingresos y las estrategias de los hogares para los próximos diez años. Paradójicamente, la rápida adaptación que se tuvo que operar para mantener los operativos de encuestas a hogares en contextos de las restricciones a la circulación por la pandemia de la COVID-19, ha promovido una mayor y más eficiente comunicación entre los países y en el contexto de los foros de discusión en la región y en el mundo. En el caso de Argentina, ello impacta positivamente en un proceso que retroalimenta en varias direcciones.

El instrumento es robusto en tanto muchos de los criterios que hoy se están discutiendo alrededor de las nuevas categorías de la situación en el empleo, ya están presentes y de hecho habilitan hoy la posibilidad de ejercicios proxy para la identificación de las categorías de la CISO-18.

Es a partir de este conjunto de aspectos de contexto y características propias de la encuesta que se considera un estadio intermedio en el proceso de armonización con la nueva recomendación de la situación en el empleo. El proceso de armonización requiere necesariamente pasar por diferentes etapas. En primer lugar, es indispensable una revisión de los instrumentos de captación de datos que permita identificar las vacancias, así como los contenidos que pudieran requerir cambios a nivel operacional. Este proceso ya está en marcha a partir de 2018 y actualmente concuerda en tiempo con las actividades que se vienen desarrollando en el marco del GTML 2020-2021.

En segundo lugar, se requiere una definición de la mejor estrategia para la incorporación de los contenidos necesarios y/o la modificación de aquellos existentes que lo requirieran. En este punto, se encaran actualmente acciones a corto y mediano plazo que impactarán en una reducción de las brechas identificadas. Interesará especialmente en este proceso, las propuestas de diseño que ya se están ensayando en algunos países de la región, en particular las destinadas a identificar la dependencia económica u organizativa en trabajadores que hoy son captados como cuenta propia.

### **3.1.8. Bibliografía y otros anexos**

INDEC-EPH (1981). Encuesta Permanente de Hogares: marco teórico-metodológico de la investigación temática. Preparado por Elizalde M.L., Botta, A. y Pok, C.

INDEC-EPH (1985). Marco teórico-metodológico para el tratamiento de los Mercados de Trabajo Urbano - Rurales: segunda etapa de la extensión de la Encuesta Permanente de Hogares. Preparado por Botta A y Pok, C.

INDEC-EPH (2003). La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de Política Económica.

OIT – BID – FLACSO – INE-Chile (2019). Adaptación Regional de Nuevas Directrices Internacionales para la Medición de las Estadísticas del Trabajo. Cuestionarios armonizados y guías metodológicas.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra:

- 15ª CIET - Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal (1993)
- 17ª CIET - Directrices sobre una definición estadística de empleo informal (2003)
- 19ª CIET - Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (2013)
- 20ª CIET – Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (2018)
- La Medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal (2013)
- Issues to be addressed in the revision of the standards for statistics on informality. Discussion paper (2019). Prepared by Michael Frosh.
- Integrating ICSE-18 in a Household Survey. Discussion paper. Subgroup 1 Dependent contractors and informality (2020)
- Testing and measurement of dependent contractors. Confirming the target population (marzo 2021). Prepared by David Hunter.

### Bloque de preguntas para la construcción de la categoría ocupacional en EPH.

**5**

5a. ¿Ese trabajo, lo hace ...

... para su propio negocio/empresa/actividad?  1 (a 5c)

... para el negocio/empresa/actividad de un familiar?  2 →

... o como obrero o empleado para un patrón/empresa/institución? (incluye agencia de empleo)  3 (a 7a)

5b. ¿Por ese trabajo le pagan sueldo (en dinero o en especie)?

Si  1 (a 7a) No  2 ↓

5b1. ¿Por ese trabajo...

...retira dinero?  1 (a 5c)

...retira sólo mercaderías?  2 ↓

...no retira nada?  3 ↓

5b2. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en ese empleo en forma continua?

\_\_\_\_\_ años | \_\_\_\_\_ meses | \_\_\_\_\_ días

(a bloque 9: mov. interurbanos)

5c. ¿En ese negocio/empresa/actividad, tiene ...

	Propio (del negocio)	Prestado/ Alquilado	No tiene
1... maquinarias/equipos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2... local? (incluye kiosco, puesto fijo)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
3... vehículo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

5d. ¿En ese negocio/empresa/actividad, se emplean personas asalariadas?

- Sí, siempre  1 (a 5f)

- Sólo a veces o por temporada  2 ↓

- No emplea / no contrata personal  3 ↓

5e. ¿Para la actividad del negocio, en los últimos 3 meses, tuvo que gastar en la compra de materias primas/mercaderías/productos, pagar servicios u otros gastos?

Si  1 No  2

5f. ¿Ese negocio/empresa/actividad, trabaja habitualmente para ...

... un solo cliente? (persona, empresa)  6 →

... distintos clientes? (incluye público en general)  7 ↓

5g. ¿Ese cliente es...

... una empresa/negocio/institución?  1

... una familia/ hogar?  2 ↓

5h. ¿Durante cuánto tiempo ha estado trabajando en ese empleo en forma continua? (con interrupciones laborales no mayores de 15 días) (no lea, escuche y marque la que corresponda)

- Menos de 1 mes  1

- De 1 a 3 meses  2

- Más de 3 a 6 meses  3

- Más de 6 meses a 1 año  4

- Más de 1 a 5 años  5

- Más de 5 años  6

- Ns/Nr  9

(a 6a)

Form. 001/03 INDIVIDUAL

### Identificación de Asalariados en unidades domésticas (Bloque 4)

**4b1** Si presta servicios domésticos en hogares particulares, marque  1 casa de familia ↓

### 3.2. Chile

#### 3.2.1. Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares: diseño, cobertura, objetivos, etc.

El instrumento oficial para caracterizar el mercado laboral en Chile es la vigente Encuesta Nacional del Empleo (ENE), la que incorpora, las mejores y más recientes recomendaciones internacionales sobre la medición de las “estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de fuerza de trabajo”, las cuales fueron recientemente aprobadas en la última Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (19°CIET OIT, 2013).

El objetivo fundamental de la ENE es caracterizar y cuantificar la población de 15 años y más, respecto de su vínculo con el mercado laboral<sup>16</sup>. Considerando este propósito y en concordancia con las áreas geográficas a las cuales se desea obtener estimaciones representativas y confiables de la tasa de desocupación, se determina el tamaño muestral definitivo de la encuesta, el cual se distribuye en todo el país abarcando áreas urbanas y rurales. Cabe señalar que el levantamiento se realiza de manera continua a través de trimestres móviles.

Teniendo en cuenta la precisión estadística de las estimaciones, la encuesta entrega un set de indicadores principales, dentro de los cuales se encuentra el número de personas dentro de la fuerza de trabajo (ocupado o desocupado) y fuera de ésta, logrando estimar las tasas de ocupación, desocupación y participación. Asimismo, desde su actualización en 2010 ha permitido incorporar indicadores complementarios a los tradicionales como son las medidas de subutilización de la fuerza de trabajo o los indicadores de informalidad laboral según los últimos marcos conceptuales vigentes<sup>17</sup>.

Estos indicadores se publican el último día hábil de cada mes, con respecto al último trimestre móvil disponible, a través de la página oficial del INE Chile, lo que permite cumplir con el principio de oportunidad y puntualidad en la publicación de estadísticas públicas y oficiales que señala el Código de Buenas Prácticas de las Estadísticas Chilenas (INE, 2013).

#### 3.2.2. Diagnóstico inicial sobre las brechas actuales con respecto a la 19°CIET

El proceso de diagnóstico realizado en Chile, con respecto a las brechas de armonización estadística existentes entre la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y las nuevas recomendaciones internacionales provenientes de la resolución de la 19° Conferencia Internacional de Estadísticos del

<sup>16</sup> No existe un límite de edad superior para contestar la encuesta.

<sup>17</sup> Para más información ver “Documento metodológico Encuesta Nacional de Empleo”, febrero de 2020. Link: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodologia-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9\\_8](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodologia-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8).



Trabajo<sup>18</sup>, se evaluó en el año 2016 en el marco del proyecto regional de bienes públicos denominado **“Adaptación regional de nuevas directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo”**<sup>19</sup>, el que fue financiado con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y contó con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El resultado del diagnóstico realizado mostró que las diferencias o brechas eran muy menores, muchas de ellas abordables con ajustes acotados en el proceso de recolección de la encuesta y que solo requerían la introducción de unas pocas preguntas en el cuestionario.

Como antecedente relevante, la Encuesta Nacional de Empleo sufrió su última actualización el año 2010, lo que implicó una transformación importante al instrumento de captura y cambios en los criterios conceptuales para capturar a los distintos *stocks* que conforman la fuerza de trabajo, lo que redundó en un quiebre en la serie estadística y la imposibilidad metodológica de construir algún tipo de empalme a la serie<sup>20</sup>. A diferencia del resto de los países de la región, los cuales en su mayoría ya habían actualizado sus encuestas de fuerza de trabajo posterior a la ronda de los censos del año 2000, esta actualización tardía permitió que el proceso de adaptación, no sólo se apoyara en la experiencia regional de armonización de las encuestas de fuerza de trabajo de otros países; sino que a su vez posibilitó que dicho proceso se nutriera de los debates internacionales que desembocaron en la resolución de la 19° CIET del año 2013, implicando que la ENE se situara a la delantera a nivel regional con respecto a lo adopción de las últimas recomendaciones de OIT.

Los principales cambios que introdujo la actual ENE fueron la incorporación explícita de todos los criterios para clasificar a la población de acuerdo a su vínculo con el mercado laboral (criterio de una hora de trabajo a cambio de una remuneración en dinero o especies, identificar vínculo efectivo de los ocupados ausentes, búsqueda de empleo en las últimas cuatro semanas y disponibilidad para trabajar en los próximos quince días), a su vez, se mejoró la caracterización de la población ocupada a través de los módulos de situación en la ocupación, calidad del empleo y horas trabajadas. Por

---

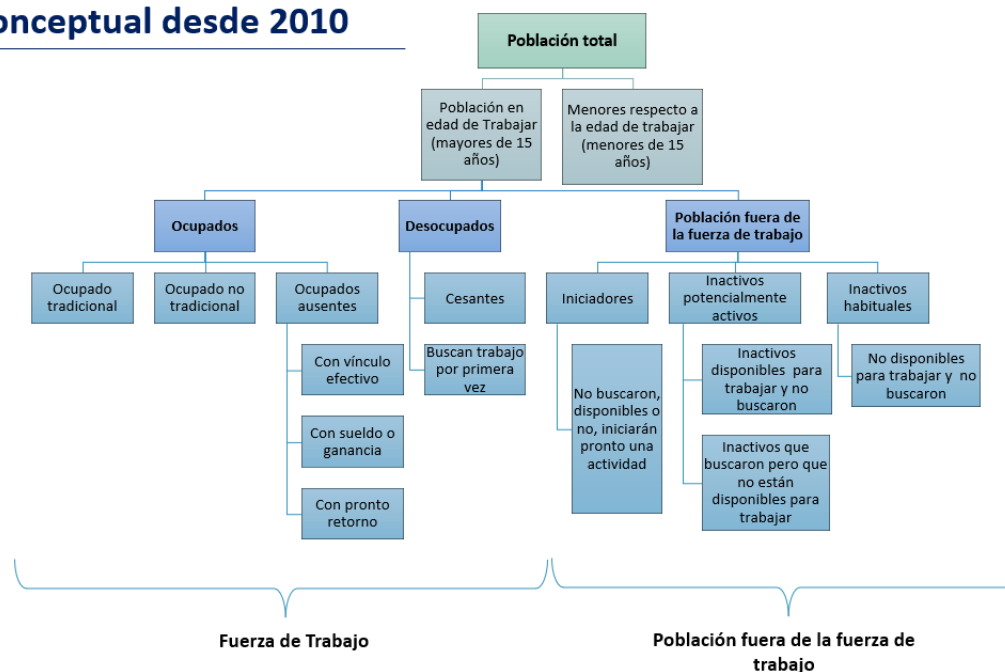
<sup>18</sup> Para conocer en detalle las recomendaciones, ver la resolución I de la 19°CIET, denominada: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. Link: [http://www.oit.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS\\_234036/lang--es/index.htm](http://www.oit.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/19/WCMS_234036/lang--es/index.htm).

<sup>19</sup> Para conocer los resultados del proyecto ver [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/presentaciones-taller-regional-\(julio-2018\).rar?sfvrsn=be607394\\_4&download=true](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/presentaciones-taller-regional-(julio-2018).rar?sfvrsn=be607394_4&download=true).

<sup>20</sup> Avances metodológicos recientes muestran que existen metodologías de empalme más sofisticadas que harían posible unir series estadísticas a través del uso de modelos de regresión logística para calcular las probabilidades de quedar clasificado en un grupo u otro, entre un instrumento u otro. Hasta el momento este tipo de metodología no se ha implementado en la ENE para empalmar la sería previo a 2010.

último, se incorporó un módulo sobre búsqueda de empleo que permite identificar tanto a los desocupados como a los inactivos potencialmente activos, ya que las preguntas de búsqueda y disponibilidad son respondidas por todas las personas sin ocupación en la semana de referencia. Esto se tradujo en un marco conceptual amplio que ha permitido estar en línea con las recomendaciones internacionales vigentes.

## Marco conceptual desde 2010



Lo anterior, tiene como consecuencia directa que las brechas existentes entre la actual ENE y la resolución de la 19° CIET sean marginales, al menos en lo que respecta a la medición estadística del trabajo en la ocupación, ya que la ENE no explora en ninguna de otras formas de trabajo (trabajo voluntario, trabajo de producción para consumo propio, etc.) que caracteriza la 19° CIET, en donde, por tanto la brecha es completa, sin embargo, es abordada con otro instrumento que es la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, cuya última medición fue en el año 2015.

### 3.2.3. Brechas actuales con respecto a la 20° CIET

En el marco del proyecto regional financiado por el BID denominado “**Adaptación regional de nuevas directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo**”, el INE avanzó en probar las últimas recomendaciones a través del testeo cognitivo y en campo de un set de nuevas preguntas para identificar las distintas y nuevas relaciones de trabajo, en especial, a los contratistas dependientes. Este proyecto se vincula a las acciones de los países para construir bienes públicos que permitan avanzar en la cooperación horizontal a nivel regional.

Dado lo anterior, a contar de enero de 2020 la ENE introdujo un set de nuevas preguntas, entre ellas las necesarias para identificar a los contratistas dependientes, las que se encuentran en proceso de revisión actualmente como parte de la marcha blanca. Se espera poder difundir la nueva Clasificación Internacional de Situación en la Ocupación (CISO-18) durante el año 2022.

En definitiva, las brechas con respecto a las 20°CIET estarían siendo cubiertas con la incorporación de las nuevas preguntas y solo quedaría por avanzar en la implementación de las recomendaciones para las otras formas de trabajo que debe ser adoptado en el ámbito de las encuestas de uso del tiempo.

#### **3.2.4. Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.**

En el marco del proyecto Se realizaron pruebas cognitivas para testear de forma cualitativa la comprensión y funcionamiento de un grupo de preguntas, algunas de ellas previamente existentes en el cuestionario de la ENE, así como un set de nuevas preguntas. Los resultados fueron tomados en consideración para pasar a una prueba de campo que se realizó en 2017<sup>21</sup>. Algunos de estos resultados fueron presentados en el documento de sala para las discusiones de la 20° CIET<sup>22</sup>.

Finalmente, durante inicios de 2018 se contó con una asesoría técnica de OIT, en el marco del proyecto de fortalecimiento de la ENE para los años 2018-2022, que contemplaba distintos aspectos, entre ellos los temas conceptuales de adopción de las recomendaciones de la 20° CIET. Los resultados de evaluación fueron muy positivos y se aprobaron los ajustes al cuestionario para ser incorporados a contar de 2020<sup>23</sup>.

#### **3.2.5. Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones.**

El enfoque propuesto para la recopilación de la CISO-18 pretende utilizar la práctica existente como punto de partida, sin embargo, es inevitable que la aplicación de la CISO-18 aumentará la complejidad del cuestionario, así como el número de preguntas presentes y, por tanto, aumentará la carga de trabajo de los encuestados. Equilibrar este ámbito no ha sido fácil, ya que en un contexto de pandemia de

<sup>21</sup> Ver documento de evaluación de prueba de campo en el marco de la consultoría externa del Proyecto BPR-BID: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/4-informe-de-evaluaci%C3%B3n-de-reportes-nacionales-con-resultados-encuestas-piloto.pdf?sfvrsn=6e661304\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/4-informe-de-evaluaci%C3%B3n-de-reportes-nacionales-con-resultados-encuestas-piloto.pdf?sfvrsn=6e661304_4).

<sup>22</sup> “Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment, room document n°10, 20°CIET. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636046.pdf).

<sup>23</sup> Ver informe de evaluación de OIT: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/informe-ine-oit-fortalecimiento-de-la-encuesta-nacional-de-empleo.pdf?sfvrsn=739eb98f\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/informe-ine-oit-fortalecimiento-de-la-encuesta-nacional-de-empleo.pdf?sfvrsn=739eb98f_3)

COVID-19, en donde se ha pasado a una recolección principalmente telefónica, surgen siempre críticas a la extensión del instrumento.

Es importante tener en cuenta que muchas de las características clave de las nuevas recomendaciones ya se recogen con frecuencia en el cuestionario de la ENE. Por lo tanto, un primer paso fue evaluar la encuesta actual e identificar las preguntas pertinentes para medir la CISO-18 ya incluidas en la Encuesta. Las pruebas cognitivas y piloto permitieron realizar una propuesta final de preguntas que fue incluida en la recolección oficial de la ENE desde enero de 2020, quedando en marcha blanca hasta su decisión final de publicación.

Las preguntas propuestas deben adaptarse siempre al contexto y cultura de los países, por tanto, las recomendaciones de OIT para operacionalizar el fenómeno es solo un punto de referencia que debe evaluarse en cada país. Asimismo, la existencia de más de un enfoque de medición implica que los países deben tomar una decisión sobre cuál tomar en consideración.

En la identificación de los contratistas dependientes (CD) lo más complejo hasta el momento es la definición de los criterios para los que provienen del grupo de los trabajadores por cuenta propia, ya que ahí existe distintos enfoques. En el caso de Chile, para identificar a los CD, se ha tomado el camino de la identificación de formas de control por sobre la indagación en la existencia de un cliente principal

### **3.2.6. Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones.**

Actualmente se está ejecutando un proceso de revisión de los resultados de las preguntas incorporadas y se han realizado algunos testeos para ver la incidencia de distintos algoritmos de clasificación. Esta etapa incluye reuniones internas como externas con especialistas en la materia. Se espera poder difundir estos resultados durante el año 2022.

Todavía no existe una definición absoluta sobre el algoritmo para identificar a los contratistas dependientes dentro de los trabajadores por cuenta propia.

- Análisis preliminares con un trimestre muestran cierta incidencia de 4 dimensiones (2 de dependencia económica y 2 de dependencia organizativa)
- Análisis de serie de tiempo con más datos muestran que la incidencia o poder explicativo se da en 7 dimensiones de las 8, descartando solo herramientas por su alta correlación con maquinarias (dependencia económica)

Será un gran desafío para la institución los planes comunicacionales a distintos usuarios, ya que, este nuevo marco conceptual implicará cambios en la composición de la ocupación según categoría

laboral, por tanto, cambios en la participación de los trabajadores dependientes o independientes dentro del total de ocupados (existirá un flujo de entrada hacia la nueva categoría de contratistas dependientes).

### **3.2.7. Conclusiones**

El gran desafío en la implementación de la CISO-18 es lograr un equilibrio entre oportunidad y precisión, ya que aumenta la complejidad de los cuestionarios, así como el número de preguntas en la mayoría de las encuestas, por tanto, esto debe ser justificado y explicado a los tomadores de decisión al interior de cada institución.

En la identificación de los contratistas dependientes (CD) lo más complejo hasta el momento es la definición de los criterios para los que provienen del grupo de los trabajadores por cuenta propia, ya que ahí existe distintos enfoques y hasta el momento no se ha tomado una decisión al respecto.

Un punto relevante que favorece a la ENE es la implementación previa durante 2010 de las recomendaciones de la 19° CIET sobre “estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización del trabajo”; ya que es el marco de referencia para la implementación y aplicación de los nuevos criterios y conceptos asociados a la CISO-18.

Contexto actual de pandemia COVID-19 tiene impactos –según adopción de países- en las estrategias de recolección, así como también añade incertidumbre en algunas planificaciones futuras.

### **3.3. Colombia**

#### **3.3.1. Antecedentes**

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) ha implementado encuestas de hogares desde finales de 1970. Durante esta década, inició la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) que fue concebida como un sistema de encuestas multipropósito para producir estadísticas básicas sobre las situaciones demográfica, social y económica de la población ocupada. Desde 1976 se aplicó trimestralmente con una ampliación progresiva de la muestra a nuevas ciudades y municipios circundantes.

En enero de 1999 inicia en Bogotá la prueba piloto de la aplicación de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), constituida inicialmente como una encuesta multipropósito en la que además del mercado laboral se incluyeron módulos que indagaban por características sociodemográficas de la población e ingresos y gastos de los hogares. En el año 2000 inicia su aplicación diaria para las 13 ciudades principales del país con sus áreas metropolitanas y a partir del 2001 se extiende para el total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) inicia en el año 2006 con el objetivo de dar alcance temático a los nuevos lineamientos internacionales sobre las encuestas a hogares. Este proceso permitió profundizar la medición del Mercado Laboral que se realizaba en la ECH, establecer continuidad en la aplicación del módulo de informalidad para el total nacional, ciudades con sus áreas metropolitanas, cabeceras y centros poblados, e implementó desarrollos logísticos novedosos en su momento como la introducción del informante directo y la captura de información mediante dispositivos móviles. Adicionalmente, supuso una ampliación de la muestra a 11 ciudades capitales adicionales conservando las condiciones de representatividad de las trece principales ciudades y áreas metropolitanas.

Actualmente, la GEIH es la operación estadística de mayor cobertura a nivel nacional con una muestra total anual de 240.000 hogares aproximadamente, que se recolecta en 13 ciudades capitales principales y sus áreas metropolitanas; 11 ciudades capitales intermedias; 8 ciudades capitales de los departamentos de la Amazonía y la Orinoquía; cabeceras y centros poblados y rural disperso en más de 443 municipios del país. Su objetivo principal es proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población del país, así como de las características sociodemográficas de la población colombiana.

Gracias a que es una encuesta continua con cobertura nacional, permite la publicación de resultados mensuales, trimestrales, semestrales y anuales con diferentes niveles de desagregación geográfica. La

desagregación temática de los principales indicadores del mercado laboral contempla la población total, en edad de trabajar, económicamente activa, ocupados, desocupados, inactivos y subempleados; así como el porcentaje de la población en edad de trabajar, tasa global de participación, de ocupación, de desempleo y de subempleo. Esta información se obtiene a partir de las fuentes que responden la encuesta mediante las técnicas del informante directo e informante idóneo, según el rango de edad en el que se encuentren las personas.<sup>24</sup> El periodo de referencia para las indagaciones concernientes a mercado laboral es la semana de referencia o semana pasada, y para la clasificación de población desocupada se manejan el último mes y los últimos doce meses.

En el año 2019 inició el proceso de rediseño de la GEIH al interior del DANE, con el propósito de actualizar la operación estadística según las últimas resoluciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo (CIET) y otras recomendaciones internacionales, a partir de la reformulación del objetivo general y los objetivos específicos de la encuesta; identificación de los grupos poblacionales de especial interés<sup>25</sup> para avanzar en la superación de la invisibilidad estadística; robustecimiento de la medición y análisis de los indicadores de mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria; y actualización del diseño muestral con base en el nuevo Marco Censal de 2018, ampliando la cobertura mensual a 22.000 hogares aproximadamente para el total nacional.

### **3.3.2. Actividades desarrolladas en el proceso de adopción de las recomendaciones emanadas de la 20° CIET y conferencias anteriores**

En cuanto a las estadísticas del trabajo, la producción actual de indicadores de la GEIH toma como principal referente la 13° CIET (1982), por lo que el rediseño contempla la actualización simultánea de la encuesta en los lineamientos estipulados por la 17° CIET (2003), para la medición de la informalidad; 19° CIET (2013), para la actualización conceptual y producción de los principales indicadores de mercado laboral; y 20° CIET (2018), de forma parcial, en lo referente a la medición de las relaciones laborales y migración laboral internacional, principalmente. La adopción parcial de esta última resolución reside en que la encuesta no había experimentado actualización desde su construcción inicial, por lo que es necesario estabilizar primero las modificaciones emanadas de resoluciones anteriores para incluir posteriormente las nuevas clasificaciones con el nivel de precisión que se requiere.

---

<sup>24</sup> Informante directo: para personas de 18 años y más, y personas de 10 a 17 años que trabajen o estén buscando trabajo. Informante idóneo: para personas del hogar mayores a 18 años que, en ausencia del informante directo, puedan responder las preguntas de manera acertada.

<sup>25</sup> Población con discapacidad, población campesina, población LGBTI y población con autoreconocimiento étnico.

El ejercicio de armonización que supone la adopción de estas resoluciones de manera paralela requirió inicialmente de un ejercicio exhaustivo de revisión documental y experiencias internacionales de la región que sirvieran como referente para trazar la hoja de ruta institucional. Lo anterior, estuvo acompañado de varias mesas técnicas de discusión con entidades públicas y privadas nacionales e internacionales, incluida la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el propósito de recoger las principales inquietudes y necesidades de información de acuerdo con el contexto nacional y establecer la forma más adecuada de incluir las nuevas preguntas que se consideraron pertinentes. Como resultado de estas discusiones se definió la revisión de los siguientes temas para la nueva GEIH: Actualización de la medición de los principales indicadores de mercado laboral según la 19° CIET, medición del trabajo forzoso, ampliación de la medición del trabajo infantil, adopción de la CISO-18 y medición de los contratistas dependientes, medición de la migración laboral internacional y captación de otras formas de trabajo como el trabajo en formación, voluntario y en producción de bienes y servicios para el autoconsumo.

La definición parcial de estos temas se condensó en el formulario preliminar del rediseño de la GEIH, a partir de la inclusión de nuevas preguntas o la modificación de módulos completos. Dentro de los cambios principales se encuentran: la inclusión de preguntas para identificar el tipo de autoridad de los trabajadores independientes en el módulo de ocupados, unificación del módulo de desocupados e inactivos para facilitar la medición de la fuerza de trabajo potencial, preguntas para aumentar la precisión en la medición de informalidad y preguntas sobre trabajo en formación, trabajo voluntario y trabajo en producción de bienes y servicios para el autoconsumo. Una vez consolidado, el formulario se envió a los expertos de la OIT para su revisión y retroalimentación y se dio inicio al Sistema General de Pruebas diseñado por el DANE.

#### **3.3.2.1. Resultados de la asistencia técnica solicitada a la OIT**

En julio de 2020, el equipo de rediseño de la GEIH recibió los comentarios preliminares de la OIT que sirvieron como insumo para reestructurar el formulario atendiendo de manera más precisa a los estándares internacionales. Las observaciones estuvieron enfocadas principalmente en los capítulos de fuerza de trabajo, ocupados y otras formas de trabajo.

En cuanto a las observaciones sobre el primer capítulo, y reconociendo la necesidad de explicitar el criterio de que el trabajo en la ocupación se realice a cambio de remuneración o beneficios para evitar que al capítulo de ocupados ingresen personas que realizan trabajo voluntario o exclusivamente para el autoconsumo, se agregó al Manual de Recolección y Conceptos Básicos la aclaración del concepto de trabajo en la ocupación dada en la 19° CIET y se añadió una pregunta confirmatoria en el



Dispositivo Móvil de Captura (DMC) sobre la realización del trabajo a cambio de remuneración en dinero o en especie, para las personas que declaran que la mayor parte del tiempo en la semana de referencia se dedicaron a trabajar. En línea con lo anterior, se modificó el fraseo de todas las preguntas de clasificación de las personas ocupadas, añadiendo la especificación de que las actividades se hagan a cambio de un pago en dinero o en especie, y se modificó la pregunta que capta a los trabajadores auxiliares de la siguiente forma: “¿... trabajó o ayudó la semana pasada en un negocio por UNA HORA O MÁS sin que le pagaran?”, sumada a la aclaración “(No incluir pasantes sin remuneración)”

Adicionalmente, se agregaron tres preguntas para identificar con mayor precisión a los ocupados ausentes tradicionales y no tradicionales que indagan por las razones de la ausencia y su duración. Las opciones de respuesta de esta última se establecieron en hasta cuatro meses y más de cuatro meses, atendiendo a la normativa del Código Sustantivo del Trabajo que establece este límite para la suspensión de los contratos por parte de las empresas en Colombia.

Los comentarios en torno al capítulo de ocupados estaban relacionados principalmente con la adopción del nuevo Clasificador de Situación en la Ocupación (CISO-18) y la medición de la informalidad atendiendo a los criterios de la 17° CIET.

Frente a la CISO-18, el rediseño de la GEIH contempla una adopción parcial del clasificador con la inclusión de tres preguntas orientadas a la identificación de los contratistas dependientes. Al respecto, se señalaba un posible problema de flujo pues en la nueva GEIH solo se identifica a los contratistas dependientes cuando las personas se autclasifican como trabajadores independientes. Aunque en la CISO 18-A estos hacen parte del grupo de trabajadores dependientes, en el rediseño de la encuesta se tomó la decisión de aplicar estas preguntas solo a trabajadores independientes, dadas las condiciones de su vinculación laboral que se caracteriza por la ausencia de un contrato de trabajo. Lo anterior, siguiendo la descripción de los contratistas dependientes establecida en el numeral 36 de la resolución de la 20° CIET sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (2018), como aquellos que tienen contratos de índole comercial y se encargan del pago de su seguridad social, así como a las características de los trabajadores independientes (contratistas) en el mercado laboral colombiano y su definición en la legislación del país.

Respecto a la medición de informalidad, la primera observación estuvo enfocada en la implementación de un filtro más estricto para aplicar el criterio de registro de la unidad económica, referido a las instituciones de seguridad social o autoridades tributarias. Frente a esto, el grupo encargado del rediseño de la encuesta estableció el registro mercantil para evaluar la informalidad en el sector empresarial, al ser un medio legal obligatorio de renovación anual que se obtiene en las

cámaras de comercio de los distintos municipios del país y permite, además, conocer la información sobre los propietarios o administradores de las empresas y sus años de existencia. Adicionalmente, se señalaron diferencias en la medición de este criterio entre trabajadores asalariados e independientes y posibles problemas de filtro en la identificación del empleo en el sector informal de los trabajadores por cuenta propia con relación al criterio de registro de la unidad económica.

En cuanto a la primera inquietud, el rediseño de la GEIH contempla en el subcapítulo de asalariados una pregunta sobre el registro de la unidad económica con tres opciones de múltiple respuesta (RUT, Cámara de Comercio y Personería Jurídica), a diferencia del registro mercantil utilizado como criterio para los trabajadores independientes, que se constituyen como variables proxy complementarias en la medición de la informalidad en el sector productivo de los asalariados y permiten distintos niveles de restricción y aproximación, para determinar el criterio del registro del sector informal de la empresa donde realizan su trabajo.

Respecto a los posibles problemas de filtro señalados por la OIT, el rediseño de la GEIH permite establecer una diferenciación desde la misma aplicación de las preguntas entre los trabajadores independientes que tienen un negocio de industria, comercio, servicios o una finca y los que no, teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas de información. Esto implica que no existe una duplicidad de criterios en la indagación por el registro de las unidades económicas ya que, de acuerdo con los flujos establecidos, se aplica un grupo de preguntas a los trabajadores por cuenta propia que prestan servicios a terceros y otro, a los independientes que son propietarios de un negocio o finca. Tal diferenciación aplica también en la indagación del criterio de contabilidad completa y permite, para el último grupo, establecer la capacidad para separar los gastos del hogar y de la empresa.

Finalmente, las observaciones relacionadas con el capítulo de otras formas de trabajo resaltaban la posibilidad de captar de manera diferenciada el trabajo voluntario, trabajo en formación y trabajo en producción de bienes y servicios para el autoconsumo, al permitir la evaluación entre la participación en el trabajo no remunerado de servicios del hogar y el mercado laboral. Asimismo, invitaban a la evaluación de la carga que estas preguntas podrían implicar para los informantes y la pertinencia de su aplicación para todos los rangos de edad superiores a los 10 años<sup>26</sup>. Al respecto, se resaltó que la aplicación de las preguntas en las pruebas experimentales y los informes cualitativos relacionados con la prueba piloto del rediseño de la GEIH no evidenciaban repercusiones negativas en términos de cobertura, completitud o rechazo de los informantes. Adicionalmente, se modificó el rango de edad

---

<sup>26</sup> Límite inferior de la Población en Edad de Trabajar estipulado actualmente por la Gran Encuesta Integrada de Hogares.

para la aplicación del subcapítulo de trabajo en formación para las personas de 15 a 35 años, que de acuerdo con los resultados de la prueba piloto concentran el mayor número de respuestas.

### **3.3.2.2. Sistema General de Pruebas**

El diseño e implementación del Sistema General de Pruebas tiene el objetivo de asegurar que los procesos, productos, procedimientos e instrumentos que se implementen en la adopción de los nuevos lineamientos y recomendaciones cumplan con las características y especificaciones del rediseño de la GEIH. El Sistema está compuesto por cinco etapas: pruebas de escritorio, simulación, prueba piloto, diseños experimentales, y operativo paralelo de la nueva GEIH, cada una será descrita brevemente a continuación exponiendo sus resultados principales.

En las pruebas de escritorio y simulación se dispuso de un banco y ambiente de pruebas simulado donde a partir de un laboratorio se evaluaron las normas de validación y consistencia del formulario rediseñado; el cuestionario digital; el software de captura y su funcionamiento en el DMC y los procesos de consolidación, sincronización y transmisión de datos. La medición de los resultados se llevó a cabo a partir de: la verificación del funcionamiento, fatiga y operación del DMC con la instalación del aplicativo de captura; la verificación del funcionamiento de los flujos y filtros del cuestionario; y la verificación y control de las validaciones y consistencias de los cuestionarios. Estas pruebas se aplicaron contando con diferentes perfiles de encuestadores y encuestados.

Una vez aprobados tanto el cuestionario como el aplicativo instalado en el DMC, se desarrolló el operativo de la prueba piloto que tuvo lugar entre marzo y julio de 2020 en las zonas rurales y urbanas de ocho ciudades principales del país<sup>27</sup>. Durante las pruebas, los productos e instrumentos testeados fueron el formulario de recolección, en términos de los nuevos fraseos, preguntas y capítulos; la percepción y aceptación de las nuevas preguntas por parte de encuestados y encuestadores; la efectividad de establecer controles automatizados para el seguimiento al desarrollo del operativo; y los impactos de la implementación del Marco Censal 2018 sobre los indicadores temáticos de la encuesta. La prueba se realizó de manera diferenciada en las zonas urbanas y rurales con una duración distinta para cada una: 15 días para la muestra rural y 25 días para la urbana y contó con una muestra compuesta por 3.141 registros completos y validados.

Dentro de este formulario, la GEIH considera 4 capítulos que se aplican exclusivamente a la Población en Edad de Trabajar y que son los que, en el marco del rediseño, contienen el mayor número

---

<sup>27</sup> Bogotá, Barranquilla, Cúcuta, Medellín, Pereira, Pasto, Riohacha y Villavicencio.

de modificaciones pues condensan las mediciones relativas al mercado laboral del país y los ingresos de su población. La estructura de estos cambios se detalla en la Tabla 1 presentada a continuación:

**Tabla 1. Modificación de los capítulos y preguntas aplicadas a la PET. Prueba piloto GEIH 2020**

<b>Formulario GEIH actual</b>	<b>Formulario de la prueba piloto</b>	<b>Nuevas preguntas</b>
<b>Ocupados</b>	<b>Ocupados</b>	
Empleo principal	Empleo principal	1
Empleo principal asalariados	Empleo principal asalariados	2
Empleo principal independientes	Empleo principal independientes	20
Trabajo secundario	Trabajo secundario	2
<b>Desocupados</b>	<b>No ocupados<sup>28</sup></b>	19
<b>Inactivos</b>		
	<b>Otras formas de trabajo:</b>	23
<b>Otras actividades y ayudas en la semana pasada</b>	Trabajo sin remuneración en producción de servicios	6
	Trabajo en formación	6
	Trabajo en producción de bienes para autoconsumo y voluntariado	11

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

En términos de resultados, los informes cualitativos de los equipos en campo no reportaron novedades en cuanto a la aplicación del nuevo formulario y la comprensión de las preguntas incluidas con base

<sup>28</sup> Debido a que el módulo de No ocupados, que agrupa tanto a desocupados como a inactivos, es nuevo se considera que todas sus preguntas son nuevas.

en las recomendaciones de las CIET, aunque pusieron de manifiesto la necesidad de continuar los ejercicios de capacitación para aumentar la calidad de la información recolectada y el manejo del instrumento.

Durante la prueba piloto, el módulo de ocupados captó información sobre 1.194 trabajadores de los cuales el 40,2% eran asalariados, 55,36% independientes y 4,44% no remunerados<sup>29</sup>. En esta población, la implementación de las preguntas para la medición de informalidad en la unidad económica arrojó información consistente, con una prevalencia en la categoría sin información que oscila entre el 6% y el 10% (Tablas 2 y 3).

**Tabla 2. Frecuencias de los tipos de constitución jurídica de las empresas. Prueba piloto GEIH 2020**

	La empresa, negocio o institución en la que trabaja ¿está registrada o tiene:	Frecuencia	Porc,	Acum,
<b>Cámara de comercio</b>	<i>Sí</i>	360	75,00	75,00
	<i>No</i>	88	18,33	93,33
	<i>No informa</i>	32	6,67	100
	Total	480	100	
<b>RUT</b>	<i>Sí</i>	375	78,13	78,13
	<i>No</i>	70	14,58	92,71
	<i>No informa</i>	35	7,29	100
	Total	480	100	
<b>Personería jurídica</b>	<i>Sí</i>	334	69,58	69,58
	<i>No</i>	95	19,79	89,38
	<i>No informa</i>	51	10,63	100
	Total	480	100	

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

**Tabla 3. Frecuencias de los tipos de constitución jurídica de las empresas. Prueba piloto GEIH 2020**

<sup>29</sup> Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

<b>La empresa o negocio en la que trabaja tiene una oficina de contabilidad o cuenta con los servicios de un contador?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porc,</b>	<b>Acum,</b>
<i>Sí</i>	343	71,46	71,46
<i>No</i>	92	19,17	90,63
<i>No informa</i>	45	9,38	100
<b>Total</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

La medición del tipo de autoridad de los trabajadores independientes asociada a la captación de contratistas dependientes arrojó que en la mayoría de los casos este grupo posee autonomía frente a las decisiones operativas y económicas vinculadas a su actividad, tal como se detalla en la Tabla 4.

**Tabla 4. Frecuencias de la población no ocupada independiente, según tipo de autoridad. Prueba piloto GEIH 2020.**

<b>En su trabajo quién decide sobre</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porc.</b>	<b>Acum .</b>
<b>Horario de trabajo</b>	<i>Usted</i>	543	82,15	82,15
	<i>Usted y sus socios</i>	21	3,18	85,33
	<i>Quien lo contrató</i>	82	12,41	97,73
	<i>Su cliente o proveedor principal</i>	10	1,51	99,24
	<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100</b>	
<b>Qué producir o vender</b>	<i>Usted</i>	529	80,03	80,03
	<i>Usted y sus socios</i>	19	2,87	82,9
	<i>Quien lo contrató</i>	83	12,56	95,46
	<i>Su cliente o proveedor principal</i>	25	3,78	99,24
	<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100</b>	
<b>Precio de los bienes, productos o servicios prestados</b>	<i>Usted</i>	532	80,48	80,48
	<i>Usted y sus socios</i>	20	3,03	83,51
	<i>Quien lo contrató</i>	75	11,35	94,86
	<i>Su cliente o proveedor principal</i>	29	4,39	99,24
	<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>100</b>	

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

La etapa de los diseños experimentales consistió en elaborar y aplicar ocho formularios distintos durante septiembre y octubre de 2020 con el objetivo de evaluar de manera diferenciada el impacto de las modificaciones hechas al formulario de la GEIH, en cuanto a la carga de las nuevas preguntas sobre el tiempo de aplicación y las tasas de rechazo, comprensión del formulario y posibles errores en el diligenciamiento del cuestionario. Su aplicación tuvo lugar en 13 ciudades principales del país con sus áreas metropolitanas<sup>30</sup>.

El diseño de estos formularios se llevó a cabo condensando las nuevas preguntas alrededor de tres ejes: mercado laboral, ingresos e identificación de población LGTBI y combinándolos, para evaluar si la inclusión de nuevas preguntas tenía incidencia en la recolección de la encuesta y el cálculo de los principales indicadores de mercado laboral. La Tabla 5 presentada a continuación refleja la composición de estos tratamientos<sup>31</sup>.

**Tabla 5. Composición de los tratamientos del diseño experimental para el rediseño de la GEIH.**

Tratamientos	Factores		
1	Mercado laboral		
2	Ingresos		
3	LGBTI		
4	Mercado laboral	Ingresos	
5	Mercado laboral	LGBTI	
6	Ingresos	LGBTI	
7	Mercado laboral	Pobreza	LGBTI
8	Control		

Fuente:  
DANE. Gran

Encuesta Integrada de Hogares

<sup>30</sup> Bogotá, Barranquilla, Cúcuta, Medellín, Pereira, Pasto, Riohacha, Villavicencio, Cali, Bucaramanga, Santa Marta, Tunja y Quibdó.

<sup>31</sup> El tratamiento 7 correspondía al formulario completo de rediseño y el 8 al formulario de control correspondiente a la GEIH actual.

Con los diseños experimentales se recolectaron 30.378 registros aplicando un total de 29.979 encuestas efectivas en 9.683 hogares. Los 8 tratamientos presentaron un porcentaje de encuestas efectivas<sup>32</sup> superior al 98%, indicando una tasa de rechazo muy baja independientemente de los ejes temáticos contenidos en cada uno.

Los indicadores de mercado laboral calculados no presentan variaciones significativas entre sí, tanto términos de tasas como de poblaciones (Tabla 6). Entre el tratamiento 7 y 8 se presenta una variación de 0,6 p.p. en la Tasa de Ocupación (TO) y de 1,2 p.p. en la Tasa de Desempleo (TD), sugiriendo un impacto en los nuevos filtros para la clasificación de población ocupada y desocupada que no repercute significativamente en la comparabilidad histórica de los indicadores producidos por la GEIH actual y la nueva GEIH.

**Tabla 6. Principales indicadores de mercado laboral por tratamiento.**

	TRATAMIENTOS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
%Población en edad de trabajar	81,3	82,7	81,5	82,2	82,3	81,0	82,8	81,1
TGP	54,2	55,1	54,5	52,7	55,5	54,9	53,2	54,7
TO	45,2	46,2	45,2	43,7	46,6	46,6	44,9	45,5
TD	16,5	16,0	17,0	17,1	16,1	15,1	15,7	16,9
Población total	3.925	3.768	3.705	3.667	3.736	3.755	3.708	3.715
Población en edad de trabajar	3.191	3.116	3.019	3.016	3.073	3.042	3.072	3.013
Población en la fuerza de trabajo	1.728	1.716	1.646	1.589	1.706	1.669	1.635	1.649
<i>Ocupados</i>	1.443	1.441	1.366	1.318	1.432	1.417	1.378	1.371
<i>Desocupados</i>	285	275	280	271	274	252	257	278
Población fuera de la fuerza de trabajo	1.463	1.470	1.431	1.427	1.367	1.435	1.437	1.427

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

<sup>32</sup> Encuestas completas a nivel de hogar.



Actualmente, está en curso la aplicación paralela de la nueva GEIH que inició en enero de 2021 y el proceso de estabilización de esta encuesta en términos logísticos, metodológicos, técnicos y conceptuales. Este proceso está proyectado hasta diciembre del mismo año.

### **3.3.3. Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones**

Las principales dificultades en el proceso de adopción de las últimas recomendaciones emanadas de la 20° CIET en cuanto a las estadísticas de las relaciones de trabajo, se han manifestado en la medición de la categoría ocupacional de acuerdo con los lineamientos de la CISO-18, especialmente en la diferenciación entre trabajadores dependientes e independientes pues la encuesta maneja la clasificación de asalariados e independientes. Estas dificultades no solo se han evidenciado en la planeación de mecanismos e indicadores para la medición de estas categorías, sino en la comprensión conceptual que requiere la identificación de las variables para establecer esta clasificación dentro de la GEIH.

Actualmente la encuesta no contempla categorías explícitas para clasificar a los trabajadores en cuanto al tipo de autoridad y riesgo económico, por lo que su definición con base en estos criterios puede hacerse de manera parcial y aproximada mediante el cruce de variables relativas a la posición ocupacional, tipo y duración de contrato, horas habitualmente trabajadas, actividad de la unidad económica y acceso a beneficios o mecanismos de protección social en el trabajo que desempeñan las personas. Lo anterior, dificulta determinar con precisión qué información se tiene en la encuesta de acuerdo con las categorías de tipo de autoridad y riesgo económico.

Otra dificultad, reside en el hecho de ajustar la encuesta de manera paralela a las últimas resoluciones de la CIET desde la 15° versión, pues esto limita el nivel de detalle con el que se pueden adoptar las nuevas recomendaciones emanadas de la 20° CIET y las categorías ocupacionales que esto requiere.

Finalmente, se han encontrado dificultades en la adopción de las resoluciones relativas a trabajo infantil y trabajo forzoso por las consideraciones logísticas que implica la ampliación de la medición en el primer tema en términos de representatividad de la muestra y las consideraciones conceptuales que deben tenerse en cuenta para la aplicación de estas preguntas en una encuesta de fuerza de trabajo cuyo objetivo principal no es la población infantil. En cuanto al trabajo forzoso las limitaciones no solo residen en la incorporación de nuevas preguntas, sino en los obstáculos a enfrentar para lograr recoger información de calidad y en condiciones de seguridad tanto para los encuestadores como para los informantes.

### 3.3.4. Brechas actuales con respecto a la 20° CIET

Actualmente en la GEIH pueden producirse estadísticas sobre las relaciones de trabajo recogiendo información acerca de las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas en determinadas unidades económicas, a partir de la indagación sobre el oficio, tipo de contrato, actividad económica de la empresa, horas habitualmente trabajadas y acceso a beneficios o mecanismos de protección social en el trabajo que desempeñan las personas.

El rediseño permite caracterizar el tipo de autoridad de trabajadores independientes en cuanto al 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 realiza su trabajo y el grado en que el trabajador depende de una persona o unidad económica para la organización del trabajo y/o el acceso al mercado. Al aplicar estas preguntas solo a trabajadores independientes se parte del supuesto de que los trabajadores asalariados, por la naturaleza de su contrato, no ejercen autoridad sobre la unidad económica.

Frente a la medición del tipo de riesgo económico de los trabajadores en relación con la exposición a la pérdida de recursos financieros y la incertidumbre sobre la percepción de ingresos en dinero o en especie, la encuesta logra captar si el trabajador percibe ingresos por el trabajo realizado, así como la naturaleza de los ingresos, el grado de permanencia del puesto de trabajo o la actividad productiva. Lo anterior, a partir de la indagación por el tipo de contrato, y el grado en que el trabajador está protegido en caso de enfermedad, accidente o terminación del puesto de trabajo. Sin embargo, no se identifica directamente a los trabajadores ocupados por beneficios, pero se miden trabajadores ocupados a cambio de remuneración.

La nueva GEIH logra captar directamente a contratistas dependientes; empleados permanentes; empleados por tiempo determinado; aprendices, pasantes y personas en formación remunerados; trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado; trabajadores ocasionales y estacionales, en el caso de trabajadores independientes; y trabajadores a corto plazo. Parcialmente, es posible identificar a empleadores en empresas del sector de los hogares y trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados. Finalmente, de momento no se cuenta con las variables para caracterizar a gerentes-propietarios en sociedades sin empleados y gerentes-propietarios en sociedades.

Entre las variables transversales que se tienen actualmente para compilar estadísticas sobre categorías de la CISO-18 se encuentran:

- Tipo de contrato del trabajador (si tiene contrato, tipo de contrato- indefinido o a término fijo-, y si el contrato es verbal o escrito)

- Duración del contrato de trabajo, indagando el número de meses para los contratos a término fijo.
- Tipo de lugar de trabajo
- Protección social por inserción laboral, vacaciones anuales pagadas, licencia de enfermedad con sueldo, y prestaciones laborales o existencia de beneficios al trabajador.
- Por otro lado, existen brechas de información relativas a las siguientes variables:
- Relaciones de trabajo multipartitas.
- Trabajo a tiempo completo o parcial.
- Razones para un puesto de trabajo no permanente o información de preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente.

### **3.3.5. Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones**

Actualmente, se adelanta una propuesta para la inclusión de nuevas preguntas que favorezcan la medición de la migración laboral internacional, con base en el informe elaborado por David Glejberman (2020) para Chile y Colombia con recomendaciones para la adopción de las definiciones aprobadas en las Directrices sobre estadísticas de la migración laboral Internacional de la 20° CIET. El foco de esta propuesta es captar los grupos de Trabajadores migrantes internacionales, Migrantes internacionales en busca de trabajo y Trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país.

Asimismo, el DANE está gestionando mesas de discusión con la OIT y entidades nacionales para evaluar la pertinencia de medir el trabajo forzoso en la nueva GEIH y ampliar la medición del trabajo infantil en términos de cobertura geográfica, desagregación temporal y espacial de la muestra e indagación de nuevos temas relacionados.

Finalmente, como producto del paralelo que se desarrolla actualmente, se espera incluir nuevas preguntas u opciones de respuesta que permitan subsanar las brechas de información que se tienen respecto a las 19° y 20° CIET y aumentar la calidad de la información recolectada. El análisis de los resultados de este proceso tendrá como resultado la construcción de una batería de indicadores sobre las nuevas temáticas incluidas, en línea con las últimas recomendaciones internacionales.

### **3.3.6. Conclusiones**

A partir de la evaluación del proceso de adopción de las últimas recomendaciones emanadas de la 20° CIET se concluye lo siguiente:

- En el marco del rediseño de la GEIH, la inclusión a cabalidad de los lineamientos contenidos en la 20° CIET para la producción de estadísticas sobre relaciones de trabajo, migración

laboral internacional, trabajo forzoso y trabajo infantil, requiere de la estabilización de la encuesta en términos logísticos y conceptuales. Esto permitirá una revisión exhaustiva del instrumento, así como de los aprendizajes obtenidos en el proceso de renovación de la operación estadística, en pro de la identificación de las brechas de información y la forma más adecuada para la inclusión de nuevas variables e indicadores de medición

- La adopción de las últimas recomendaciones de la OIT requiere de una revisión a la luz del contexto del mercado laboral del país y su legislación que permita establecer la pertinencia de los lineamientos allí estipulados, así como las necesidades de información que existen tanto en materia estadística como de política pública y comparabilidad internacional.
- Los procesos de modificación y actualización de la operación estadística a la luz de los nuevos lineamientos de la 20° CIET, requieren mantener la aplicación de las técnicas y metodologías implementadas hasta el momento para el monitoreo de la nueva GEIH y la batería de indicadores que resultan de la inclusión de las variables y conceptos mencionados en el documento.
- La construcción, implementación y difusión de buenas prácticas para la adopción de las recomendaciones emanadas de la última CIET, requieren una discusión constante con los países de la región, así como la revisión de experiencias internacionales que permitan retroalimentar y complementar el ejercicio que está adelantando el país actualmente en materia de actualización de la medición de mercado laboral, pobreza monetaria y visibilización estadística de los grupos poblacionales de interés.

### **3.3.7. Bibliografía**

DANE - Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE). (2020). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)* .

Glejberman, D. (2020). *Fuentes de datos de la migración laboral internacional. Principales categorías de interés de la migración laboral y Recomendaciones para la adopción de las definiciones aprobadas en las Directrices sobre estadísticas de la migración laboral internacional*. Organización Internacional del Trabajo.

Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*.

Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Informe general. Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *19° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*.

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso.*

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional.*

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Resolución de modificación de la Resolución de la 18<sup>o</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas del trabajo infantil.*

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.*

### **3.4. Costa Rica**

#### **3.4.1. Antecedentes de la encuesta de fuerza de trabajo o de hogares**

El INEC ha realizado encuestas dirigidas a hogares desde el año 1965 a partir del Programa Centroamericano de Encuestas de Hogares, el cual se ejecutó hasta 1971, seguido por el Programa Plan Periódico de Encuestas de Hogares (1976-1986) y posteriormente con el Programa de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), entre 1986 a principios de 1987 y se ejecutó en el mes de julio de cada año entre 1987 y el 2009.

Debido a los importantes cambios experimentados en el país desde el diseño de la encuesta de la EHPM, se identificó la necesidad de actualizar los instrumentos que reflejara la realidad del momento. Por ello el INEC inició un proceso de mejoramiento y actualización de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples desde el año 2005, por medio del cual se construyó un nuevo marco conceptual de investigación con base en las últimas recomendaciones y buenas prácticas, se diseñó una nueva muestra y un cuestionario que permite recopilar información sobre las nuevas condiciones del mercado laboral. En julio 2009, con el fin de probar de manera definitiva su funcionalidad se llevó a cabo la Encuesta Experimental de Empleo paralela a la EHPM que era la encuesta oficial.

A partir del 2010, se introdujeron mejoras adicionales producto de la Encuesta Experimental se inició la ejecución la Encuesta Continua de Empleo (ECE) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). El nuevo programa de encuestas contempló mejoras al marco conceptual y operativo que sustenta la medición de la participación laboral de la población costarricense, los ingresos y la incidencia de la pobreza, de acuerdo con las recomendaciones internacionales más recientes en la materia, adaptadas a la realidad costarricense. El objetivo de las encuestas difiere la ECE tiene el objetivo de brindar datos mensuales sobre el mercado laboral y se especializa en investigar la condición de actividad e ingreso por trabajo y la ENAHO se realiza una vez al año y brinda los datos de pobreza y del Índice de Pobreza Multidimensional, aunque tiene información sobre empleo.

La ECE utiliza una muestra probabilística, bietápica y estratificada, y por tanto, los hogares seleccionados constituyen una muestra representativa de todos los hogares del país que permiten dar estimaciones nacionales, por zona y región. Cada trimestre se visita 9528 viviendas. La ECE investiga a todas las personas residentes habituales de la vivienda y las características de la condición de actividad se indagan en las personas de 15 años o más. La recolección es diaria y la divulgación mensual.

### 3.4.2. Brechas actuales con respecto a la 20° CIET

Las Encuestas de Hogares del INEC encaminan sus metodologías a incorporar las más recientes recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), de acuerdo con las últimas recomendaciones de la Organización Mundial del Trabajo y las buenas prácticas internacionales.

El eje central de las recomendaciones de la 20° Conferencia de Estadísticos del Trabajo (20°CIET) es la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO 18), lo cual genera brechas a nivel nacional que impactan en un abordaje conceptual de las estadísticas de relaciones de trabajo y otro tipo de brechas que solo implican ajustes mínimos o investigar nueva información.

En Costa Rica actualmente se clasifica mediante una adaptación nacional de la Clasificación Internacional de la Situación en Empleo (CISE93), lo primero que se aborda es la dicotomía entre independiente y dependiente y a partir de ahí, compartir las experiencias sobre las brechas y lo que faltaría para actualizar para adecuar a las nuevas recomendaciones y realidad del mercado laboral.

El concepto de independiente y dependiente y su identificación por tipo de autoridad y riesgo económico determinan la brecha principal que incide luego en otros indicadores que tienen brecha.

Los criterios para definir a una persona independiente según la CISO 18 son:

- Toman decisiones estratégicas y operativas importantes
- Que sean propietarios de la actividad o unidad económica
- Que tomen las decisiones estratégicas y operativas más importantes
- tiene el control sobre todas las actividades de la unidad económica,
- Si toman las decisiones estratégicas y operativas más importantes,
- Control total en la organización de manera que no sean supervisados,
- Que rindan cuentas a otras unidades económicas
- Que no dependan de una sola unidad económica o personas para acceder al mercado, materias primas y bienes.

Pese que en Costa Rica no se ha actualizado a las recomendaciones vigentes y faltan elementos de actualizar de la CIET19 en el marco conceptual y operativo de la temática de empleo se incluyeron desde el 2009 algunas indagaciones que permiten formar un criterio sobre las personas independientes. En el marco se investiga:

- Si trabaja habitualmente para un cliente o distintos clientes

- Si los proveedores que lo abastecen en las mercancías que vende o materias primas, son uno o dos o más y si más bien los clientes le traen la materia prima o no la necesita.
- Si algún proveedor o cliente le establece, montos mínimos de venta o producción, área geográfica de operación, que tipo de mercancías puede vender, supervisión directa de su actividad
- Si el independiente define cuanto cobrar por sus productos
- Si para realizar las actividades tiene herramientas, maquinaria o equipo, local o finca, y vehículo, propia, alquilada, prestada o no tiene.

Estas preguntas establecen un perfil de tipo de riesgo económico y de autoridad conjuntamente, pero no se utilizan para integrar relaciones de trabajo con base en estas características investigadas, además que algunas preguntas no discriminan la relación con el proveedor y el cliente y se abordan en la misma pregunta. Por lo tanto, se debe adaptar el tipo de preguntas y mejorar la indagación de manera que se logre actualización y llegar al concepto que se recomienda.

En cuanto al riesgo económico se debe analizar el elemento de la percepción de experimentar incertidumbre en cuanto a los ingresos por el trabajo realizado, aunque se tiene las preguntas necesarias en el país para saber la naturaleza y realizar la separación entre trabajadores por beneficio o trabajadores a cambio de remuneración.

Según las recomendaciones, los niveles y subniveles de la CISO 18 que se identifican por la 20<sup>o</sup> CIET:

Los trabajadores independientes se clasifican en los siguientes grupos:

#### **A. Empleadores**

11 – Empleadores en sociedades

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

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

Los trabajadores dependientes se clasifican en los siguientes grupos:

#### **C. Contratistas dependientes**

30 – Contratistas dependientes



**D. Empleados**

- 41 – Empleados permanentes
- 42 – Empleados por tiempo determinado
- 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
- 44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados

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

- 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

En el país, en cuanto al nivel de empleadores y trabajadores independientes sin empleados (nivel A y B), se dispone de la información para separar entre sociedades y el sector de los hogares y para la distinción si el trabajador independiente y tiene empleados o no. A su vez se puede excluir a los miembros del hogar o auxiliares, por lo cual no hay brechas significativas para lograr esta parte de la clasificación.

En cuanto al nivel de agrupación D sobre Empleados de la 41 a 43, se dispone actualmente de la información en el país para la separación entre permanente, tiempo determinado, corto plazo y ocasionales. Al igual, en el nivel E de Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado se dispone de la información necesaria en la actualidad para obtener esa categoría.

En contraste en general se presentan brechas con respecto a la resolución en el nivel C de contratistas dependientes y aunque se dispone de cierta información, es necesario ahondar en los criterios, la jerarquía y el nivel operativo para llevar a cabo la investigación de acuerdo con las recomendaciones.

Asimismo, hay una brecha significativa para el nivel D, subnivel 44: Aprendices, pasantes y personas en formación no remunerados dado que nunca se ha investigado, en general no se excluían de la indagación laboral, este es un elemento que se abordará para el futuro próximo y una brecha que se mantiene de la CIET 19.

En cuanto al contratista dependiente, en forma específica, la CIET 20 recomienda, identificar las personas que suscriben acuerdos contractuales para suministrar bienes o servicios (que no son contratos de trabajo), el carácter operativo (mediante la organización del trabajo) y económico (acceso al mercado, precio de los bienes producidos, o los servicios prestados, acceso a materias primas o bienes de capital), los trabajadores por beneficios dependiente de otra entidad, control del acceso al mercado, materias primas, o bienes. Indagar la responsabilidad en el pago de la seguridad social e

impuestos. En general se indica que una característica definitoria es que estén ocupados por beneficios y pagados mediante de una transacción comercial, e identificar la responsabilidad en cargas sociales, impuestos sobre ingresos, etc. Entre otras características, es organizado o supervisado el trabajo en calidad de cliente, etc.

En el país, actualmente está en proceso de seleccionar las preguntas claves que logren identificar a un contratista dependiente para aplicar luego que se auto declaren como asalariados o independientes. A su vez también está en estudio los criterios o secuencia que deben cumplir.

Por otro lado, se debe incluir la pregunta sobre contrato laboral que sirva para excluir a los contratistas dependientes (formal, informal o implícito) sin embargo debe valorarse si es efectiva para discriminar la exclusión de los contratistas, porque en el país legalmente puede tener la misma validez un acuerdo verbal, entonces es una pregunta para analizar a la luz de información adicional. En este sentido se debe incorporar a los cuestionarios tanto si tienen contrato como duración y el tipo de contrato, dado que no se dispone de ninguna pregunta sobre este tema.

En las variables transversales indispensables para las subcategorías, están son las brechas:

- La variable sobre las horas contractuales no se investiga actualmente y la indagación si al menos tiene un mínimo de horas garantizadas de trabajo se requiere para construir las subcategorías de empleados.
- Los motivos, preferencia y motivos de preferencia para puesto de trabajo no permanente deben incluirse en el cuestionario, dado que no se dispone de información actualmente. Se deben crear la variable “preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente”, para establecer si el carácter no permanente del puesto de trabajo es o no una preferencia de la persona interesada. Estas variables son importantes por la indagación de género, dado que incluye la conciliación del trabajo y motivos de preferencia.
- En cuanto a las relaciones multipartitas debe afinarse la investigación y considerar identificar los empleados que son de agencias, los que prestan servicios externalizados, en promoción de empleo.

En cuanto a las brechas de la 19ª CIET, todavía queda pendiente realizar preguntas sobre las formas de trabajo de aprendices y pasantes, y afinar las preguntas que ya se disponen de trabajo voluntario y autoconsumo.

### **3.4.3. Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.**

Actualmente mediante el Proyecto del Sistema Integrado de Encuestas a Hogares (SIEH), se busca atender las necesidades específicas de las encuestas de hogares. Estas necesidades de actualizar y mejorar se manifiestan en tres puntos específicos de estudio, diseño temático, un diseño muestral y un sistema informático que permita la integración y ejecución de una encuesta integral (empleo y pobreza) y otras encuestas a hogares, durante todo el año de manera planificada.

Uno de los objetivos del diseño de la SIEH es el de probar y ajustar la forma de preguntar cada una de las temáticas de la encuesta y el abordaje en el tiempo para integrar esfuerzos. Para alcanzarlo es importante obtener la mayor cantidad de realimentación sobre el diseño de las preguntas en los cuestionarios aplicados, es se logra por medio de las sesiones de trabajo específicas a la temática y reuniones de equipo técnico en que se valora las recomendaciones por parte de las operaciones estadísticas de las encuestas a los hogares.

En la primera fase del proyecto, se diseñaron varios instrumentos que permitieron evaluar el desarrollo, se realizaron talleres de consulta a usuarios, una prueba piloto en que se probaron varios aspectos temáticos y un taller de realimentación para evaluar y mejorar varios aspectos importantes como lo son la capacitación, la aplicación de los cuestionarios, y los sistemas informáticos que se utilizaron. Cuando se realizó la prueba de campo de la primera fase fue prácticamente cuando se publicó la CIET 20, por lo que se realizó una primera incursión en cuanto al concepto de contratista dependiente.

En la etapa de diseño del proyecto de la SIEH, en el proceso de consultoría se analizó en su momento recomendaciones incorporadas en la 19ª CIET y 20ª CIET para ser introducidos los cambios que se requieren en los cuestionarios, para esto se sustentó en documentos realizados en el Proyecto en dónde se sugerían los cambios de acuerdo con las recomendaciones en temas de empleo e ingresos indicadas. En este sentido uno de los temas de preocupación que surgió en ese momento cuando se evaluó, el proceso es del si las encuestas de hogares querían adaptar estas recomendaciones, esto debido a que los usuarios de datos de las encuestas, presentan la preocupación de perder la continuidad de las series de indicadores cuándo se actualizan las metodologías que sustentan las mediciones, sin embargo, en el proceso de consultoría se determinó mediante la lectura de ambos documentos realizados, que los cambios que hay que introducir a los cuestionarios para que las mediciones se alineen es mínimo para que los indicadores se ven afectados de manera significativa y recomendó un análisis costo-beneficio de lo que representa el cambio.

#### **3.4.4. Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones.**

Las principales dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones que surgen es la de las dos jerarquías de situación en la ocupación basadas en el riesgo económico y en la autoridad, que deben tener igual prioridad en la compilación de productos estadísticos, por lo que las estadísticas de encuestas de fuerza de trabajo deben de compilarse y publicarse de forma periódica con arreglo a ambas jerarquías y la presentación al público del concepto con base en la CISO-R y CISO-A.

Otra dificultad es la definición y la inclusión de preguntas para indagar el nivel de dependencia de carácter operativo o de carácter económico para la definición de los contratistas dependientes.

#### **3.4.5. Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones.**

Actualmente, el proyecto SIEH continua los objetivos y se encuentra en la segunda fase con las actividades de diseñar, organizar y ejecutar las pruebas de cuestionario, (pruebas cognitivas, pruebas escritorio y pruebas en campo), realizar ajustes en el cuestionario a partir de las pruebas que se realicen, elaborar los informes de las pruebas, para realizar las actividades posteriores cómo lo es la incorporación del cuestionario base del SIEH e inconsistencias al sistema informático, diseño de instructivos, de capacitación y los diseños de los procesos del SIEH, entre otros.

#### **3.4.6. Conclusiones**

Para adoptar la 20° CIET en la implementación del concepto de contratista dependiente se requiere aún, tiempo de análisis de diferentes escenarios para captarlo de manera que se adapte a las recomendaciones y a la realidad nacional. La experiencia de países que han desarrollado pruebas, los modelos de cuestionarios de OIT y las reuniones que se establecen por medio del Grupo de Estadísticas Laborales es vital para orientar en cuanto a la caracterización del contratista, que es la brecha más significativa que tenemos los países.

La CIET 19 Y 20° brindan una nueva perspectiva hacia dónde va nuestro trabajo con las estadísticas laborales, y se adaptan a la realidad cambiante del mercado laboral. Todo esto requiere una actualización constante necesaria para diseñar, evaluar, adaptar e implementar en las encuestas de fuerza de trabajo, además del tiempo y recursos necesarios.

### **3.5. México**

#### **3.5.1. Presentación**

La Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo aprobada por la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013, actualiza la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.<sup>a</sup> CIET de 1982 y las recomendaciones de las 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> CIET. En tanto que la Resolución I sobre estadísticas de las relaciones de trabajo aprobada por la 20.<sup>a</sup> CIET de 2018, actualiza la resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) de la 15.<sup>a</sup> CIET de 1993, bajo el marco establecido por la 19.<sup>a</sup> CIET.

La 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup> CIET son las conferencias más importantes en materia de estadísticas del trabajo de las últimas décadas al incorporar cambios profundos en el marco conceptual de las estadísticas del trabajo y en la forma de medir y dar cuenta de la transformación de las relaciones de trabajo asociados con los avances tecnológicos en los procesos de producción y la organización del trabajo.

La adopción de las resoluciones de dichas conferencias implica diversos retos para las oficinas de estadística. En este contexto, a continuación, se hace un recuento de la experiencia de México de 2017 a la fecha, concluyendo con la exposición de los pasos futuros para el periodo 2021-2022 orientados a consolidar los cambios que permitirán poner al día la encuesta de fuerza de trabajo del país.

#### **3.5.2. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**

##### **a) Antecedentes**

La actual Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) inició su levantamiento en enero de 2005 y sus orígenes se remontan al año de 1972 con la Encuesta Nacional de Hogares, cuyo módulo de empleo se separó en 1973 para constituirse en la Encuesta Continua de Mano de Obra (ECMO) que años más tarde se trasformaría en la Encuesta Continua Sobre Ocupación (ECSO) vigente hasta principios de la década de los ochenta, periodo en el que surgiría la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y al final de la década, en 1988, tendría lugar la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), encuestas que estuvieron vigentes hasta 2004 y son el antecedente más inmediato de la ENOE, cuyo diseño conceptual sigue las recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), inscritas en las resoluciones en materia de estadísticas del trabajo de la 13.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> CIET.

### **b) Objetivo general**

Obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población de 15 y más años a nivel nacional, así como de variables demográficas y económicas para el análisis de la fuerza de trabajo, la toma de decisiones, el diseño y seguimiento de las políticas laborales.

### **c) Instrumentos de captación**

Cuenta con dos instrumentos: un Cuestionarios Sociodemográfico (CS) y otro de Ocupación y Empleo (COE), este último, en dos versiones, uno ampliado que se aplica en los primeros trimestres del año y otro básico en los restantes trimestres.

### **d) Informante de la encuesta**

La información es proporcionada por la jefa o jefe del hogar o una persona de 15 y más años residente habitual de la vivienda a través de entrevistas presenciales.

### **e) Población objetivo**

La población objetivo de la encuesta son todos los integrantes de las viviendas y hogares, así como las personas de 12 y más años de edad.

### **f) Temática**

<b>Tema</b>	<b>Variables</b>
<b>Situación laboral</b>	Condición de actividad económica y de ocupación, ausencia laboral, tiempo de búsqueda de trabajo, disponibilidad para trabajar, deseos de trabajar, razones por las que no busca trabajo y experiencia laboral.
<b>Contexto laboral</b>	Grupos de ocupación, posición en la ocupación, número de trabajadores, sindicalización, contratación, prestaciones, antigüedad laboral.
<b>Características de la unidad económica</b>	Sector de actividad económica, tipo de unidad económica, lugar de trabajo, tipo de local, registros contables, cadenas de negocios, empleo en multinacionales.

Tema	Variables
<b>Jornada y regularidad laboral</b>	Tipo de jornada, días y horas trabajadas, nivel de actividad, motivos por los que no trabajó las horas habituales, meses trabajados, motivos por los que n trabaja todos los meses del año.
<b>Ingresos y atención médica</b>	Forma de pago, periodo de pago, monto de ingresos, sueldos y salarios mensuales y acceso a seguridad social.
<b>Trabajo secundario</b>	Posición en la ocupación, grupos de ocupación, sector de actividad económica, acceso a seguridad social, número de trabajadores, ingreso y horas trabajadas.
<b>Búsqueda de otro trabajo</b>	Condición de búsqueda, tipo de trabajo que busca y motivo de búsqueda de otro trabajo.
<b>Antecedentes laborales</b>	Motivo por el que perdió o abandonó el empleo o negocio, año de término, grupos de ocupación, sector de actividad, seguridad social, prestaciones e ingresos.
<b>Apoyos económicos</b>	Apoyos gubernamentales, transferencias y servicio de salud para el bienestar.
<b>Otras actividades</b>	Quehaceres domésticos, estudio, servicios comunitarios y horas dedicadas a dichas actividades

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

### g) Diseño muestral

El diseño muestral de la ENOE se caracteriza por ser probabilístico, por lo cual los resultados obtenidos se generalizan a toda la población, a su vez es bietápico, estratificado y por conglomerados, donde la unidad última de observación son las personas que al momento de la entrevista son residentes habituales de la vivienda. Las características principales que definen la operación de la encuesta son las siguientes:

Característica	Descripción
<b>Marco muestral</b>	Marco Nacional de Viviendas 2012, construido con la información del Censo de Población y Vivienda 2010.
<b>Esquema de muestreo</b>	Probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados.
<b>Unidad de muestreo</b>	Vivienda particular.
<b>Unidades de observación</b>	Los hogares y residentes habituales de las viviendas particulares seleccionadas.
<b>Tamaño de la muestra</b>	132 344 viviendas.
<b>Rotación de la muestra</b>	La muestra es de panel rotatorio donde una quinta parte de las viviendas se renueva cada trimestre.
<b>Representatividad geográfica</b>	Nacional, cuatro tamaños de localidad a nivel nacional, 32 entidades federativas y 39 ciudades.
<b>Población de estudio</b>	Población total y población de 12 y más años.
<b>Método de recolección</b>	Entrevistas cara a cara en las viviendas.

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

### 3.5.3. Brechas de la ENOE respecto a la 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup> CIET

La 19.<sup>a</sup> CIET plantea un nuevo marco conceptual para generar las estadísticas del trabajo en las próximas décadas, ello desde una perspectiva amplia que reconoce diferentes formas de trabajo a saber: a) Trabajo en la ocupación, b) Trabajo de producción para el autoconsumo, c) Trabajo en formación no remunerado, d) Trabajo voluntario y e) Otras actividades productivas, dentro de la frontera general de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). Las brechas o cambios que deberán incorporarse en la ENOE para medir las formas de trabajo y alinearla a la resolución I de la 19.<sup>a</sup> CIET se describen a continuación.



La población ocupada de la ENOE tiene su correspondencia con el trabajo en la ocupación, con la precisión de que en la primera se incluye el trabajo agropecuario para autoconsumo y el trabajo de formación, mientras que en el segundo se excluyen, al acotar la 19.<sup>a</sup> CIET la medición al trabajo a cambio de una remuneración o beneficio (trabajo en la ocupación). En la ENOE actualmente se estima a la población trabajando en la agricultura de subsistencia, más no del trabajo de formación, por lo que realizando los ajustes necesarios, ambos conceptos tendrían una mayor equivalencia, sin embargo, de acuerdo con lo que establece la resolución es necesario que en la encuesta se realice una clara distinción entre la producción agropecuaria de mercado y la de autoconsumo, y del trabajo de formación no remunerado por lo que tendrán que incorporarse las preguntas pertinentes para tal propósito.

En relación con el trabajo de producción para el autoconsumo, la ENOE desde su origen capta información sobre las actividades domésticas sin remuneración relacionadas con el cuidado de personas, quehaceres del hogar, compras y trámites del hogar, transporte de miembros del hogar y la construcción, ampliación y mantenimiento de la vivienda; la cual continuará realizándose, y se completará con la medición del trabajo agropecuario destinado al autoconsumo.

El trabajo en formación no remunerado en la ENOE es parte de la población ocupada y de manera explícita no es identificado, por lo que deberá incorporarse las preguntas específicas que permitan su medición como una forma de trabajo particular.

En materia de trabajo voluntario no remunerado y no obligatorio, la ENOE investiga únicamente los servicios gratuitos prestados a la comunidad, por lo que de igual manera habrá que incorporar nuevas preguntas para tener una medida global de esta forma de trabajo, tanto del que se da a través de una organización como el realizado en forma directa.

Las brechas de la ENOE respecto a la medición de las formas de trabajo definidas por la 19.<sup>a</sup> CIET se resumen enseguida:

#### **Brechas de la ENOE en la medición de las formas de trabajo**

ENOE	19. <sup>a</sup> CIET	Cambios en la ENOE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población ocupada (Incluye trabajo agropecuario para autoconsumo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en la ocupación (a cambio de remuneración o beneficio)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La medición queda acotada a la que recibe una remuneración o beneficio, por lo que habrá que excluir el trabajo</li> </ul>

ENOE	19. <sup>a</sup> CIET	Cambios en la ENOE
		agropecuario de autoconsumo y el trabajo de formación no remunerado.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades domésticas sin remuneración</li> <li>• Construcción o ampliación de la vivienda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo de producción para el autoconsumo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la medición habrá que incluir el trabajo agropecuario para autoconsumo y delimitarla a la producción y servicios domésticos consumidos en el propio hogar.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendices, servicio social y prácticas profesionales sin remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en formación no remunerado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se contabiliza como parte de la población ocupada y no es factible identificarlo específicamente, por lo cual habrá que incorporar las preguntas necesarias para la medición de esta forma de trabajo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios gratuitos a la comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo voluntario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar nuevas preguntas para medir tanto al trabajo voluntario realizado a través de alguna organización como el que se presta en forma directa.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otras actividades productivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No definido en la resolución.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

La resolución I, además plantea una serie de “medidas de la subutilización de la fuerza de trabajo” que demanda cambios en los instrumentos de recolección de la ENOE: Las medidas propuestas son: a) subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, b) desocupación y c) fuerza de trabajo potencial.

La medición de las personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo considera tres elementos clave: a) el deseo de trabajar horas adicionales, b) el tiempo de trabajo en todos los puestos de trabajo inferior a un valor de umbral de horas y c) estar disponibles para trabajar horas adicionales. Adicionalmente, es necesario captar la información de las horas habituales como de las horas

efectivamente trabajadas, así como las razones por las cuales no se trabajaron las horas habituales, para efectos de la medición de la subocupación. La ENOE actualmente capta el número de horas trabajadas en el trabajo principal, tanto habitual como efectivamente trabajado, así como las razones por las cuales no se trabajaron las horas habituales. Asimismo, cabe mencionar que la ENOE reporta una medida de subocupación que considera varias situaciones: a) personas ocupadas afectadas por paro técnico, b) personas ocupada afectadas por una caída en el ritmo de su actividad, c) personas que laboran menos de 35 horas por razones de mercado, d) personas que laboran más de 35 horas pero menos de lo habitual por razones de mercado, e) personas ocupadas que buscan aumentar su jornada laboral para obtener más ingresos y f) personas ocupadas ausentes con retorno en la semana de la entrevista. Lo anterior, significa por una parte, que para dar cuenta de la subocupación por insuficiencia de horas en la encuesta como lo establece la 19ª CIET es necesario captar el número de puestos de trabajo y las horas habituales y efectivas trabajadas en cada uno para contabilizar el total de horas trabajadas y establecer el umbral de horas habituales trabajadas y sobre todo proceder con la investigación tanto del deseo como la disponibilidad para trabajar horas adicionales en aquellas situaciones en que el número total de horas en todos los trabajos está por debajo del umbral definido<sup>33</sup>. Ello además implica cambios en la medición de la subocupación para acotarla exclusivamente a la insuficiencia de horas y el deseo y la disponibilidad para ofertar una mayor cantidad de horas de trabajo.

La medición de la desocupación en la ENOE está completamente alineada a la 19ª CIET. En lo que se refiere a la fuerza de trabajo potencial, dos elementos son fundamentales para su medición; por un lado, conocer si las personas no ocupadas ni desocupadas están disponibles para trabajar o desean un puesto de trabajo. En la ENOE, se investiga el deseo de trabajar como medida de la disponibilidad para trabajar y ofrece desde esta perspectiva estimación de la población no económicamente activa disponible para trabajar, por lo que en sentido estricto deberá considerarse la inclusión de nuevas preguntas para estimar a la fuerza de trabajo potencial.

#### **Brechas de la ENOE en la medición de la subutilización de la fuerza de trabajo**

<b>ENOE</b>	<b>19.<sup>a</sup> CIET</b>	<b>Cambios en la ENOE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subocupación por insuficiencia de horas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La medición queda acotada a la insuficiencia de horas trabajadas.</li> <li>• Incorporar preguntas para captar el total de horas trabajadas en todos los</li> </ul>

<sup>33</sup> En el primer trimestre de cada año se recopila información de las horas trabajadas en el segundo trabajo.

ENOE	19. <sup>a</sup> CIET	Cambios en la ENOE
		trabajos, el deseo y la disponibilidad para trabajar horas adicionales.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desocupación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población no económicamente activa disponible para trabajar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuerza de trabajo potencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar nuevas preguntas para captar a las personas no ocupadas ni desocupadas si desean un puesto de trabajo y la disponibilidad para trabajar.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

En relación con la clasificación de la situación en la ocupación como lo plantea la resolución I sobre las estadísticas de relaciones de trabajo de la 20.<sup>a</sup> CIET. Los cambios son significativos en varios sentidos; primero, se pasa de una clasificación de cuatro categorías a una mucho más compleja de 10 categorías, que implica necesariamente incorporar nuevas preguntas al cuestionario de la encuesta. Segundo, surge una nueva categoría, los contratistas dependientes, y tercero, nuevas subclasificaciones de las categorías tradicionales.

### Comparación de la Clasificación ENOE y CISO 2018

Clasificación ENOE	Clasificación 20. <sup>a</sup> CIET
<b>TRABAJADORES INDEPENDIENTES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleadores en corporaciones</li> <li>• Empleadores en empresas del sector de los hogares</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores por su cuenta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores independientes sin empleados en corporaciones</li> <li>• Trabajadores independientes sin empleados en empresas del sector de los hogares</li> </ul>
<b>TRABAJADORES DEPENDIENTES</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratistas dependientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores subordinados y remunerados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados permanentes</li> <li>• Empleados por tiempo determinado</li> </ul>

Clasificación ENOE	Clasificación 20. <sup>a</sup> CIET
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados a corto plazo y ocasionales</li> <li>• Empleados como aprendices, pasantes o internos con pago</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores sin remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado</li> </ul>

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

La transición hacia la clasificación de la situación en la ocupación bajo el marco de la 20.<sup>a</sup> CIET, requiere la incorporación de nuevas preguntas, especialmente para identificar a la nueva categoría de contratistas dependientes, los cuales operan por lo general mediante una transacción comercial a cambio de un beneficio y dependen de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades, ya sea de carácter operativo y/o económico.

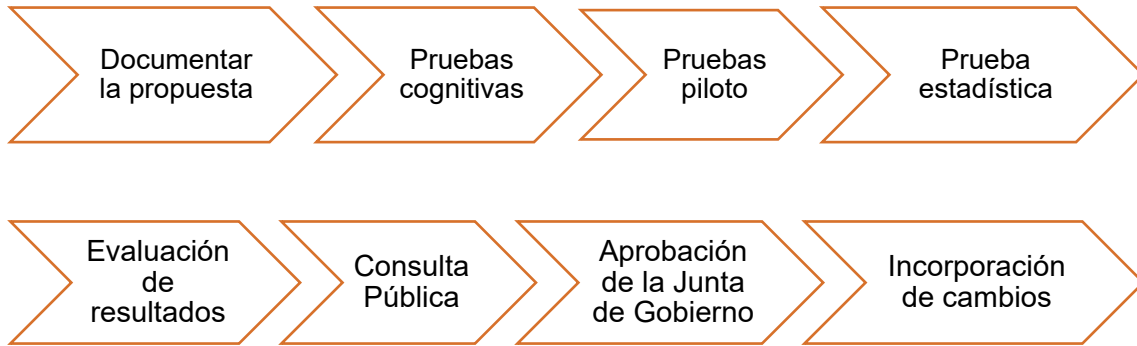
La adopción tanto de la 19.<sup>a</sup> como de la 20.<sup>a</sup> CIET, adicionalmente demanda contar con un informante directo, para recopilar la información necesaria que permita medir la subutilización de la fuerza de trabajo como las diferentes categorías de la clasificación de la situación en la ocupación.

#### **3.5.4. Protocolo para la incorporación de cambios a la ENOE.**

La Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (LSNIEG) en su artículo 54, inciso III establece “la adecuación de los procesos estadísticos y geográficos a estándares internacionales, para facilitar su comparación”. Asimismo, el Convenio 160 de la OIT sobre estadísticas del trabajo, firmado por México en 1988, establece en su Artículo 2 que “Al elaborar o revisar los conceptos definiciones y metodología utilizadas en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, los Miembros deberán tener en cuenta las últimas normas y directivas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo”.

En este contexto, la normatividad del SNIIEG en las “Reglas para la Determinación de la Información de Interés Nacional (IIN)” así como en los “Lineamientos Generales para la Publicación de Metodologías sobre la Producción de Información de Interés Nacional” define los elementos para la gestión de cambios a la IIN, cuyo proceso en términos generales es el siguiente:

### Protocolo de cambios a la IIN



Este protocolo implica que la adopción de la 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup> CIET en la ENOE no solamente tiene que pasar por un proceso de pruebas y evaluación de resultados, sino por la consulta pública a los usuarios y los cambios tienen que ser aprobados por la Junta de Gobierno del INEGI antes de su implementación.

#### 3.5.5. Diseño y resultados de las pruebas cognitivas

Para las oficinas nacionales de estadística, la aprobación de la resolución I tanto de la 19.<sup>a</sup> como de la 20.<sup>a</sup> CIET, significaba realizar cambios de gran magnitud en sus encuestas de hogares o de fuerza de trabajo. Tal situación era reconocida en la propia OIT, desde la cual se promovió activamente la adopción de las resoluciones de dichas conferencias y se llevó a cabo una intensa labor de asistencia técnica a las oficinas estadísticas. En el caso de México, el INEGI en el año de 2017 solicitó formalmente a la OIT asistencia técnica para la actualización de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) acorde con la 19.<sup>a</sup> y la 20.<sup>a</sup> CIET.

El ciclo de pruebas cognitivas para definir el diseño de las preguntas, la estructura y contenido del nuevo cuestionario de ocupación y empleo de la ENOE tuvo una duración de tres años, de 2017 a 2019. En total se realizaron seis pruebas cognitivas, en cinco de las pruebas se abordaron temas de la 19.<sup>a</sup> CIET y en las seis pruebas temas de la 20.<sup>a</sup> CIET, en particular sobre la identificación de los contratistas dependientes. Los resultados de la primera y segunda prueba cognitiva fueron clave para apoyar los trabajos de elaboración de la resolución I sobre la clasificación de las relaciones de trabajo adoptada en 2018 por la 20.<sup>a</sup> CIET.

**México. Pruebas cognitivas sobre la 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup> CIET**

Prueba	Levantamiento	Ciudades	19. <sup>a</sup> CIET	20. <sup>a</sup> CIET
1	3-9/jul/2017	Aguascalientes, Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Yucatán.	Condición de actividad, disponibilidad, otras formas de trabajo y producción para autoconsumo.	Contratistas dependientes
2*	12-16/mar/2018	Aguascalientes y Ciudad de México	-	Contratistas dependientes y otras formas de participación laboral
3	18-22/jun/2018	Aguascalientes, Ciudad de México y Yucatán	Condición de actividad, pluriocupación y subocupación	
4**	20-24/nov/2018	Jalisco, Querétaro y Tlaxcala	Pluriocupación, disponibilidad y subocupación	
5	25/feb-1/mar/2019	Aguascalientes y Ciudad de México	Pluriocupación, subocupación, desocupados y disponibilidad en no ocupados	
6	1-5/jul/2019	Baja California, Campeche, Chihuahua y Michoacán.	Todos los contenidos de la resolución I.	

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

En el transcurso de las pruebas se fueron ensayando diferentes diseños de las preguntas, estrategias operativas, contenidos de la 19.<sup>a</sup> y la 20.<sup>a</sup> CIET, así como temas para atender nuevas necesidades de los usuarios.

En las primeras dos pruebas se ensayaron los diseños de preguntas para delimitar el trabajo en la ocupación separándolo de otras formas de trabajo y particularmente del trabajo de producción para el autoconsumo; además se abordaron los temas de deseo y la disponibilidad en los no ocupados y en los ocupados, así como la pluriocupación, elementos necesarios para la medición de la subutilización de la fuerza de trabajo, e iniciaron los primeros esfuerzos orientados a la identificación de los contratistas dependientes, todo ello bajo la perspectiva de incorporar nuevas preguntas al cuestionario actual de la encuesta. Sin embargo, los resultados de las pruebas mostraron que era necesario abordar primero la medición adecuada de todos los puestos de trabajo y las horas habituales y efectivamente trabajadas en todos ellos, como elementos fundamental para la medición de la subocupación por insuficiencia de horas trabajadas y posteriormente la caracterización de dichos trabajo, los que significaba que la adopción de la 19ª CIET implicaba un cambio estructural en el cuestionario de la actual encuesta de fuerza de trabajo. En la tercera prueba cognitiva se ensayó la nueva estructura del cuestionario de ocupación y empleo, en las pruebas subsiguientes se fue afinando, junto con nuevos contenidos para responder a las demandas de los usuarios. La sexta y última prueba cognitiva, además de ser un ensayo de la estructura temática completa del cuestionario, se probó una forma nueva de medición de los ingresos laborales con la finalidad de subsanar los problemas de subdeclaración y mejorar la calidad de la información.

Los cambios más relevantes en el diseño del nuevo cuestionario de la ENOE que incorpora la 19.ª y la 20.ª CIET, son los siguientes:

- Nuevo diseño y estructura del contenido del cuestionario.
- Identificación precisa del trabajo en la ocupación y de las otras formas de trabajo.
- Captación de todos los puestos de trabajo, así como las horas habituales y efectivamente laboradas en todos los trabajos.
- Captación del deseo y la disponibilidad en los no ocupados y en los ocupados.
- Medición de los contratistas dependientes y de las nuevas categorías de empleadores y empleados.
- Baterías específicas para trabajadores independientes y trabajadores subordinados.
- Captación de los ingresos laborales bajo un nuevo enfoque denominado “conversación en torno a cantidades”.
- Incorporación de nuevos tópicos: empleo en plataformas tecnológicas, teletrabajo, desajuste entre conocimientos y habilidades y clima laboral.
- La aplicación del nuevo cuestionario de la ENOE requiere informante directo.



### 3.5.6. Diseño y resultados de la prueba piloto.

Previo a la prueba piloto y a manera de complemento de la prueba de ingresos realizada en la sexta prueba cognitiva, se aplicó una metaencuesta sobre ingresos cuyo objetivo fue recopilar información sobre la disponibilidad de las personas para declaración de los ingresos de su trabajo, la subestimación y los problemas para captar esta clase de información.

Una vez definida la estructura y contenido del nuevo modelo de cuestionario de la encuesta, denominado ENOE 19/20, se realizó la prueba piloto, cuyo objetivo general fue cubrir los tópicos de las resoluciones I de las CIET 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup>, obtener mediciones con robustez estadística de los universos de estudio de una y otra conferencia, así como las tasas e indicadores que con ellos se construyan.

Los objetivos específicos por su parte fueron:

- Probar la fluidez del cuestionario, su desempeño en campo, así como su capacidad para dar soluciones a los entrevistadores ante las situaciones que se les vayan presentando.
- Hacer lo anterior sobre la base de un diseño estadístico y ya no sobre una selección predeterminada de casos.
- Observar las convergencias y las diferencias entre los indicadores comunes al cuestionario ENOE 19/20 y el cuestionario ENOE actual.
- Refinar la nueva estrategia de captación de ingresos probada en la sexta prueba cognitiva.
- Observar en un operativo de campo amplio, el desempeño del personal no ligado al diseño y gestación de este nuevo instrumento para asimilar los conceptos, protocolos y recursos de entrevista.
- Observar cómo responde una implementación y operativo orientados a informante directo.

#### Metaencuesta y prueba piloto de la ENOE 19/20

Prueba	Capacitación	Levantamiento	Ciudades	Entrevistas
Meta- encuesta de ingresos	6-9/ago/2019	19-23/ago/2019	Colima, Durango, Acapulco, Monterrey, Hermosillo y Villahermosa	115
Piloto	Oficinas centrales: 23/sep al 11/oct/2019 Réplica en las entidades: 14/oct al 01/nov/2019	4-30/nov/2019	32 entidades	10 336

Fuente: elaboración propia, INEGI - México

En general la fluidez y funcionalidad del cuestionario fue eficiente para identificar de manera adecuada la situación laboral de las personas entrevistadas. La implementación de la prueba demandó una capacitación extensa para personal nuevo bajo un modelo dinámico basado en la simulación de entrevistas por secciones o segmentos de cuestionario para la comprensión de la estructura y recursos que brinda el instrumento. Asimismo, la incorporación del informante directo fue uno de los retos más importantes para la ENOE 19/20 ya que la información que requiere no puede provenir de un tercero, lo cual representa un salto cualitativo en la recolección de información sobre la fuerza de trabajo.

El cambio de un informante adecuado a uno directo tuvo como resultado:

- Una mayor captación de ocupados y buscadores de empleo, lo cual influye en la mayoría de las tasas que reporta la ENOE.
- Mayor precisión sobre la situación laboral de las personas.
- Se observa un incremento en todas las tasas (participación y desocupación, pero sobre todo en tasas complementarias como la tasa de ocupación parcial y desocupación y la tasa de presión general).
- Se capta mucho más ocupación marginal femenina a la que un tercer informante no le da importancia.
- En las tasas de informalidad se dan efectos compensatorios: un incremento por mayor captación de lo marginal, pero un decremento porque se captan más informantes con registro para operar. Por ello, al comparar estas tasas, se mueven menos que las otras.

Por otra parte, se observaron mejoras en la captación de los ingresos mediante el recurso de “Conversación en Torno a Cantidades” y mejoras en la captación de las horas trabajadas.

### **3.5.7. Actividades 2021-2022**

El surgimiento de la pandemia originada por la enfermedad de la COVID-19, interrumpió la continuidad de los trabajos de la ENOE 19/20 y durante 2020 las actividades se centraron en la conclusión de los trabajos de la prueba piloto, la integración y liberación de la base de datos para la explotación de la información, así como la preparación del informe y la presentación de resultados.

En 2021 se planea desarrollar los sistemas de captación para la migración del levantamiento a dispositivos electrónicos, el sistema de monitoreo del levantamiento, los sistemas de codificación y validación, así como la adecuación de los procesos para el procesamiento y generación de los resultados, junto con la integración de los materiales para la capacitación y la ejecución de una prueba

piloto en este nuevo entorno, con la finalidad de implementar el levantamiento de la ENOE 19/20 en 2022, lo cual dependerá de la disponibilidad de los recursos presupuestales.

### **3.5.8. Conclusiones**

La aprobación de la resolución I de la 19.<sup>a</sup> y 20.<sup>a</sup> CIET, pusieron de manifiesto la necesidad de actualizar la ENOE actual para captar las diferentes formas de trabajo y poner al día la medición de la clasificación por condición de actividad, la subutilización de la fuerza laboral y la clasificación de la ocupación por posición en el trabajo.

El proceso de pruebas cognitivas inició en 2017 y concluyó en 2019 para lo cual se conformó un grupo de trabajo integrado por personal del área de investigación y del área de encuestas regulares y la asistencia técnica de la OIT tanto de su sede en Ginebra como de la Región de América Latina y el Caribe.

En noviembre de 2019 se realizó una prueba estadística de la ENOE 19/20 para comparar sus resultados con la ENOE actual a nivel nacional y cuyo análisis constituye un primer informe del impacto de la actualización del marco conceptual de la encuesta en los principales indicadores laborales.

A la fecha se cuenta con un modelo de cuestionario de ocupación y empleo listo y maduro para desarrollarlo y probarlo en dispositivo móvil en una siguiente etapa y cuyo proceso está actualmente en marcha y espera concluirse en el presente año con miras a su implementación en 2022.

### **3.5.9. Bibliografía**

BENES, E. Y K. WALSH. (2018). ILO LFS pilot studies cognitive interviewing tests: Methodology, process and outcomes. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2017). Informe de resultados de la prueba cognitiva de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Documento interno.

\_\_\_\_\_(2018). Informe de la prueba cognitiva de la XX CIET. Documento interno.

\_\_\_\_\_(2018). Transición a un nuevo modelo de encuesta laboral en México. Informe de la tercera prueba cognitiva. Documento interno.

\_\_\_\_\_ (2018). Reporte de resultados de la prueba cognitiva sobre habilidades y clima laboral. Documento interno.

\_\_\_\_\_ (2019) Transición a un nuevo modelo de encuesta laboral en México. Informe de la cuarta prueba cognitiva. Documento interno.

\_\_\_\_\_ (2019) Transición a un nuevo modelo de encuesta laboral en México. Informe de la quinta prueba cognitiva. Documento interno.

\_\_\_\_\_ (2019) Transición a un nuevo modelo de encuesta laboral en México. Informe de la sexta prueba cognitiva. Documento interno.

\_\_\_\_\_ (2020) Transición a un nuevo modelo de encuesta laboral en México. Informe de la prueba estadística ENOE 19/20). Documento interno.

NEGRETE PRIETO, R. Y T. RAMÍREZ REYNOSO (2015). “Resolución I de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y su impacto en la estadística laboral en México”. (INEGI, Ed.) Realidad, Datos y Espacio, Revista Internacional de Estadística y Geografía, 6(1), 92-131.

OECD. (2017). OECD Draft guidelines on measuring the quality of the working environment. Paris: OECD Directorate on Employment, Labour and Social Affairs.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1985), Convenio sobre estadísticas del trabajo, Núm. 160, Artículo 2. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C160](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C160).

\_\_\_\_\_ (2013). Resolución I: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Doi: ICLS-DR-[STATI-131114-1]-Sp.

\_\_\_\_\_ (2018a.). Resolución I: Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística.

\_\_\_\_\_ (2018b.). Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística.

TOURANGEAU, R. (1984). Cognitive science and survey methods: a cognitive perspective. In T. Jabine, & J. Tanur (Ed.), *Cognitive Aspects of Survey Methodology: Building a Bridge between Disciplines* (pp. 73-100). Washington D.C.: National Academy Press.

WILLIS, G. (2005). *Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design*. Thousand Oaks: SAGE publications.

### **3.6. República Dominicana**

#### **3.6.1. Antecedentes**

A partir del año 2016 surge la nueva Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), que sustituyó la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT), adoptando las últimas disposiciones y lineamientos de la Décimo Novena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cumpliendo a su vez con los criterios establecidos en materia laboral de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Tiene como objetivo proporcionar información estadística continua, amplia y precisa sobre las distintas variables laborales, sociodemográficas y económicas que permitan caracterizar y analizar la dinámica del mercado de trabajo en la República Dominicana, con la finalidad de fortalecer el diseño y formulación de las políticas socio laborales del país. Además, tiene el propósito de dar seguimiento a la pobreza monetaria estimada a través del ingreso de los hogares y las líneas oficiales de pobreza en el país.

La ENCFT es de naturaleza probabilística, concebida a partir de un diseño en dos etapas, replicada y estratificada geográficamente, que recopila información de forma continua a lo largo de 48 de las 52 semanas del año sobre los miembros del hogar de una muestra representativa de 8,480 viviendas particulares cada trimestre, elegidas aleatoriamente en todo el territorio nacional. Esta muestra se diseñó asumiendo un nivel de confianza del 90% y un error máximo esperado del 2% en las estimaciones de los indicadores laborales, así como una tasa de no respuesta mínima esperada del 22%.

La referida encuesta es de corte longitudinal con un traslape o solapamiento del 80% de viviendas en dos trimestres consecutivos y un 20% en el mismo trimestre de dos años contiguos, diseñada para generar resultados trimestrales a nivel total país, zona urbana y rural, y por las cuatro (4) grandes regiones geográficas: Gran Santo Domingo u Ozama, Norte o Cibao, Sur y Este.

#### **3.6.2. Brechas actuales con respecto a la 20° CIET**

El cuestionario actual de la ENCFT permite obtener las estadísticas del mercado laboral sugeridas en 19°CIET, es decir, carecemos de brechas respecto a los referidos lineamientos. En relación con la 20° CIET, la contingencia generada por la pandemia de COVID-19 a partir del segundo trimestre de 2020 repercutió en un retraso en el plan de trabajo contemplado sobre la implementación de las recomendaciones contenidas en esta resolución, de manera particular la relacionada a la identificación de los contratistas dependientes.

### **3.6.3. Actividades realizadas para iniciar el proceso de adopción de las recomendaciones.**

Actualmente nos encontramos en el proceso de diseño y evaluación de las preguntas a incorporarse en el cuestionario de la encuesta, para iniciar las pruebas a partir de la segunda mitad del año 2021. Para ello, se están analizando los instrumentos empleados en los países de la región, aprovechando la experiencia adquirida por los que ya han registrado avances en este proceso, de modo que los resultados queden con el mayor nivel de armonización posible.

Asimismo, utilizando el cuestionario vigente de la ENCFT y siguiendo el algoritmo presentado en el documento “*Integrating ICSE-18 in a Household Survey*” hemos realizado el ejercicio de terminar aquellos ocupados que se califican como asalariados, pero no reciben una remuneración mediante un sueldo por la actividad que desempeñan, sino un pago por comisión, propina o solo en especie, y no tienen acceso o no se encuentran afiliados al sistema de seguridad social por la mediación del empleador. Como resultado obtuvimos que aproximadamente el 2.0% de los ocupados se encuentran en esta posible condición de contratista dependiente.

Finalmente, tomando en consideración las particularidades que caracterizan al mercado laboral dominicano y la experiencia acumulada en el levantamiento de las informaciones de las encuestas laborales, a priori entendemos que los enfoques control de precio y mediación de clientes proporcionarían fuertes indicios para identificar al resto de los contratistas dependientes.

### **3.6.4. Principales dificultades o dudas del proceso de adopción de las últimas recomendaciones.**

- Retraso en el plan de trabajo contemplado por rebrote del COVID-19.
- Actualmente no existe un consenso en la ruta del proceso operativo para la adopción de las recomendaciones de la 20° CIET respecto a la identificación de los contratistas dependientes.

### **3.6.5. Planes futuros para la incorporación de las recomendaciones.**

En los meses mayo y junio del año 2021 se tiene contemplado diseñar el cuestionario a evaluar en las pruebas cognitivas, de manera que a partir del tercer trimestre se realicen los levantamientos y análisis de pruebas de campo para validar las nuevas preguntas incorporadas en la ENCFT. En base al análisis de consistencias de los resultados trimestrales obtenidos se procederá a evaluar la posibilidad de incorporar en las publicaciones oficiales de las estadísticas del mercado laboral, las referentes a los contratistas dependientes.

### **3.6.6. Conclusiones**

La Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) tiene el objetivo de proporcionar información estadística con periodicidad trimestral sobre las distintas variables laborales, sociodemográficas y económicas del país, sustentada en las últimas disposiciones y lineamientos de la 19<sup>o</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013. Esta investigación es de naturaleza probabilística, replicada, bietápica, estratificada geográficamente, tipo panel, que levanta información de manera continua a lo largo de 48 semanas en el año en muestra representativa de 8,480 viviendas particulares, solapadas en un 80% para dos trimestres consecutivos y un 20% en el mismo trimestre de dos años contiguos.

Actualmente nos encontramos en el proceso de diseño y evaluación de las preguntas a incorporarse en la ENCFT que permitan determinar los contratistas dependientes y se contempla que a partir del tercer trimestre del año 2021 se llevarían a cabo los levantamientos y análisis de pruebas de campo, con la finalidad de examinar las consistencias de los resultados trimestrales que se vayan obteniendo y posteriormente se evaluaría la posibilidad de publicar las estadísticas referentes a este subconjunto de ocupados.

### **3.6.7. Bibliografía**

- Organización Internacional del Trabajo (2018). Resolución de la 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.
- Internacional Labour Organization (2020). Integrating ICSE-18 in a Household Survey, discusión paper.
- Internacional Labour Organization (2021). Testing and measurement of dependent contractors, Confirming the target population.
- Banco Central de la República Dominicana (2016). Diseño muestral de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.



### 3.7. Uruguay

#### 3.7.1. Antecedentes

##### 3.7.1.1. Encuesta Continua de Hogares prepandemia

La ECH presencial del INE era una encuesta multipropósito tipo *cross-section*. Esta encuesta brindaba los indicadores oficiales del mercado laboral y de ingresos de los hogares y las personas con periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual. También era utilizada para estimar la proporción de hogares y personas por debajo de la línea de pobreza y de indigencia de forma anual. Además, constituía la base de estudios de variadas temáticas, entre ellas: salud, educación, condiciones de la vivienda.

Para ser elegible en la ECH presencial, el hogar debía residir en una vivienda particular ubicada en cualquier parte del territorio nacional.

Las principales características del diseño muestral eran:

- Los hogares que participaban eran seleccionados al azar utilizando el marco muestral proveniente del Censo 2011, bajo un diseño muestral complejo que incluía varias etapas de selección y buscaba brindar estimaciones confiables reduciendo los costos de la recolección de la información al mínimo posible.
- Estratificación: la selección de la muestra la población era particionada en estratos. Los estratos reconocían varios niveles de información. El primer nivel era geográfico y correspondía a los 19 departamentos del país y a la zona metropolitana. En un segundo nivel, cada una de las localidades dentro del departamento era clasificada en cuatro categorías, según el tamaño poblacional<sup>34</sup>.
- Selección de las viviendas en la muestra: no eran seleccionadas directamente. En una primera etapa eran seleccionadas áreas pequeñas bien definidas, las que se denominaban unidades primarias de muestreo (UPM). Las UPM correspondían a las zonas censales (conglomerados de viviendas) y eran seleccionadas con probabilidad proporcional al tamaño, en base a la cantidad de viviendas particulares. En una segunda etapa, se seleccionaban cinco viviendas titulares (unidad última de muestreo <UUM>) y dos viviendas suplentes, con igual probabilidad de selección dentro de cada UPM seleccionada en la primera etapa.

---

<sup>34</sup> Para Maldonado y Rocha se agregaba un nivel más correspondiente a las zonas balnearias. En el departamento de Montevideo y la zona metropolitana se conformaban cinco y tres estratos socioeconómicos respectivamente.

- **Tamaño de la muestra:** para el año 2019, el tamaño de la muestra teórica total fue de 53.580 casos titulares (4.465 casos por mes) que se asignaron de forma proporcional por estrato en base a la cantidad de viviendas particulares existentes en cada uno de ellos, según el marco del Censo 2011.
- **Ponderación:** los datos de la muestra eran ponderados, de forma de obtener estimaciones tanto a nivel nacional, departamental y de otros dominios de estudio. La ECH presencial proporcionaba estimaciones para distintos niveles de desagregación temporal, lo cual implicaba calcular distintos sistemas de ponderadores para todos los períodos anteriormente mencionados.

En cuanto a la recolección de la información, la entrevista era realizada de forma presencial y la información era recolectada mediante dispositivos electrónicos en la totalidad del país. El informante era un miembro del hogar de 18 años o más (excepto el servicio doméstico) mentalmente competente para brindar información acerca del resto de los integrantes del hogar.

No todas las viviendas seleccionadas originalmente en la muestra eran elegibles para participar en la ECH presencial. La no elegibilidad se podía deber a diversos motivos. A su vez, existían casos en la muestra en los cuales no es posible determinar si era elegible o no.

### **3.7.1.2. Encuesta Continua de Hogares en contexto de pandemia**

Como consecuencia de la declaración de la emergencia sanitaria producto de la pandemia por COVID-19, el INE suspendió el relevamiento en campo de la ECH a partir del 15 de marzo de 2020.

Con el objetivo de poder seguir brindando los indicadores mensuales que produce el INE en base a la ECH, se buscaron estrategias para continuar con la producción de estimaciones de calidad, pero bajo una nueva modalidad de relevamiento no presencial, mediante contacto telefónico.

La realización de la ECH de forma no presencial (ECH no presencial) solo podía llevarse a cabo si se cumplían al menos las siguientes condiciones:

1. Reducción del formulario ECH presencial para acotar el tiempo de entrevista.
2. Contar con al menos un subconjunto de la población (que fuera un fiel reflejo de la misma) para poder seleccionar la muestra y que, a su vez, dicha subpoblación tuviera información de teléfonos de contacto y características relevantes del hogar. Estas características podrían ser un insumo imprescindible al momento de modelar la propensión de respuesta y así poder

reducir posibles sesgos ocasionados por la no respuesta, la cual tiende a hacer más alta en relevamientos no presenciales.

El primer punto fue resuelto teniendo en cuenta que, para la producción de las estadísticas mensuales del INE, únicamente era necesario relevar los módulos de mercado laboral e ingresos y otras variables de control sobre la estructura del hogar<sup>35</sup>. El segundo punto fue resuelto eligiendo una submuestra utilizando como “marco de muestreo” un conjunto de las muestras efectivas de la ECH presencial en los meses previos a la emergencia sanitaria (hogares que habían respondido la ECH presencial entre enero de 2019 y febrero de 2020).

Una vez resuelta la reducción del formulario y el marco para seleccionar la muestra de la ECH no presencial, se decidió también abandonar las muestras *cross-section* y pasar a realizar una encuesta de tipo panel rotativo (compromiso entre un panel puro y muestras *cross-section*).

Teniendo en cuenta las características de un panel rotativo y sumado al desconocimiento de la duración de la crisis sanitaria producto del COVID-19, se optó por un sistema de rotación (+3, -1); es decir, un hogar permanece tres meses en la muestra, para luego abandonar el panel de forma definitiva.

El tamaño de muestra esperado por mes de la ECH no presencial asciende a 4.500 casos aproximadamente y se compone por tres grupos rotativos (GR) representativos de la población. En cada mes, un GR es reemplazado por otro nuevo GR una vez completada su permanencia de tres meses en la muestra. Esto da como resultado un solapamiento de 2/3 de un mes a otro<sup>36</sup>.

### **3.7.1.3. Nueva Encuesta Continua de Hogares 2021**

Para el año en curso, el INE está planificando la incorporación de una nueva metodología en la ECH (denominada ECH 2021), que esté alineada con las tendencias internacionales y regionales.

Entre sus principales cometidos, la nueva ECH 2021 permitirá:

- Obtener estimaciones más confiables de mercado laboral (menores márgenes de error).
- Proporcionar estimaciones oportunas (15 días después de culminado el mes).

---

<sup>35</sup> Más detalle del formulario en el siguiente link: [https://www.ine.gub.uy/c/document\\_library/get\\_file?uuid=8648fe79-14dc-403f-986f-9cc2157b57cf&groupId=10181](https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=8648fe79-14dc-403f-986f-9cc2157b57cf&groupId=10181).

<sup>36</sup> Por mayor información respecto a la metodología implementada en la ECH no presencial, consultar el siguiente en enlace: [https://ine.gub.uy/c/document\\_library/get\\_file?uuid=42124b3c-10c3-435f-8061-3e5cac29b915&groupId=10181](https://ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=42124b3c-10c3-435f-8061-3e5cac29b915&groupId=10181).

- Implementar una revisión, validación, codificación e imputación automática de los datos.
- Actualizar los cuestionarios según las últimas directrices de fuerza de trabajo recomendadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- Continuar brindando todos los indicadores que publica el INE actualmente.

La ECH 2021 consistirá en un panel rotativo compuesto por seis GR, donde cada hogar permanece seis meses en la encuesta y luego la abandona definitivamente.

Los hogares incluidos en cada GR serán seleccionados bajo un diseño aleatorio, estratificado, por conglomerados y en dos etapas de selección.

En la primera ola, los hogares serán abordados mediante entrevista presencial en la vivienda. El formulario a aplicarse relevará mercado laboral, ingresos y condiciones de vida. Para las restantes cinco olas del panel, los hogares serán entrevistados en forma no presencial, mediante un abordaje telefónico<sup>37</sup>. El cuestionario definido para el levantamiento no presencial está acotado a relevar solamente mercado laboral.

Actualmente, el INE se encuentra en una etapa de análisis y evaluación de una encuesta piloto de la ECH 2021. Dicho piloto testeó los dos formularios a implementarse (formulario largo de la presencial y formulario acotado a mercado laboral en la etapa de seguimiento telefónico), así como aspectos operativos de la dinámica de campo.

Conviene señalar que la implementación de la ECH 2021 está sujeta a la evolución de la pandemia por COVID-19.

### **3.7.2. Principales adaptaciones en la ECH respecto a las CIET**

#### **3.7.2.1. 19ª CIET**

En el marco de la actualización del cuestionario según las recomendaciones de la 19ª CIET, la ECH presencial del año 2019 incorporó a su capítulo de *Situación ocupacional actual* (permite clasificar a las personas en edad de trabajar entre ocupadas y no ocupadas) una batería de preguntas más exhaustivas. La incorporación y adaptación de estas preguntas permitió:

- Verificar el cumplimiento de los criterios del trabajo en la ocupación: la persona trabajó dentro de un período delimitado y que lo haya hecho a cambio de una remuneración o beneficio.

---

<sup>37</sup> La implantación de métodos *CAWI* está sujeta a evaluación.

- Mejorar la captura de las personas ocupadas ausentes de su puesto de trabajo: se agregaron nuevas categorías de respuesta para evaluar el motivo de ausencia. Para aquellas situaciones donde el motivo de ausencia requería más evidencia para definir si la persona tenía o no un puesto de trabajo, se incorporaron preguntas que indagan sobre percepción ininterrumpida del ingreso durante el período de ausencia y/o la duración total de la ausencia.

Por su parte, la ECH no presencial implementada durante el contexto de pandemia incluye (en forma contingente) una pregunta que permite captar las horas efectivas en el puesto de trabajo para la semana de referencia de la entrevista. Esta pregunta se encontraba ausente en el formulario de la ECH, por lo que se vio la necesidad de instrumentarla a modo de reportar el impacto de la pandemia sobre las horas que efectivamente estaban trabajando las personas ocupadas.

Para la nueva ECH 2021, la forma de relevamiento de las horas efectivas será modificada. Mientras que la ECH no presencial indaga las horas efectivas a través de una única pregunta (se releva en forma genérica cuántas horas trabajó la persona en la semana de referencia), la ECH 2021 consultará las horas efectivamente trabajadas en cada día de la semana de referencia. A su vez, se consultará si las horas efectivamente trabajadas son superiores, iguales o inferiores a las horas habitualmente trabajadas en forma semanal, así como sus razones, con el fin de determinar si el desajuste responde a razones de corte estructural o circunstancial.

El relevamiento de las horas efectivas se realizará tanto para el puesto de trabajo principal como el secundario y estará presente tanto en el cuestionario de implantación (presencial) como en el de seguimiento (no presencial)<sup>38</sup>.

Otro aspecto que contempla la ECH 2021 es la inclusión de nuevas preguntas y categorías de respuesta para lograr captar fenómenos de subutilización de la fuerza de trabajo. En este sentido, se refuerzan dimensiones de la subocupación por insuficiencia de horas y se complementa la batería de preguntas para reportar en forma adecuada la tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial (*SU3*) y la medida compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo (*SU4*). Las principales adaptaciones son las siguientes:

- Mencionada previamente, incorporación de horas efectivas, lo cual permitirá obtener el indicador de subempleo por horas efectivas.

---

<sup>38</sup> El único matiz se da en las razones por la cual trabaja mayor, igual o menor cantidad de horas efectivas en relación a las horas habituales de trabajo. Estas son solamente relevadas en el cuestionario de implantación y para el puesto de trabajo principal.

- Inclusión de la pregunta *Habitualmente, ¿cuántas horas adicionales a la semana podría trabajar?* a los efectos de captar el volumen de subempleo<sup>39</sup>.
- Se amplían las categorías de disponibilidad para comenzar a trabajar en el capítulo *Búsqueda de otro empleo de las personas ocupadas*.
- Se agregan categorías de respuesta en la pregunta sobre disponibilidad para comenzar a trabajar y se incorpora la pregunta sobre deseo de trabajar en el capítulo *Búsqueda de empleo de las personas no ocupadas*.

Para la desocupación, la ECH 2021 mantendrá como período de referencia para la búsqueda de un puesto de trabajo las cuatro semanas a partir de la semana de referencia para la entrevista. Por su parte, la disponibilidad para comenzar un nuevo puesto de trabajo abarcará la semana de referencia y las dos semanas siguientes.

En cuanto al grupo de personas desocupadas catalogadas como *iniciadores*, si bien estos eran relevados tanto en la ECH presencial como en la ECH no presencial, la ECH 2021 agrega mayor exhaustividad en su clasificación. Por un lado, el cuestionario adiciona nuevas categorías de respuesta que contemplan a este grupo en la variable de razones de no búsqueda de un puesto de trabajo de las personas ocupadas. Por otro lado, este grupo deberá responder el plazo en el que estima iniciar el empleo o negocio, aspecto que no estaba incluido en cuestionarios previos.

### 3.7.2.2. 20ª CIET

Además de adecuar los cuestionarios de modo que resulten funcionales a la metodología planificada y se logre cumplir con los objetivos de la encuesta, la ECH 2021 tiene como espíritu adecuarse a las últimas directrices propuestas en el marco de la 20ª CIET. En este sentido, uno de los principales focos de los cuestionarios está en caracterizar las relaciones con los puestos de trabajo.

En primer orden, la ECH 2021 incorpora una batería de preguntas a fin de captar los *contratistas dependientes*. Si bien la situación con el empleo seguirá siendo definida por el respondente (en forma autodeclarada) tomando como referencia las categorías principales de la CISE-93, el nuevo cuestionario indagará la situación del trabajador respecto al riesgo económico que supone su puesto de trabajo y a la autoridad que tiene sobre la unidad económica, permitiendo identificar a este grupo de trabajadores.

---

<sup>39</sup> También se incluye una pregunta control que verifica el total de horas habituales que la persona podría trabajar en la semana (suma de las horas habituales en el puesto de trabajo principal, secundario y las horas adicionales que desearía trabajar).

Acorde a lo planificado, a las personas que se declaren como dependientes<sup>40</sup> se les consultará por el riesgo económico asociado a su puesto de trabajo:

- Aportes a la seguridad social (y si el mismo es realizado por la totalidad del salario o beneficio recibido): en caso de respuesta afirmativa, se da paso a consultar sobre quién es el responsable de los aportes; en caso de respuesta negativa, se consulta la forma de percepción principal de los ingresos por el puesto de trabajo.
- Responsable de realizar los aportes a la seguridad social: si la persona declara que los aportes son realizados por su empleador o patrón, la persona es catalogada como dependiente en calidad de empleado/a. Si responde que es ella misma la responsable de sus aportes, se genera una discordancia entre la situación autodeclarada y la de derecho; en estos casos estamos ante una persona contratista dependiente.
- Principal forma de pago de los ingresos por trabajo: independientemente de quién es el responsable de los aportes del trabajador, si la persona se autodeclara como dependiente y, a su vez, percibe sus ingresos de forma distinta a un *sueldo, salario o jornal*, la persona será catalogada como contratista dependiente.

Por su parte, las personas que se declaren como independientes<sup>41</sup> (se exceptúan patrones) serán consultadas por el grado de autonomía que tienen para decidir su horario de trabajo, el tipo de producto o servicio ofrecido y el precio de los productos o servicios. Si en cualquiera de las opciones, la decisión es pautada por un agente externo, la persona será considerada contratista dependiente.

A pesar de que la ECH 2021 mantendrá la categorización principal de la CISE-93 para definir (en forma autodeclarada) la relación con el trabajo, la inclusión de preguntas vinculadas a la identificación de los *contratistas dependientes* significa un avance hacia la adopción de la CISO-18. La nueva batería de preguntas permitirá clasificar (en forma parcial) las situaciones en distintos niveles:

- Primer nivel: criterio de tipo de autoridad (trabajadores independientes y trabajadores dependientes) y riesgo económico (trabajadores a cambio de ganancias y trabajadores a cambio de remuneración).

---

<sup>40</sup> Asalariados/as privados, asalariados/as públicos y trabajador/a de un programa social de empleo.

<sup>41</sup> Cuentapropistas, patrones y socios/as-miembros de cooperativa de producción o trabajo.

- Segundo nivel: empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados y trabajadores familiares en actividades de mercado.
- Tercer nivel:
  - Trabajadores dependientes: criterio de la estabilidad de la relación laboral mediante relevamiento de la duración contractual.
  - Trabajadores independientes: criterio de propiedad de la sociedad o empresa<sup>42</sup>, distinción entre cuentapropistas con y sin inversión, etc.

Cabe señalar que la batería de preguntas extendida, dedicada a captar *contratistas dependientes* y que permite clasificar a los trabajadores acorde a los lineamientos de la CISO-18, solo estarán presente en el cuestionario presencial (de implantación) y aplicará únicamente para el puesto de trabajo principal.

Otra de las dimensiones que medirá la ECH 2021, cuya pertinencia está asociada a los efectos generados por la pandemia del COVID-19, son las distintas formas y modalidades de trabajo (en particular, trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio). Para cumplir con este cometido, la ECH 2021 tomó como referencia la Nota Técnica de la OIT de julio 2020 para instrumentar una batería de preguntas que relevan las distintas modalidades de trabajo, su frecuencia y la movilidad entre las distintas formas dentro del puesto de trabajo.

Al igual que las preguntas vinculadas a *contratistas dependientes* y la CISO-18, las distintas formas de trabajo serán relevadas en el cuestionario de implantación y únicamente para el puesto de trabajo principal.

Por último, la definición de trabajo principal para la ECH 2021 pasará a estar definido por aquel puesto de trabajo al que se le dedica habitualmente mayor cantidad de horas, en detrimento del puesto de trabajo que genera mayores ingresos (tal como se definía para la ECH presencial y la ECH no presencial instrumentada durante la contingencia de la pandemia).

### **3.7.3. Actividades realizadas en el marco de las recomendaciones de la CIET**

Históricamente, el INE ha reportado los principales indicadores de mercado laboral siguiendo las directrices de las distintas CIET. Bajo este precepto, durante los años 2016, 2017 y 2018, Uruguay fue parte de la iniciativa conjunta entre Chile, Ecuador, El Salvador y Perú para el estudio y

---

<sup>42</sup> Las preguntas referidas a naturaleza jurídica de la empresa o negocio, así como la tenencia de contabilidad suficiente, aplicarán para todas las personas ocupadas a los efectos evaluar la formalidad del sector.



actualización de las encuestas de fuerza laboral acorde a los lineamientos de las 19ª y 20ª CIET, en el marco del fondo de Bienes Públicos Regionales del Banco Interamericano de Desarrollo y bajo la supervisión técnica de Flacso-Chile.

Esta iniciativa se desarrolló en dos etapas y tuvo como resultado dos productos diferenciados:

1. Realización de pruebas cognitivas: se entrevistaron 31 personas con el objetivo de evaluar la comprensión de un *set* de preguntas existentes y otras que eran candidatas a incorporarse en la Encuesta Continua de Hogares en los capítulos de mercado laboral<sup>43</sup>.
2. Encuesta Piloto de Adaptación a las Estadísticas del Trabajo (PAMET 2018): como su nombre lo menciona, se realizó una encuesta piloto con la finalidad de testear y evaluar la pertinencia de varias de las preguntas relevadas en las pruebas cognitivas y que incorporaban las últimas recomendaciones de las 19ª y 20ª CIET<sup>44</sup>. Entre los aspectos principales relevados en esta encuesta, se testeó el efecto del tipo de informante sobre las respuestas brindadas, el capítulo actual de *Situación ocupacional actual*, dimensiones vinculadas al riesgo económico y autonomía en la organización del trabajo a modo de identificar *contratistas dependientes*, recolección de reconocimiento de horas trabajadas por fuera del horario acordado (horas extras) y tenencia de contabilidad en la empresa mediante nueva redacción de las preguntas, y dos alternativas para medir la incidencia del trabajo voluntario. También se realizó un grupo focal con el personal de campo con el objetivo de ver cuáles habían sido las preguntas que presentaron mayor dificultad de comprensión por parte de los entrevistados.

Por otra parte, el INE realizó una encuesta piloto sobre la nueva ECH 2021. El trabajo de campo tuvo lugar a entre marzo y abril de 2021. Este piloto, con una muestra de aproximadamente 400 casos repartidos en la capital del país, procuró reproducir la operativa de la nueva metodología y testear los nuevos cuestionarios. Debido al contexto de pandemia y, especialmente, al incremento de los casos activos por COVID-19, el relevamiento presencial tuvo que ser suspendido, realizándose una parte de la implantación de la encuesta (ola uno) en forma no presencial (vía telefónica). Los datos relevados se encuentran en proceso de análisis.

---

<sup>43</sup> Por más detalles de los resultados alcanzados por Uruguay en el marco de las pruebas cognitivas, remitirse al informe *Evaluación de las Pruebas Cognitivas y formulación de Cuestionarios Piloto* (Bernheim, 2017): <https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/document/files/3-informe-final-consultor%C3%ADa-pruebas-cognitivas.pdf>.

<sup>44</sup> Por más información de los resultados de la encuesta piloto de Uruguay y de los países participantes del proyecto, remitirse al documento *Informe global de la evaluación de los reportes nacionales con los resultados de las pruebas piloto* (Glejberman, 2018): <https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/document/files/4-informe-de-evaluaci%C3%B3n-de-reportes-nacionales-con-resultados-encuestas-piloto.pdf>.

### **3.7.4. Brechas existentes respecto a las CIET**

A continuación, se listan las principales brechas que persisten en la ECH no presencial que al día de la fecha se encuentra operativa y que también persistirán en la nueva ECH 2021.

#### **3.7.4.1. 19ª CIET**

- No se relevan (ni se relevarán) personas no ocupadas que participan en cursos de formación y reentrenamiento como parte de un programa de promoción del empleo, con una oferta de trabajo para iniciar pronto, aunque no buscaron ni estaban disponibles.
- Personas no ocupadas, que realizaron actividades para migrar al extranjero para trabajar a cambio de una remuneración o beneficios, pero que todavía están esperando la oportunidad para partir.
- Otras formas de trabajo como trabajo voluntario o trabajo para la formación. La ECH actual y la ECH 2021 releva solamente trabajo en la ocupación.

#### **3.7.4.2. 20ª CIET**

- Horas de trabajo contractuales.
- Preferencia por un puesto de trabajo no permanente.
- Relaciones de trabajo multipartitas.
- Trabajadores estacionales.
- CISET-18: la nueva ECH 2021 contempla aspectos que permitirían tener aproximaciones, pero no fue planificada para cumplir estrictamente con los requisitos de dicha clasificación.

### **3.7.5. Conclusiones**

Uno de los principales dilemas a los que se enfrentan las encuestas de tipo multipropósito, tal como es la ECH en sus distintas modalidades, es la búsqueda del equilibrio entre los contenidos, la extensión de los cuestionarios y la calidad de los datos. La incorporación y adaptación de las nuevas directrices de la CIET permite describir y visibilizar distintas dimensiones del mercado laboral que eran relevadas en forma parcial, pero también supone un aumento de la carga de respuesta a la persona entrevistada. En este contexto, analizar el costo de oportunidad asociado a cada incorporación es una tarea que debe ser monitoreada al momento de hacer las adaptaciones sobre este tipo encuestas.

En otro orden, la situación de pandemia a partir de la pandemia de la COVID-19 tuvo un impacto sustancial sobre el mercado laboral, dejando en evidencia la necesidad de contar con instrumentos que permitan captar los fenómenos que están sucediendo. La ECH ha ido incorporando paulatinamente las últimas recomendaciones derivadas de las 19ª y 20ª CIET, pero en el contexto de pandemia se vio la necesidad de reforzar y adaptar aquellas dimensiones del mercado laboral en las que los cuestionarios no cubrían cabalmente los impactos de la pandemia. Ejemplo de ello es la incorporación de preguntas y categorías de respuesta para definir situaciones *grises* en la clasificación de la situación ocupacional, recolección de las horas efectivas de trabajo, incidencia del teletrabajo, contemplación de motivos asociados a la pandemia para la no búsqueda de empleo de las personas no ocupadas, entre otros.

Esta situación de emergencia sanitaria sirvió de impulso para reformular y contemplar otros aspectos que serán implementados con la nueva ECH 2021, tales como reforzar la batería de preguntas asociadas a la subutilización de la fuerza de trabajo o relevar las distintas modalidades de trabajo dentro de un mismo puesto.

Ahora bien, la inclusión de variables para determinar nuevas categorizaciones no está exenta de problemas operativos. Este es el caso de la instrumentación de la CISO-18 y de los *contratistas dependientes*.

En primer lugar, y acorde a lo expuesto anteriormente, lograr estas clasificaciones supone la incorporación de nuevas preguntas que hacen aún más extenso un cuestionario multipropósito. De allí se deriva que la clasificación pueda ser realizada en forma parcial (no exhaustiva para lograr la clasificación de las personas mediante la CISO-18) y que estas variables solo sean instrumentadas mediante un relevamiento presencial<sup>45</sup>.

En segundo lugar, muchas de estas categorías propuestas resultan difusas y, en particular para las personas ocupadas como contratistas dependientes, generan dificultades para operacionalizar el algoritmo que las defina, en función de las distintas combinaciones existentes para evaluar su riesgo económico y nivel de autonomía sobre la unidad económica.

Por tanto, es necesario analizar, evaluar y sopesar los resultados obtenidos para poder tomar decisiones operativas y realizar aportes que sirvan a la discusión de las directrices propuestas en el marco de las CIET más recientes.

---

<sup>45</sup> El seguimiento del panel (mediante contacto telefónico) en la ECH 2021 solamente estará acotado a obtener los datos claves para los indicadores más relevantes de mercado laboral.

### 3.7.6. Bibliografía

- Bernheim, R. (2014, 24 de julio). *Evaluación de las Pruebas Cognitivas y formulación de Cuestionarios Piloto* (inf. téc.). Flacso-Chile.
- Ferreira, J. P. (2020). *Metodología de la ECH no presencial 2020* (inf. téc.). Instituto Nacional de Estadística.
- Glejberman, D. (2018, 4 de mayo). *Informe de evaluación de los reportes nacionales con los resultados de las pruebas piloto* (inf. téc.). CEPAL.
- INE (2018, 13 de abril). *Informe final de proyecto. Encuesta piloto para la adaptación a la medición de las estadística del trabajo (PAMET)* (inf. téc.). Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2020, 5 de junio). *Cambios en la operativa y formulario de la Encuesta Continua de Hogares a partir de la emergencia sanitaria* (inf. téc.). Instituto Nacional de Estadística.
- OIT (2013). *19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: Informe III* (inf. téc.) [Informe de la Conferencia]. Organización Internacional de Trabajo.
- OIT (2018). *Conceptual framework for statistics on work relationships: Room Document 5* (inf. téc.). Organización Internacional de Trabajo.
- OIT (2020, 5 de junio). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* (inf. téc.). Organización Internacional de Trabajo.

#### **4. Algoritmos de cálculo.**

En este capítulo se presenta la experiencia nacional de Chile, México y Uruguay sobre el algoritmo que actualmente está en estudio para adoptar la CISO-18, específicamente en lo que respecta a la identificación de los contratistas dependientes.

##### **4.1. Caso México**

###### **4.1.1. Introducción**

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, participó en las discusiones para la elaboración de lo que a la postre sería la Resolución Sobre las Estadísticas de las Relaciones de Trabajo o Resolución I de la 20 CIET (2018). Ello le permitió iniciar pruebas en torno a la temática de contratistas dependientes en julio de 2017, en lo que sería un ciclo de seis pruebas cognitivas o cualitativas que concluyó en julio de 2019. En noviembre de ese mismo año se pasó a una prueba cuantitativa que logró 10,336 entrevistas válidas en una muestra de 12 mil viviendas. Cabe señalar que tanto las pruebas cualitativas como la cuantitativa siempre fueron enfocadas a un informante directo, es decir, no se admitían como entrevistas válidas las proporcionadas por un informante proxy.

Lo que a continuación se presenta en lo que corresponde a la identificación de contratistas dependientes es el resultado de ajustar el diseño de preguntas y sus secuencias al cabo de todas estas pruebas. Reflejan pues la experiencia adquirida en todo este proceso.

La Resolución I en su párrafo 39 identifica dos vertientes de contratistas dependientes:

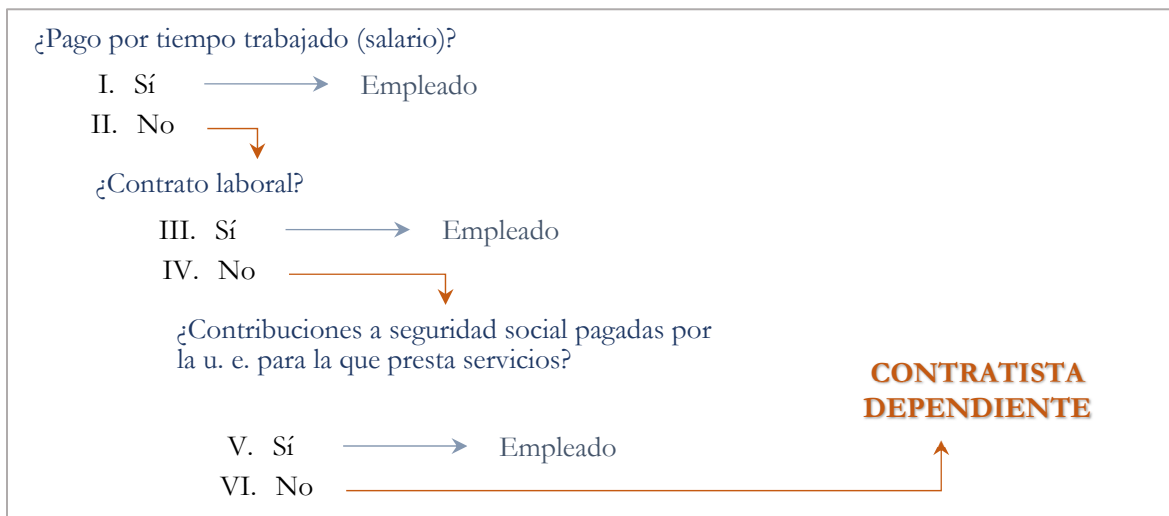
- a) los que proporcionan básicamente servicios laborales a terceros (empresas o instituciones) pero bajo modalidades de transacción mercantil, es decir, no laboral.
- b) Los que aportan recursos financieros o materiales propios a una empresa no constituida en sociedad que encabezan, pero sin tener el control estratégico del concepto de negocio en el que participan al tiempo que enfrentan todos los riesgos.

En otras palabras, se tienen contratistas dependientes análogos a empleados y contratistas dependientes análogos a trabajadores independientes. Las características que los hacen contratistas dependientes en una y otra vertiente es diferenciada si bien el concepto subyacente es el mismo: su desempeño es parte orgánica o integral de la productividad de una tercera entidad que se guarda para sí las decisiones estratégicas. Es por lo que, una decisión clave de diseño, son los protocolos que determinan la trayectoria por donde habrá de transcurrir la entrevista a fin de ir decantando en el proceso de esta a los contratistas dependientes de una u otra modalidad.

El diseño del cuestionario que se ha denominado ENOE 19/20 evita, en primer término, que el informante se identifique o autoclasifique en opciones de respuesta predeterminadas del tipo “Es usted... empleado o trabajador asalariado/ cuentapropista, etc.”. En vez de ello realiza preguntas sobre si la persona es supervisada o no en su trabajo y reafirma indagando si decide sobre su tiempo de trabajo. Cuando la persona reconoce ser supervisada o admite que un tercero tiene autoridad sobre su tiempo laboral ello determina que la entrevista fluya por el mismo cauce de los trabajadores dependientes, pero en donde pasarán por preguntas que terminarán distinguiéndolos de ellos. De admitir no ser supervisado ni tampoco que alguien más tiene autoridad sobre su tiempo de trabajo, la entrevista fluirá por el cauce los trabajadores independientes en donde, a su vez, habrá preguntas que los distingan de éstos. La idea es minimizar la autoclasificación antes de decidir por una u otra vertiente.

#### 4.1.2. Identificación básica de contratistas dependientes dentro de la trayectoria análoga a la de empleados y preguntas específicas

El diagrama siguiente muestra la secuencia de preguntas:



Fuente: elaboración propia, INEGI-México

**G04. En este trabajo, ¿tiene un jefe o superior?**

- 1 Sí → G07
- 2 No
- 3 No está seguro de su respuesta

**G08. En este trabajo, ¿tiene un...**  
(Lee las opciones y circula la indicada)

- 1 contrato o nombramiento como empleado (contrato laboral)?
- 2 contrato como prestador de servicios? } G15
- 3 contrato mercantil o comercial? } G11
- 4 acuerdo o arreglo de palabra?
- 5 Tiene contrato, pero no sabe de qué tipo
- 6 Le obligan a trabajar → I01
- 7 Es un trabajador familiar sin un acuerdo de por medio → I03

**G14. En este trabajo, ¿tiene un empleador o supervisor que...**  
(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 ¿le pide cumplir con un horario?
- 2 ¿decide cuántos y cuáles días usted debe trabajar? } I01
- 3 Ninguna de las anteriores

**I13. Por su trabajo, ¿recibe un sueldo o salario fijo?**

- 1 Sí → I15
- 2 No
- 3 No le pagan → I24

**I14. ¿Cómo le llama al pago que usted recibe por este trabajo?**  
(Anota la respuesta y circula la opción correspondiente)

- 1 No le pagan → I24
- 2 Pago por honorarios
- 3 Propinas
- 4 Comisión
- 5 Pago a destajo
- 6 Jornal
- 7 Otro } I16

Una u otra

**I24. Por este trabajo, ¿cotiza en...**  
(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

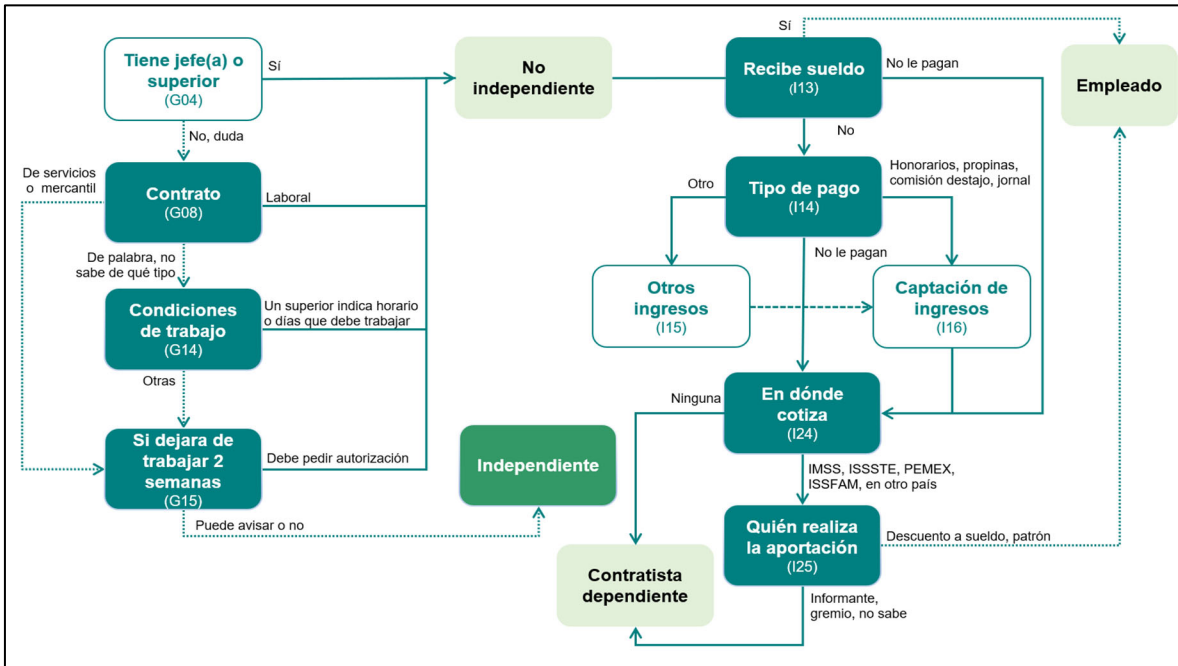
- 1 el seguro social (IMSS)?
- 2 el ISSSTE federal?
- 3 una institución de gobierno del estado?
- 4 otra institución pública (PEMEX, ISSFAM)?
- 5 En la seguridad social de otro país → I27
- 6 Ninguna de las anteriores → I26

**I25. En este trabajo, ¿su cotización...**  
(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 se le descuenta de su sueldo, la empresa o institución?
- 2 la paga su jefe o patrón?
- 3 la paga directamente usted?
- 4 la paga el gremio al que pertenece?
- 9 No sabe

**Algoritmo**

**Contratistas dependientes que proporcionan servicios laborales a terceros**



Fuente: elaboración propia, INEGI-México

### 4.1.3. Contratistas dependientes que encabezan unidades económicas no incorporadas

Cuando el informante no reconoce ser supervisado ni que nadie más ejerce autoridad sobre su tiempo de trabajo el flujo de la entrevista le canaliza en una trayectoria junto con el resto de los trabajadores independientes de los que más adelante habrá de diferenciarse.

La estrategia de diferenciación, una vez que se internan en una trayectoria de trabajadores independientes, es la denominada aproximación en dos etapas. La primera se concentra en cómo se accede al mercado, la segunda explora si se sigue una política de comercialización establecida por una tercera entidad o, alternativamente, si ésta ejerce un control de recursos que incide en los procesos.

La aproximación en dos etapas comprende entonces dos variantes.

- ACCESO AL MERCADO + POLÍTICA DE COMERCIALIZACIÓN
- ACCESO AL MERCADO + CONTROL DE PROCESO

El acceso al mercado o definición de situación frente a los clientes tiene un doble papel, dar un contexto y funcionar como un filtro de aquello que amerita explorar bajo la perspectiva de contratista dependiente.

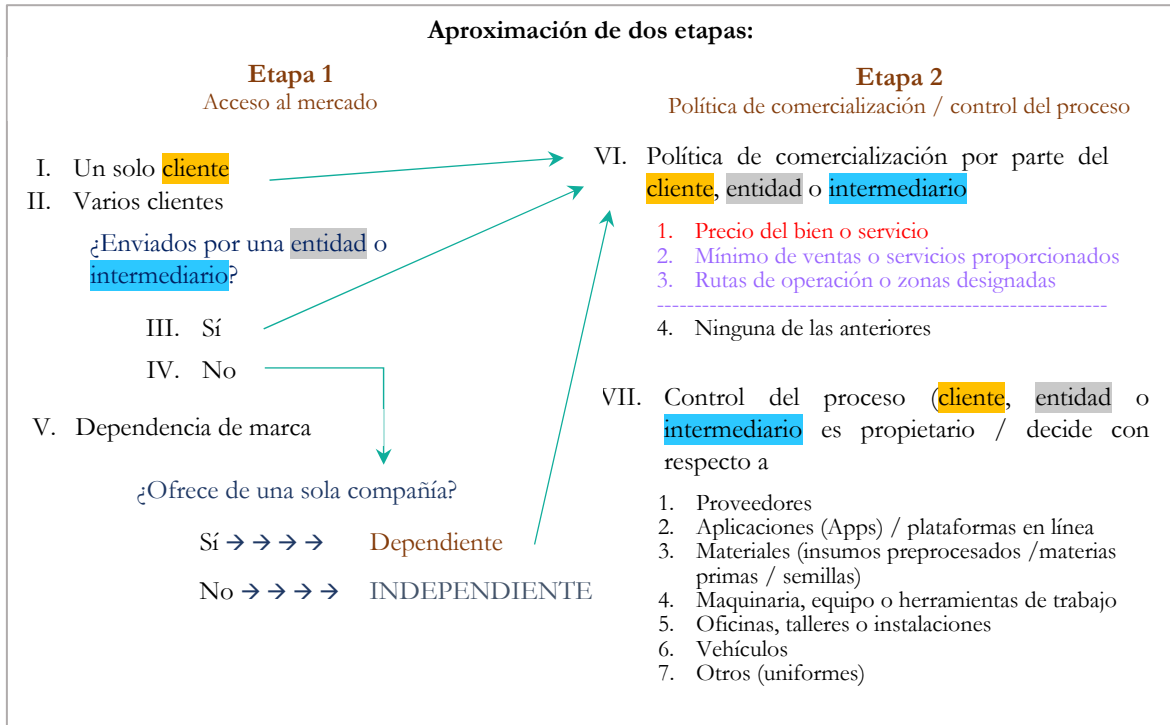
ACCESO AL MERCADO DISTINGUE TRES SITUACIONES:

- Un solo cliente.
- (Mayoría de) clientes suministrados por una entidad/intermediario.
- Dependencia de marca (Acceso a clientes potenciales en nombre de una marca).

A continuación, una ilustración esquemática de la *aproximación de dos etapas*.



**Contratistas dependientes que encabezan negocios no incorporados (no se consideran supervisados en la conducción de sus actividades)**



Fuente: elaboración propia, INEGI-México

El contexto que esto proporciona es importante. Por ejemplo, no es aconsejable lanzar, sin más, la pregunta sobre quién fija el precio al dueño de un minisúper o tienda miscelánea de barrio. El dueño puede tener un refrigerador de bebidas carbonatadas surtido por la compañía de esas bebidas. Puede ofrecer también otros productos suministrados por otras compañías con precios ya establecidos. Dado lo anterior no es improbable que diga que los precios los fijan otros, pero ciertamente no depende de una sola compañía para todo lo que ofrece, además de que hay precios que fija y otros no. Estos casos deben ser filtrados para no que no se conviertan en falsos positivos de contratistas dependientes.

En la experiencia INEGI de pruebas se han encontrado nueve posibilidades de contratistas dependientes en cuatro de las cuales la fijación de precios confirma de manera decisiva lo que se venía configurando en cuanto al acceso al mercado. En el resto no es así y se puede discutir si son casos o no de contratistas dependientes. Creemos que sí lo son porque están integrados al concepto de negocio de un cliente, entidad, o intermediario que tiene un interés directo en su productividad y desempeño económico. La tipografía en color se vincula a la del esquema.

A. **I + VI** en actividades no agrícolas (I + VI no tiene sentido).

- B. **I + VI + VII** actividades agrícolas.
- C. **I + VII** precio negociado con el cliente, sin embargo, éste decide cuestiones fundamentales del proceso, situación que puede presentarse en la maquila o manufactura integrada a una cadena de valor.
- D. **II + III + VI** i.e. Uber.
- E. **II + III + VI** el intermediario envía los clientes, dejando cierto margen para la negociación del precio, como en el sexo-servicio.
- F. **II + III + VI + VII** la persona no está involucrada en la acción de venta a los consumidores, como en el caso del personal de entrega de FedEx, UPS o Amazon, así como a quienes se dedican al *delivery* en general. Esto en los casos en los que el informante identifica al consumidor final con el cliente
- G. **II + III + VII** la entidad o intermediario que envía los clientes deja margen para negociar el precio con ellos, pero es dueña del vehículo, como en el servicio de sitio de taxis.
- H. **II + IV + V + VI** vendedores de seguros.
- I. **II + IV + V + VI** la entidad o intermediario es una marca registrada que deja algún margen de fijación de precios o precios recomendados (*Tupper-ware / Avon* y otros vendedores por catálogo).

El propósito primario de estas nueve vertientes es más el identificar, sea por una vía u otra, a un posible contratista dependiente aún y cuando no tenga claridad entre la distinción de cliente y consumidor final. Es como una red de pesca. Un subproducto de la estrategia seguida es dar lugar a una fina tipología de casos que pudiera ser analíticamente relevante, si bien no es ése su propósito principal.

## Preguntas detalladas en el cuestionario ENOE 19/20 para contratistas dependientes en trayectoria de trabajadores independientes o autónomos

### Autoridad y control de tiempo

#### Una u otra

**G04.** En este trabajo, ¿tiene un jefe o superior?

- 1 Si → G07
- 2 No
- 3 No está seguro de su respuesta

**1a**

---

**G05.** Entonces, en este trabajo, ¿usted...

(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 trabaja u opera por su cuenta? → G15
- 2 dirige un negocio independiente? → H01
- 3 ayuda en un negocio de su familia?
- 4 es cooperativista?
- 5 es ejidatario o comunero? } H01
- 6 ninguna de las anteriores → G07

**2a**

**G05.** Entonces, en este trabajo, ¿usted...

(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 trabaja u opera por su cuenta? → G15
- 2 dirige un negocio independiente? → H01
- 3 ayuda en un negocio de su familia?
- 4 es cooperativista?
- 5 es ejidatario o comunero? } H01
- 6 ninguna de las anteriores → G07

**1b**

---

**G15.** Si usted decidiera dejar de trabajar dos semanas,

(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 ¿tendría que pedir permiso o autorización? → I01
- 2 ¿solo avisaría?
- 3 ¿no tiene que avisarle a nadie?

**2b**

## Dependencia en cuanto acceso a mercado

### Dependencia de cliente

#### Una u otra

**H06.** Durante las últimas cuatro semanas, ¿usted ha trabajado...

(Lee las opciones y circula la indicada)

- 1 para un solo cliente?
- 2 para más de un cliente? → H08
- 3 No aplica o no tuvo clientes → H09

**3c**

---

**H07.** ¿Este cliente es...

(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 una empresa o negocio establecido? } H10
- 2 una institución o asociación? }
- 3 un intermediario? }
- 4 un particular? → H15

**4c**

**H06.** Durante las últimas cuatro semanas, ¿usted ha trabajado...

(Lee las opciones y circula la indicada)

- 1 para un solo cliente?
- 2 para más de un cliente? → H08
- 3 No aplica o no tuvo clientes → H09

**3d**

---

**H09.** ¿Alguna de las siguientes características describe a su negocio?

(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 ¿Promover productos o servicios de una sola compañía o empresa?
- 2 ¿Maquilar productos o servicios para otras empresas o compañías? → H11
- 3 ¿Ninguna de las anteriores? → H15

**4d**

### Clientes proporcionados por una tercera entidad

**H06.** Durante las últimas cuatro semanas, ¿usted ha trabajado...

(Lee las opciones y circula la indicada)

- 1 para un solo cliente?
- 2 para más de un cliente? → H08
- 3 No aplica o no tuvo clientes → H09

**3e**

**H08.** ¿Sus clientes se los envía alguna empresa o intermediario?

- 1 Sí, todos } H10
- 2 Sí, la mayoría }
- 3 Sí, algunos }
- 4 No }

**4e**

*Dependencia de marca*

**H06.** Durante las últimas cuatro semanas, ¿usted ha trabajado...  
(Lee las opciones y circula la indicada)

- 1 para un solo cliente?
- 2 para más de un cliente? → H08
- 3 No aplica o no tuvo clientes → H09

**3f**

---

**H08.** ¿Sus clientes se los envía alguna empresa o intermediario?

- 1 Sí, todos
- 2 Sí, la mayoría } H10
- 3 Sí, algunos
- 4 No

**4f**

**H09.** ¿Alguna de las siguientes características describe a su negocio?  
(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 ¿Promover productos o servicios de una sola compañía o empresa?
- 2 ¿Maquilar productos o servicios para otras empresas o compañías? → H11
- 3 ¿Ninguna de las anteriores? → H15

**5f**

*Confirmación de dependencia económica-operativa*

Y / O

**H10.** Esta empresa (intermediario), ¿establece...  
(Lee las opciones hasta obtener una respuesta afirmativa)

- 1 el precio del producto o servicio que usted ofrece?
- 2 el monto mínimo de ventas u operaciones que usted debe realizar?
- 3 el lugar, rutas o zonas donde puede trabajar?
- 4 los proveedores con los que usted debe trabajar?
- 5 ninguna de las anteriores?

**3g**

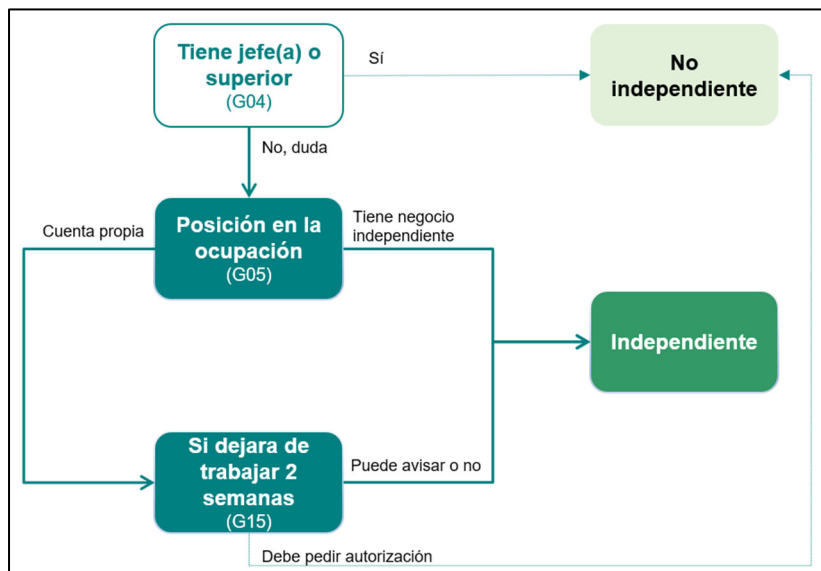
**H13.** (Nombre dado en H11), ¿le proporciona para trabajar...  
(Lee las opciones y circula las indicadas)

- 1 una aplicación en línea o App?
- 2 materiales (insumos, materias primas, semillas)?
- 3 maquinaria, equipo o herramientas (equipamiento)?
- 4 cartera de clientes o ruta de operación?
- 5 oficina, local o instalaciones?
- 6 vehículo?
- 7 otros insumos? \_\_\_\_\_  
Especifica
- 8 No le proporciona insumos o recursos → H15
- 0 Exclusivo captura

**4g**

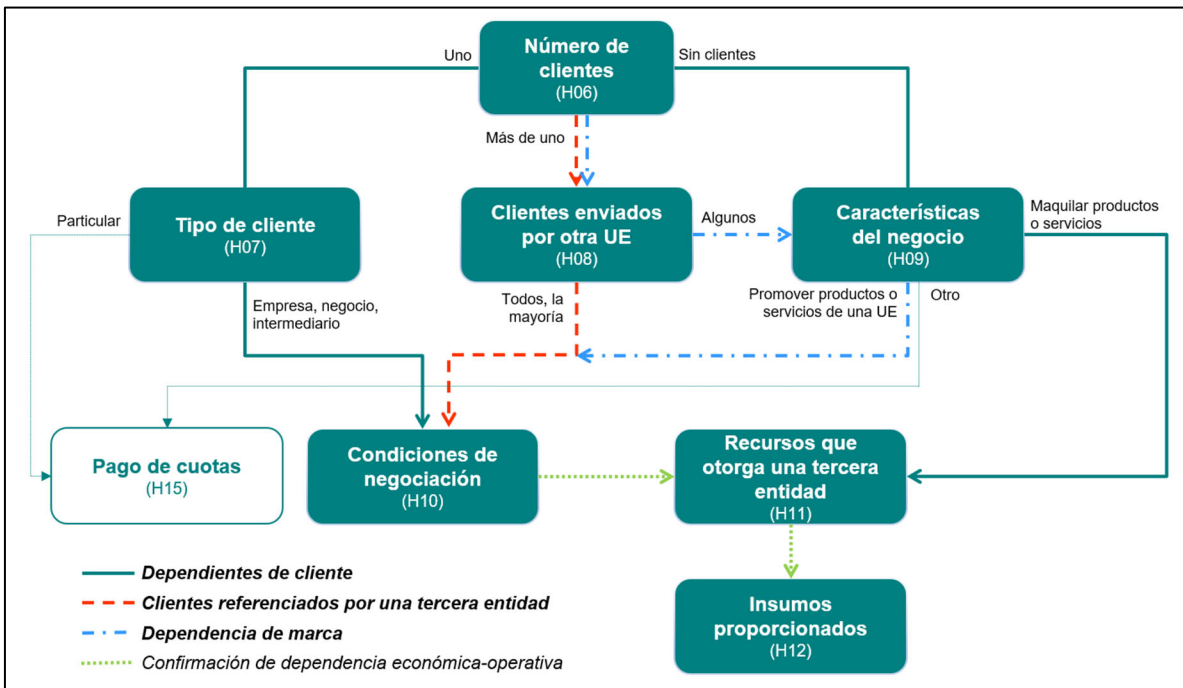
**Algoritmos**

**Autoridad y control de tiempo**



Fuente: elaboración propia, INEGI-México

**Dependencia de acceso al mercado y confirmación de dependencia económica-operativa**



Fuente: elaboración propia, INEGI-México

## **4.2. Caso Uruguay**

### **4.2.1. Introducción**

La identificación de las personas ocupadas como contratistas dependientes constituye un nuevo ítem dentro de las características del puesto de trabajo relevadas por la Encuesta Continua de Hogares (ECH), pero que tiene sus primeras aproximaciones en dos instancias piloto desarrolladas por el Instituto Nacional de Estadística de Uruguay (INE).

El presente documento tiene por cometido presentar el algoritmo empleado para identificar a las personas contratistas dependientes en la nueva ECH, en el marco de la adopción de las recomendaciones realizadas por la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (20ª CIET)<sup>46</sup>. En primer lugar, se enunciarán brevemente los antecedentes realizados por el INE en esta materia. En segundo lugar, se presentará la batería de preguntas involucrada en la identificación de las personas contratistas dependientes, así como su correspondiente algoritmo de cálculo, para luego finalizar con algunas reflexiones derivadas de su instrumentación.

### **4.2.2. Antecedentes**

Para los cuestionarios previos a la ECH 2021, el relevamiento de los datos de fuerza laboral estaba alineado con las principales recomendaciones de la 18ª y 19ª CIET. A grandes rasgos, estos cuestionarios permitían caracterizar el puesto de trabajo a partir de la relación con el empleo declarada por el informante según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), identificar situaciones de subempleo por insuficiencia de horas e informalidad a partir del no registro a la seguridad social, entre otros indicadores.

En la caracterización del puesto de trabajo cobraba relevancia la situación en el empleo declarada por el informante, ya que a partir de esta respuesta se condicionaba gran parte del flujo del cuestionario de mercado laboral. Por ejemplo, si se trataba de una persona ocupada dependiente, se recolectaba información respecto a reconocimiento de horas extras, derecho a vacaciones y licencia por enfermedad, entre otras dimensiones; en caso de que se tratara de un empleo independiente, se indagaba sobre la contabilidad del negocio, la naturaleza jurídica y la forma de tributación del mismo.

---

<sup>46</sup> El nuevo cuestionario de la ECH 2021 se encuentra operativo a partir del relevamiento del mes de julio de 2021.

44 ¿En este trabajo es...		
F73		
... asalariado/a privado/a? .....	1	pase a preg. 46
... asalariado/a público/a? .....	2	
... miembro de cooperativa de producción o trabajo?.....	3	
... patrón/a?.....	4	pase a preg. 48
... cuenta propia sin local ni inversión? .....	5	
... cuenta propia con local o inversión? .....	6	
... miembro del hogar no remunerado? .....	7	pase a preg. 52
... trabajador/a de un programa social de empleo? .....	8	

Fuente: elaboración propia, INE-Uruguay

Esta forma de relevamiento permitía caracterizar el puesto de trabajo, aunque limitaba la identificación de relaciones encubiertas. Puntualmente, quedaban relegadas situaciones donde la persona declaraba tener una relación con el empleo, pero que en la práctica no se correspondía con el grado de autonomía organizativa o el nivel de riesgo económico asumido para el puesto de trabajo.

A modo de avanzar en esta caracterización y sortear estas limitaciones, en 2018 el INE realizó un Piloto para la Adaptación a la Medición sobre las Estadísticas del Trabajo (PAMET 2018<sup>47</sup>) donde se instrumentó una batería de preguntas que permitían caracterizar la situación en la ocupación a partir de la Clasificación Internacional del Estado en Ocupación (CISO-18) y, a partir de allí, caracterizar relaciones de trabajo encubiertas. Las principales preguntas incluidas en el cuestionario piloto para este fin fueron las siguientes:

<sup>47</sup> Proyecto realizado en el marco del Componente II del Proyecto Bienes Públicos Regionales (BPR), denominado *Adaptación regional de nueva directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo*, el cual tenía como objetivos:

- testear el cuestionario sobre fuerza de trabajo que reducía brechas de respecto la 19ª CIET y era resultante de la aplicación pruebas cognitivas;
- evaluar si el cambio de formulario tenía efectos estadísticamente significativos sobre los indicadores de fuerza de trabajo, en relación con el formulario vigente al momento de la realización del piloto; y,
- evaluar si el tipo de informante (informante directo vs informante indirecto) tenía efectos estadísticamente significativos sobre los indicadores de fuerza de trabajo.

**OP3- En ese trabajo:**

1. Trabajaba para su propia empresa, negocio o actividad independiente
2. Trabajaba para un patrón, empleador (pase a OP3b)
3. Es trabajador no remunerado para el negocio o empresa de un miembro del hogar (pase a OP8)

**OP3a- En su trabajo, empresa, negocio o actividad:**

1. Emplea personas (pase a OP5)
2. Es trabajador por cuenta propia sin empleados (pase a OP4)
3. Es miembro de una cooperativa de producción o trabajo (pase a OP6)

**OP3b- En su trabajo principal, ¿trabaja cómo...**

1. asalariado en el sector privado? (pase a OP8)
2. asalariado en el sector público? (pase a OP8)
3. trabajador de un programa social de empleo? (pase a OP8)

**OP4- Para llevar adelante su actividad tuvo que invertir en:**

	Sí	No
OP4a. Local o instalación de un predio	1	2
OP4b. Máquinas, equipamiento o herramientas de trabajo	1	2
OP4c. Capacitación o estudios previos	1	2
OP4d. Vehículo	1	2

**OP5- ¿Quién decide sobre...**

	Usted	Su cliente	Su proveedor	No aplica
OP5a. su horario de trabajo?	1	2	3	4
OP5b. el lugar donde realiza su trabajo?	1	2	3	4
OP5c. el uniforme de trabajo?	1	2	3	4
OP5d. el tipo de producto o servicio ofrecido?	1	2	3	4
OP5e. el precio de los productos o servicios?	1	2	3	4

*Solo para trabajadores no dependientes (cuentapropistas, patrones y cooperativistas; OP3 = 1)*

**OP6- ¿En su negocio se lleva contabilidad o se contrata los servicios de un estudio contable?**

1. Sí
2. No

**OP7- ¿El negocio está registrado ante las oficinas de impuestos o de la seguridad social?**

1. Sí
2. No

*Todos las personas ocupadas (SO11 > 0)*

**OP8- ¿Cuántas personas trabajan en la empresa o institución?**

1. 1 persona
2. 2 a 4 personas
3. 5 a 9 personas
4. 10 a 19 personas
5. 20 a 49 personas
6. 50 o más personas

**OP9- En este trabajo, ¿cobra aguinaldo?**

1. Sí
2. No

**OP10- ¿Aporta a alguna caja de jubilaciones por este trabajo?**

1. Sí
2. No

*Solo para personas asalariados (públicos o privados; OP3 = 2)*

**OP11- ¿Quién es el responsable de realizar sus aportes sociales, como el FONASA y aportes jubilatorios?**

1. Su patrón / empleador
2. Usted mismo

Fuente: elaboración propia, INE-Uruguay



Si bien en esa oportunidad no se definió un algoritmo de cálculo para estimar la cantidad de personas ocupadas que revestían la calidad de contratistas dependientes, sí se tomó como insumo principal para evaluar las variables y categorías de respuesta a implementar en el cuestionario nuevo (puntualmente, las variables y categorías de *OP4*, *OP5* y *OP11*).

Por último, durante febrero de 2021 se desarrolló una encuesta piloto que tuvo por objetivo evaluar la operativa y cuestionario de la ECH en el marco de su nueva metodología (Piloto ECH 2021). El cuestionario aplicado en dicha instancia constituye el formulario vigente y, en líneas generales, no se encontraron dificultades para aplicar la batería de preguntas vinculadas a la identificación de esta población.

#### **4.2.3. Instrumentación**

En base a las recomendaciones existentes en las últimas CIET, las consultas regionales realizadas y la información recogida en PAMET 2018 y la Piloto ECH 2021, el cuestionario ECH 2021 instrumentó una batería de preguntas híbrida que mantiene el relevamiento de la categoría del empleo a partir de los criterios de la CISE-93, pero evaluándose la misma a partir de la incorporación de dimensiones propias de la CISO-18, tales como el grado de autonomía organizativa y el riesgo económico de la actividad.

En consecuencia, el flujo del cuestionario está condicionado por la respuesta otorgada por el informante en la categoría de empleo (según la CISE-93), la cual será evaluada de la siguiente manera:

- Si se clasifica como persona ocupada en relación dependiente (*asalariado/a público/a, asalariado/a privado/a o trabajador/a de un programa social de empleo*) se identificará:
  - Quién es el responsable de los aportes sociales (en caso de tenerlos). En caso de que sea la propia persona la encargada de realizar sus aportes, será identificada como contratista dependiente.
  - La forma de retribución principal (y habitual) por su trabajo. En caso de que la persona no reciba el pago en forma de sueldo, salario o jornal, será clasificada como contratista dependiente.

<b>122</b> <i>¿En ese trabajo es...</i> <small>f73</small>	
... asalariado/a privado/a?.....	1
... asalariado/a público/a?.....	2
... socio-miembro de cooperativa de producción o trabajo?.....	3
... patrón/a?.....	4
... cuenta propia?.....	9
... miembro del hogar no remunerado?.....	7
... trabajador/a de un programa social de empleo?.....	8
<b>125</b> <i>¿Quién es el responsable de realizar sus aportes jubilatorios y al FONASA?</i> <small>f278</small>	
Su empleador o patrón.....	1
Usted mismo.....	2
<b>126</b> <i>En este trabajo los ingresos son principalmente:</i> <small>f279</small>	
suelo, salario o jornal.....	1
pago por pieza o unidad vendida.....	2
por servicios prestados.....	3
ganancias o utilidades de su actividad.....	4

Fuente: elaboración propia, INE-Uruguay

- Si se clasifica como persona ocupada en relación independiente (*socio-miembro de una cooperativa de producción o trabajo o cuenta propia*) se identificará su autonomía organizativa a través de:
  - Quién decide su horario de trabajo.
  - Quién decide el tipo de producto o servicio ofrecido.
  - Quién decide el precio de los productos o servicios.

En caso de que en alguna de las tres variables responda que el responsable es un tercero, la persona será identificada como contratista dependiente.

122 ¿En ese trabajo es...		
<small>f73</small>	... asalariado/a privado/a? .....	1
	... asalariado/a público/a? .....	2
	... socio-miembro de cooperativa de producción o trabajo? .....	3
	... patron/a? .....	4
	... cuenta propia? .....	9
	... miembro del hogar no remunerado? .....	7
	... trabajador/a de un programa social de empleo? .....	8

127 ¿Quién decide sobre...		Usted	Otro
	... su horario de trabajo? .....	1	2
<small>f280_1</small>	... el tipo de producto o servicio ofrecido? .....	1	2
<small>f280_2</small>	... el precio de los productos o servicios? .....	1	2
<small>f280_3</small>			

Fuente: elaboración propia, INE-Uruguay

#### 4.2.4. Algoritmo de cálculo

```
ECH$CONT_DEP <- ifelse((((ECH$f73==1 | ECH$f73==2 | ECH$f73==8) & (ECH$f278==2 |
ECH$f279>1)) |
((ECH$f73==3 | ECH$f73==9) & (ECH$f280_1==2 | ECH$f280_2==2
| ECH$f280_3==2))),
1, 0)
```

#### 4.2.5. Reflexiones finales

La experiencia del INE en cuanto a la identificación e inclusión de las personas contratistas dependientes en las estadísticas oficiales es muy incipiente. Sin embargo, se puede mencionar ciertos aspectos claves que incidieron en la determinación de la actual batería de preguntas dedicada a captar este fenómeno.

En primer lugar, es importante resaltar la relevancia de las encuestas piloto para la definición de las preguntas a incluir en el cuestionario. De estas instancias se logra obtener información preliminar sobre la pertinencia y relevancia de ciertas dimensiones que hacen a la especificidad del mercado laboral analizado.

En segundo lugar, la combinación entre la clasificación del empleo según la CISE-93 y la evaluación de la misma a partir del riesgo económico de la actividad y la autonomía organizativa, puede ser una alternativa a considerar en encuestas donde no es viable aplicar la CISO-18 en forma exhaustiva. En particular, en encuestas de condiciones de vida que ya cuentan con un cuestionario extenso, tal como la ECH.

En tercer y último lugar, la captación de las personas contratistas dependientes se torna relevante para obtener medidas alternativas de la subocupación e informalidad del mercado laboral. Para el caso de Uruguay, acorde a datos sujetos a revisión para el mes de julio de 2021, se estimó que el 5,5% de las personas ocupadas revisten la condición de contratistas dependientes.

### 4.3. Caso Chile

#### 4.3.1. Antecedentes

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) tiene por objetivo medir el vínculo de las personas de 15 años y más con el mercado laboral, identificando por separado a las personas ocupadas, desocupadas o fuera de la fuerza de trabajo (conocidas también como inactivas). Es la fuente oficial en Chile para la medición de los principales indicadores de mercado laboral y su difusión se realiza de forma mensual a través de estimaciones de trimestres móviles.

Desde el año 2010, la ENE incluye todos los criterios plasmados en la resolución I de la 19° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (19°CIET, 2013) sobre “*estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo*”, lo que permite ir más allá de los indicadores tradicionales obteniendo estimaciones complementarias que permitan mejorar el seguimiento y análisis del mercado laboral. A nivel latinoamericano, Chile ha sido pionero en la adopción de las últimas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A raíz de las últimas recomendaciones de la 20°CIET (2018), el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile incorporó a contar del año 2020 un conjunto de nuevas preguntas en el cuestionario de la ENE para mejorar la caracterización de las relaciones de trabajo dentro de la población ocupada, en línea con los cambios que ha experimentado el mercado laboral en los últimos años y fruto también de la experiencia del proyecto de Bienes Públicos Regionales del BID ejecutado entre los años 2016-2018 sobre la “*adaptación regional de nuevas directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo*”<sup>48</sup>. Uno de los objetivos de las nuevas preguntas es permitir la identificación de la categoría de **contratistas dependientes** según el nuevo Clasificador de Situación en la Ocupación CISO-18. Estas nuevas preguntas están siendo monitoreadas durante todo este año para su publicación oficial a contar del año 2021<sup>49</sup>.

Este documento es la primera aproximación a la implementación de un algoritmo de cálculo para identificar a los contratistas dependientes desde la mirada de los trabajadores independientes o dependientes. Los resultados que se muestran en las sesiones siguientes son con referencia al trimestre

---

<sup>48</sup> Para más información ver resultados proyecto BPR 2016-218 en el siguiente link: [http://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/cuestionario-y-gu%C3%ADa-metodol%C3%B3gica.pdf?sfvrsn=32a9d67f\\_4](http://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/proyecto-bpr-bid-2016-2018/cuestionario-y-gu%C3%ADa-metodol%C3%B3gica.pdf?sfvrsn=32a9d67f_4).

<sup>49</sup> Para mayor información ver separata técnica “fortalecimiento de la Encuesta Nacional de Empleo” publicada en febrero de 2020. [http://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tem%C3%A1ticas/separata-t%C3%A9cnica-fortalecimiento-ene-febrero-2020.pdf?sfvrsn=c894aba2\\_4](http://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tem%C3%A1ticas/separata-t%C3%A9cnica-fortalecimiento-ene-febrero-2020.pdf?sfvrsn=c894aba2_4).

móvil abril-junio de 2020. En este análisis es relevante tomar en consideración el impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral desde el mes de marzo de 2020.

#### **4.3.2. Identificación de la categoría en la ocupación dentro de la ENE**

Basado en las definiciones expuestas en la resolución I de la 20°CIET (2018) sobre “*estadísticas de las relaciones de trabajo*”<sup>50</sup>, se identifican dos subgrupos de contratistas dependientes a partir de la clasificación de las personas como trabajadores dependientes o independientes. En términos conceptuales se menciona en el párrafo 39 lo siguiente:

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

En el caso de Chile el flujo del cuestionario de la ENE permite identificar por separado a los *trabajadores dependientes o independientes* según el grado de autoridad que ejercen dentro del puesto trabajo y/o la unidad económica. Las preguntas utilizadas permiten distinguir a los trabajadores independientes que contratan o no a trabajadores de forma permanente (excluyendo a los familiares no remunerados), a los trabajadores dependientes que trabajan para una unidad económica y a los familiares auxiliares que en Chile se denominan trabajadores familiares no remunerados.

Posterior a la identificación de estos dos grandes subgrupos dentro de los ocupados comienza la caracterización de la ocupación en donde existen preguntas diferenciadas para cada subgrupo que permiten conocer el riesgo económico o la dependencia económica y organizativa que tiene el puesto de trabajo o la unidad económica, por ejemplo las preguntas sobre caracterización de la informalidad laboral tienen un foco distinto dependiendo si la persona es un trabajador dependiente o independiente, en línea con las recomendaciones internacionales. Esto mismo aplica para las nuevas preguntas sobre identificación de los contratistas dependientes, ya que se incorporan preguntas diferenciadas por tipo de ocupación.

---

<sup>50</sup> Ver resolución en el siguiente link: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647367.pdf).

### 4.3.3. Identificación de los contratistas dependientes dentro de los trabajadores independientes

Dado que no se cuenta con un algoritmo definido, se realiza en primer lugar un análisis exploratorio de las variables disponibles en el cuestionario de la ENE para identificar a los contratistas dependientes dentro de la categoría de trabajadores independientes.

Para el caso de los trabajadores independientes (empleadores o trabajadores por cuenta propia) se realiza un primer análisis de la **dependencia de carácter económico** de la unidad económica a través del uso de medios de producción para ejecutar las tareas y la propiedad de estos, en donde se define que existe dependencia si la propiedad de tales medios es de un tercero a la organización (una persona que no es socia u una empresa externa).

Las preguntas utilizadas son:

*La responden todos los trabajadores independientes tanto Empleadores como Cuenta Propia*

Existencia de dependencia económica: control sobre los medios de producción
 

➔

<p><b>d6_1</b> Para la realización del trabajo de [nombre de persona], ¿requiere de un local, establecimiento o predio?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí                      <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p><input type="checkbox"/> 88 No sabe                      <input type="checkbox"/> 99 No responde                      <b>Pasa a d7_1</b></p>	<p><b>d8_1</b> En el trabajo de [nombre de persona], ¿utiliza algún tipo de herramienta?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí                      <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p><input type="checkbox"/> 88 No sabe                      <input type="checkbox"/> 99 No responde                      <b>Pasa a d9_1</b></p>
<p><b>d6_2</b> ¿Quién es el propietario o arrendatario del local, instalación o predio donde trabaja [nombre de persona]?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Otra persona que no es socia</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Otra empresa</p>	<p><b>d8_2</b> ¿Quién es propietario o arrendatario de las herramientas con las que trabaja [nombre de persona]?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Otra persona que no es socia</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Otra empresa</p>
<p><b>d7_1</b> En el trabajo de [nombre de persona], ¿utiliza algún tipo de maquinaria?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí                      <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p><input type="checkbox"/> 88 No sabe                      <input type="checkbox"/> 99 No responde                      <b>Pasa a d8_1</b></p>	<p><b>d9_1</b> En el trabajo de [nombre de persona], ¿utiliza algún vehículo de transporte?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí                      <input type="checkbox"/> 2 No</p> <p><input type="checkbox"/> 88 No sabe                      <input type="checkbox"/> 99 No responde                      <b>Pasa a d10</b></p> <p><b>⚠ Considere cualquier tipo de vehículo, tenga o no tenga motor</b></p>
<p><b>d7_2</b> ¿Quién es propietario o arrendatario de las máquinas con las que trabaja [nombre de persona]?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Otra persona que no es socia</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Otra empresa</p>	<p><b>d9_2</b> ¿Quién es propietario o arrendatario del vehículo de transporte que utiliza en su trabajo [nombre de persona]?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona]                      <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Otra persona que no es socia</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Otra empresa</p>

Fuente: elaboración propia, INE-Chile

En términos del total de trabajadores independientes, los mayores niveles de dependencia económica se constatan en el acceso a un “local, instalación o predio” y “vehículo de transporte”, ahora bien, también se destaca “maquinaria” en tercer lugar. **Por tanto, a priori estos tres medios de producción toman relevancia a la hora de ser variables de clasificación y/o identificación de los contratistas dependientes según el grado de dependencia económica.**

Un segundo análisis relevante dentro de los trabajadores dependientes tiene relación con la **dependencia de carácter organizativa** que se refiere a las decisiones que toman los trabajadores con respecto al horario de trabajo, lugar o rutas donde realiza su actividad, el tipo de producto o servicio que destina a la venta y, por último, el precio del producto o servicio ofrecido. Al igual que la dependencia económica el criterio de dependencia es que las decisiones son tomadas por un tercero a la unidad económica.

Las preguntas utilizadas son:

*La responden todos los trabajadores independientes tanto Empleadores como Cuenta Propia*

Existencia de dependencia organizativa: control sobre decisiones relevantes en el funcionamiento de la actividad económica

<p><b>d10</b> En su trabajo, ¿quién decide sobre...</p> <p><b>d10_1</b> ...el horario de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Un cliente</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Un proveedor</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otro ¿Quién? .....</p> <p><b>d10_2</b> ...el lugar, rutas o zonas donde realiza su actividad?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Un cliente</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Un proveedor</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otro ¿Quién? .....</p>	<p><b>d10_3</b> ...el tipo de producto o servicio que destina a la venta?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Un cliente</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Un proveedor</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otro ¿Quién? .....</p> <p><b>d10_4</b> ... el precio de productos o servicios ofrecido?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 88 No sabe</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Un socio de [nombre de persona] <input type="checkbox"/> 99 No responde</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Un cliente</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Un proveedor</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otro ¿Quién? .....</p>
--	--

Fuente: elaboración propia, INE-Chile

En términos del total de trabajadores independientes, los mayores niveles de dependencia se constatan en la decisión del “lugar, rutas o zonas donde realiza su actividad” y el “precio de productos o servicios ofrecidos”. **Por tanto, a priori estas dos decisiones organizativas toman relevancia a la hora de ser variables de clasificación y/o identificación de los contratistas dependientes según el grado de dependencia organizacional.**

Finalmente, simplificando los criterios de clasificación, basado tanto en los mayores grados de dependencia observados (análisis descriptivo de las prevalencias), como en la correlación entre las distintas categorías y el análisis de clúster, es posible determinar que las variables más relevantes de clasificación son:

- 1) **Dependencia económica:** local, instalación o predio / maquinaria
- 2) **Dependencia organizativa:** Lugar, rutas o zonas donde realizar su actividad / Precio de productos o servicios ofrecidos



Por tanto, como una primera aproximación al algoritmo de identificación se puede tomar la presencia de al menos una de las dimensiones anteriores para construir la categoría de contratistas dependientes dentro de los trabajadores independientes.

Resultados preliminares basados en los datos recolectados en el trimestre móvil abril-junio de 2020, muestran que el **28,8% de los trabajadores por cuenta propia se clasificarían como contratistas dependientes al analizar las formas de control**, lo que representa el **24,4% del total de trabajadores independientes**.

No obstante lo anterior, análisis de series de tiempo realizados muestran que existiría un mayor poder explicativo del fenómeno al incorporar 7 de las 8 dimensiones presentes en el cuestionario, descartando la dimensión de herramientas debido a que tiene una alta correlación con la dependencia económica del activo “máquinas”, considerando además que dentro de esta dimensión se capturan activos de bajo valor monetario que pueden inducir a una dependencia económica muy leve (por ejemplo, tijeras para cortar pasto en el caso de un jardinero o un martillo en caso de un maestro carpintero por cuenta propia).

A la fecha de redacción de este documento todavía no se toma una decisión final sobre el algoritmo de identificación y se siguen realizando pruebas estadísticas para su definición oficial.

#### **4.3.4. Identificación de los contratistas dependientes dentro de los trabajadores dependientes**

Al igual que en la sección anterior, en el caso de los trabajadores dependientes (asalariados o trabajadores de servicio doméstico) no se cuenta con un algoritmo definido que permita identificar a los contratistas dependientes, sin embargo, el análisis es algo menos complejo, ya que la resolución de la OIT da algunos lineamientos más simples de aplicar.

Se señala en el párrafo 37 de la resolución:

*La categoría de los contratistas dependientes incluye a los trabajadores que carecen de un contrato de empleo, y: a) solo son remunerados por pieza o por comisión, y no se benefician de las cotizaciones sociales pagadas por la unidad económica que paga por el trabajo, o b) solo son remunerados mediante propinas de los clientes.*

Dado esto, la primera identificación se centra en los trabajadores que tienen acuerdos comerciales, lo que en el caso de Chile se puede analizar con la variable de **boleta de honorarios**, ya que la legislación nacional identifica a estos trabajadores como personas naturales que prestan servicios a otra unidad económica a cambio de un beneficio (Un pago), por tanto, su vínculo laboral no es a través de un contrato. Ahora bien, este tipo de trabajadores tiene una importante relevancia en sectores

como la administración pública, ya que se trata de personas que cumplen funciones como si fueran trabajadores contratados, teniendo dependencia económica y organizativa con una unidad económica. De hecho, muchos de estos trabajadores confunden sus relaciones laborales señalando que tienen contrato o reciben un sueldo o salario.

La segunda identificación tiene relación con la **forma de pago**, en donde el objetivo es identificar formas distintas al “sueldo, salario o jornal”, como son pagos por: 1) pieza o unidad vendida, 2) comisión, 3) mediante un cobro por servicio prestado, 4) mediante propinas o 5) mediante ganancias o utilidades de su actividad. Finalmente, la tercera variable de identificación tiene relación con **el acceso a la seguridad social** mediante el vínculo con el empleador (unidad económica)

Las preguntas utilizadas son:

*Todos los ocupados responden (a excepción de los Familiares No Remunerados)*

Existencia de un contrato comercial para la prestación de un servicio

Cotización para la seguridad social (los que boletean no pasan por esta pregunta)

**e1** Por el trabajo realizado, ¿entregó una boleta de honorarios?

Recuerde que la pregunta se refiere a la entrega de boleta de honorarios solamente por la ocupación principal, por lo que si la hizo por una ocupación secundaria no debe incluirse.

1 Sí → Pasa a e4  
 2 No  
 88 No sabe  
 99 No responde

En caso de e1=2, 88 o 99:  
- Si es dependiente (b2=2 o b3=1), continúa en e2.  
- Si es independiente (b2=1 o b3=2 o 3), pasa a e4.

**e2** Su empleador, ¿cotiza por [nombre de persona] en...

	Sí	No	NS	NR
<b>e2a</b> ... el sistema previsional o de pensión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>e2b</b> ...el sistema de salud (público o privado)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>e2c</b> ... el sistema de seguro de desempleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**f1** Por su actividad principal, ¿su pago fue...

	Sí	No	NS	NR
<b>f1a</b> ... a través de sueldo, salario o jornal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f1b</b> ... por pieza o unidad vendida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f1c</b> ... por comisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f1d</b> ... mediante un cobro por servicio prestado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f1e</b> ... mediante propinas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f1f</b> ... obtenido mediante ganancias o utilidades de una actividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tipo de retribución económica (forma de pago)

Fuente: elaboración propia, INE-Chile

Basado en los criterios anteriores, las variables de clasificación para identificar a los contratistas dependientes se distribuyen en dos dimensiones:

- 1) **Contrato comercial:** Entrega de una boleta de honorarios
- 2) **Riesgo económico:** Reciben algún tipo de pago distinto a un sueldo, salario o jornal y su empleador no paga su seguridad social.

Por tanto, como una primera aproximación al algoritmo de identificación se puede tomar la presencia de al menos una de las dimensiones anteriores para construir la categoría de contratistas dependientes dentro de los trabajadores dependientes.

Resultados preliminares basados en los datos recolectados en el trimestre móvil abril-junio de 2020 muestran que el **6,0% de los trabajadores dependientes se clasificarían como contratistas dependientes al aplicar el algoritmo antes mencionado.**

#### 4.3.5. Conclusiones

Es un gran desafío para las encuestas de fuerza de trabajo incorporar las últimas recomendaciones de la OIT sobre “estadísticas de relaciones de trabajo”, ya que por una parte implica incorporar un set de nuevas preguntas de caracterización, lo que siempre es complejo dentro de encuestas que tienen un levantamiento continuo y deben asegurar comparabilidad de las series coyunturales, y por otro lado, implica adoptar una mirada distinta a lo que entendemos por la dualidad tradicional dentro del mercado laboral de trabajadores dependientes e independientes (o de forma simple asalariados versus cuenta propia).

El nuevo clasificador de situación en la ocupación (CISO-18) obliga a los países a introducir nuevos subgrupos de análisis que cambian la composición de la antigua clasificación de situación en el empleo del año 1993. Dentro de los grupos de interés se destaca el concepto de contratistas dependientes que se definen como aquellos trabajadores *que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan* (párrafo 35 de la resolución I de la 20<sup>o</sup> CIET, 2018).

Tal como lo dice su definición su composición proviene de trabajadores que actualmente quedan clasificados en las encuestas de fuerza de trabajo como trabajadores independientes o dependientes, sin embargo, al aplicar un análisis más profundo es posible identificar grados fuertes de dependencia económica, organizativa o control sobre sus actividades sin perjuicio de que los beneficios que reciban estén basados en un acuerdo comercial o de prestación de un servicio. Por tanto, existe un riesgo que se traspasa al trabajador y, por tanto, su actividad estaría en riesgo en caso de que la relación contractual con dicha unidad económica se termine de forma inesperada.

El Instituto Nacional de Estadísticas de Chile tiene dentro de sus objetivos estratégicos mantener total coherencia con las recomendaciones internacionales y estar siempre a la vanguardia en temas metodológicos y conceptuales. Es por eso que fruto de la experiencia del proyecto de Bienes Públicos Regionales del BID ejecutado entre los años 2016-2018 sobre la “*adaptación regional de nuevas*

*directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo*” incorporó a contar del año 2020 un set de nuevas preguntas en la Encuesta Nacional de Empleo para adoptar las recomendaciones de la 20<sup>o</sup>CIET que permitan construir el nuevo clasificador CISO-18. Estas preguntas están siendo monitoreadas por el INE y este documento es parte del primer análisis más detallado y profundo sobre la construcción del algoritmo de clasificación.

Los resultados del análisis exploratorio muestran que las variables claves para la identificación de los contratistas dependientes dentro de los trabajadores independientes son el uso y propiedad de a) local, instalación o predio y b) maquinarias. Ambos medios de producción con dependencia económica sobre un tercero. En segundo lugar, están las variables de dependencia organizativa como son a) lugar, ruta o zona donde la persona puede realizar su actividad y b) el precio de los productos o servicios ofrecidos, en donde el poder de decisión de un tercero prevalece por la decisión del propio trabajador. Se destaca el poder explicativo que tiene la dependencia organizativa por sobre la dependencia económica.

En el caso de la variable “local, instalación o predio” surgen algunos posibles espacios de mejora al algoritmo, ya que no es posible identificar si el trabajador independiente, a pesar de que no es dueño del medio de producción, paga por su arriendo, incorporando esto dentro de los costos de producción de la unidad económica.

En el caso de las variables claves para identificar a los contratistas dependientes dentro de los trabajadores dependientes se destaca a) la entrega de una boleta de honorarios y b) el pago de forma distinta a un sueldo o salario y sin acceso a la seguridad social mediante el vínculo laboral con la unidad económica. En el caso del primer criterio la legislación nacional define claramente que este tipo de trabajadores tiene acuerdos comerciales, ya que el beneficio recibido depende del monto acordado por la prestación del servicio. Cabe destacar que ambos criterios tienen una estrecha relación con la clasificación de la informalidad en la ocupación, ya que en ambos casos no se tiene acceso a la seguridad social fruto de la relación laboral, lo que constituye el criterio basal de la clasificación chilena de ocupados informales.

Es relevante mencionar que los resultados mostrados en este apartado provienen de un trimestre móvil (abril-junio de 2020) en donde las condiciones del mercado laboral son bastante atípicas debido a la contingencia mundial de la pandemia de COVID-19, en donde tanto las tasas de participación como ocupación han disminuido de forma significativa en doce meses, por tanto quedan todavía análisis de consistencia y robustez a la propuesta de algoritmo antes de tomar una decisión final sobre los criterios a utilizar, tomando en consideración una serie de tiempo más larga de análisis.

## 5. Sistematización de las buenas prácticas.

La mayoría de los países recogen actualmente la CISE-93 **utilizando una o dos preguntas directas al encuestado sobre su situación laboral**. Esta práctica no será suficiente para clasificar la situación en la ocupación tal y como se define en la CISO-18. No permitirá identificar las categorías detalladas de la CISO-18 y no permitirá identificar a los contratistas dependientes.

El enfoque propuesto por la OIT para la recopilación de la CISO-18 **pretende utilizar la práctica existente como punto de partida**, pensando siempre en disminuir los impactos en la recolección de las encuestas.

La aplicación de la **CISO-18 aumentará la complejidad del cuestionario**, así como el número de preguntas en la mayoría de las encuestas y, por tanto, aumentará la carga de trabajo de los encuestados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que muchas de las características clave ya se recogen con frecuencia. Por lo tanto, un primer paso sería **evaluar la encuesta actual** e identificar las preguntas pertinentes para medir la CISO-18 ya incluidas en la encuesta. Además, es importante tener en cuenta que **se utilizan filtros** y que en la práctica la mayoría de los encuestados sólo recibirán unas 2 preguntas adicionales, mientras que unos pocos recibirán más.

Los países señalan que todavía existen algunas brechas con respecto a la 19<sup>o</sup>CIET, lo que es una limitante a la hora de avanzar con la 20<sup>o</sup>CIET. Dentro de los países que declaran tener una planificación por ejecutar se destaca que:

- La mayoría de los países tenía planificado (a la fecha de la consulta regional realizada en el segundo semestre de 2020) realizar prueba piloto, entre lo que restaba del 2020 y durante 2021.
- Colombia declaró tener en curso una prueba piloto del rediseño de la encuesta y se tenía proyectado comenzar con las pruebas de diseño experimental en septiembre de 2020.
- **Como principal impedimento para realizar la adopción de la CISO-18 se menciona en algunos países el contexto (a ese entonces actual) de pandemia COVID-19 y levantamiento presencial.**

En lo que respecta a la identificación de los contratistas dependientes, se observa que los países que han realizado pruebas para captar a este grupo dentro de los trabajadores por cuenta propia han estudiado distintos enfoques, siendo la dimensión de la “fijación de precios” por parte de una tercera entidad, uno de los más utilizados. Esto queda reflejado en la siguiente tabla:

País	Precio fijado por la tercera entidad (Price Setting)	Un solo cliente o cliente principal (Main Client approach)	Control del proveedor (Upstream dependency)	Estrategia de Dos etapas (Two stage approach)	Otros elementos o señales de dependencia
<b>Francia</b>		✓	✓		
<b>Italia</b>	✓				
<b>Uruguay</b>	✓				✓
<b>Chile</b>	✓		✓	✓	
<b>Tailandia</b>	✓		✓		
<b>México</b>	✓	✓	✓	✓	
<b>Sri Lanka</b> (antes Ceilán)	✓	✓	✓	✓	

Fuente: elaboración propia en base a informe de OIT.

A nivel regional, los tres países que han presentado adelantos en los algoritmos de clasificación han definido estrategias distintas de identificación de los contratistas dependientes, que pueden resumirse en el siguiente diagrama:

### ¿Cuáles son los criterios para identificar a los Contratistas Dependientes?

Chile	Uruguay	México
<p><b>Independientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>dependencia económica</b> (local, instalación o predio / maquinaria /herramientas / vehículo)</li> <li>b) <b>dependencia organizativa</b> (lugar, rutas o zonas donde realizar su actividad / precio de productos o servicios ofrecidos / tipo de producto o servicio / horario de trabajo).</li> </ul> <p><b>Dependientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>contrato comercial</b> (entrega una boleta de honorarios),o;</li> <li>b) <b>riesgo económico</b> (recibe algún tipo de pago distinto a un sueldo, salario o jornal y no cotiza para su SS)</li> </ul>	<p><b>Independientes sin personal a cargo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Su horario de trabajo lo establece su Cliente o Proveedor;</li> <li>b) El tipo de producto o servicio ofrecido lo establece su Cliente o Proveedor;</li> <li>c) El precio de los productos o servicios lo decide el Cliente o Proveedor</li> </ul> <p><b>Dependientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de organizar su propio seguro social e impuestos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se identifica a los trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo que realizan.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

Se observan aun espacios para seguir avanzando en la recopilación de experiencias y buenas prácticas, ya que todavía no existe un país que haya publicado oficialmente el nuevo clasificador de la CISO-18, por tanto, el proceso de armonización estadística continuará en los años siguientes.

El gran desafío de los países de la región en la implementación de la CISO-18 es lograr un equilibrio entre oportunidad y precisión, ya que posiblemente aumentará complejidad de los cuestionarios, así como el número de preguntas en la mayoría de las encuestas.

En la identificación de los contratistas dependientes (CD) lo más complejo hasta el momento es la **definición de los criterios para quienes provienen del grupo de los trabajadores por cuenta propia**, ya que ahí existen distintos enfoques

Desafío previo importante a nivel regional, es la implementación de las normas previas de la 19° CIET sobre “estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización del trabajo”; ya que esta resolución es el marco de referencia para la implementación y aplicación de los nuevos criterios y conceptos asociados a la CISO-18.

**Contexto actual de pandemia COVID-19** tiene impactos –según adopción de países- en las estrategias de recolección, así como también añade incertidumbre en algunas planificaciones.

Toma mucha relevancia el poder **recopilar y compartir las buenas prácticas** que nos permitan que los países que se encuentran en un estado de desarrollo avanzado en la materia ayuden a los países que se encuentran iniciando el proceso de adopción.

## **6. Consulta regional sobre incorporación de preguntas laborales en los Censos de Población.**

### **6.1. Antecedentes**

Para contribuir con el diagnóstico de los planes y la situación actual de las oficinas nacionales de estadística de la región con respecto a las preguntas de trabajo en los próximos censos de población, el INEC de Ecuador acordó diseñar y crear una consulta en línea dentro del Grupo de Estadísticas del Trabajo de la Conferencia de Estadísticas de las Américas, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEA-CEPAL.

Las preguntas incorporadas en la consulta fueron definidas en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística INE-Chile y la Organización Internacional de Trabajo OIT.

La consulta fue activada por un mes, desde el 2 de agosto al 7 de septiembre de 2021 y sus principales resultados fueron presentados en el cuarto taller regional del Grupo de Estadísticas del Trabajo CEA-CEPAL el día 31 de septiembre de 2021, a través de la plataforma TEAMS.

El taller contó con la participación de más de 13 países de la región y con el acompañamiento y asesoría de Marcela Cabezas - Estadístico Regional para América Latina y el Caribe OIT y Elisa Benes - Estadística Senior OIT.

### **6.2. Consulta regional**

La consulta regional sobre los planes de los países para indagar las preguntas de trabajo en el próximo Censo de Población se desarrolló mediante LimeSurvey, que es una aplicación de software libre para la realización de encuestas en línea.

El periodo de recolección de la información fue alrededor de un mes, del 2 de agosto al 7 de septiembre de 2021, y fue contestado por 11 países de la región (Graf.1): Argentina, Belice, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Perú.



**Graf.1 Países participantes de la consulta**

El formulario contó con 10 módulos y 52 preguntas, algunas de ellas de tipo abiertas y cerradas.

**Tabla.1 Contenido de la consulta**

Sección	Preguntas
A Datos generales	4
B Operativo censal	8
C Dimensión trabajo en la ocupación	7
D Dimensión desocupación	7
E Dimensión inactividad/fuera de la fuerza de trabajo	3
F Dimensión categorías en la ocupación	3
G Dimensión tipo de grupo de ocupación	6
H Dimensión tipo de actividad económica	7
I Dimensión producción de autoconsumo	2
J Otros	5
<b>Total</b>	<b>52</b>

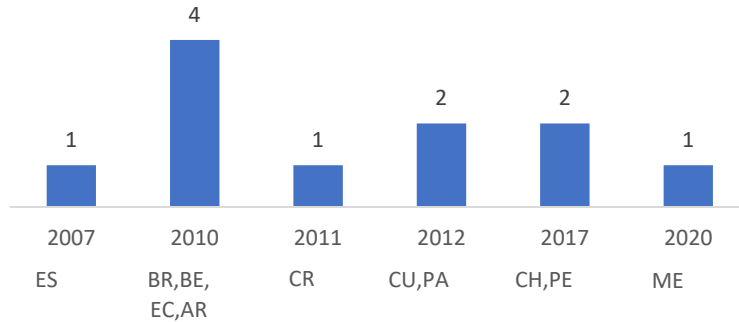
Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

### 6.3. Principales resultados

#### 6.3.1. Operativo censal

De los países que contestaron la consulta, 4 realizaron su último censo en el año 2010 (Graf.2), México es la experiencia más cercana en el 2020, así como Chile y Perú en el año 2017<sup>51</sup>.

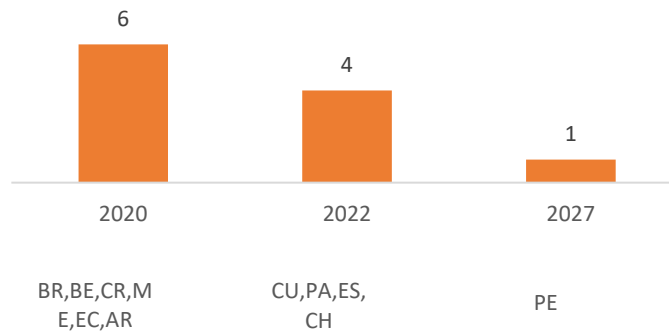
**Graf.2 ¿En qué año se realizó el último censo poblacional en su país?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

La mayoría de los países (6) respondieron que tenían planificado levantar su operativo censal en el año 2020 (Graf.3).

**Graf.3 ¿En qué año estaba planificado el próximo operativo censal?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

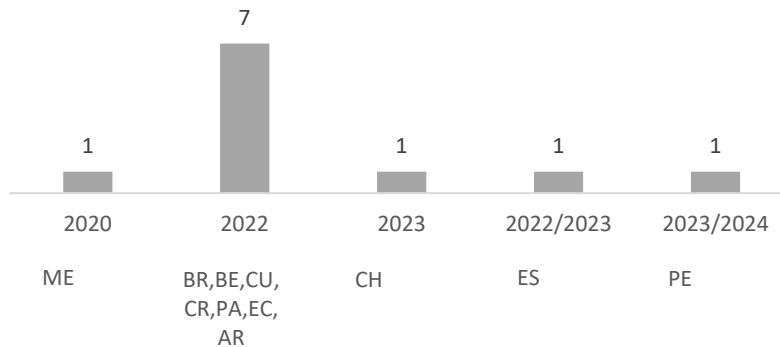
<sup>51</sup> Colombia realizó su censo en el año 2018, no participó de la consulta.

Antes de la pandemia, 7 países planificaron censos de derecho y 4 países censos de hecho; durante la pandemia, 7 países reprogramaron su operativo a causa de la pandemia y ajustes presupuestarios. A la fecha de la consulta, 9 países planifican censos de derecho y 2 países censos de hecho.

- Argentina cambia de metodología a censo de derecho.
- Ecuador está evaluando el cambio de metodología a derecho.
- Paraguay mantiene metodología de hecho.

La mayoría de los países responden que tienen planificado el próximo operativo censal para el año 2022 (Graf.4).

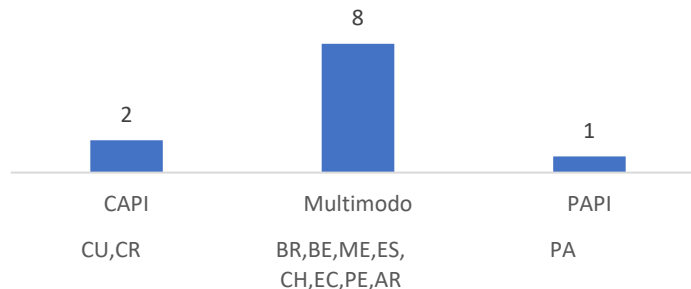
**Graf.4 ¿Para qué año se ha planificado el próximo operativo censal?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Para el levantamiento de información 7 países planificaron utilizar encuestadores, 2 países estudiantes y 2 países docentes. El método de recolección predominante de datos es el multimodo (Graf.5).

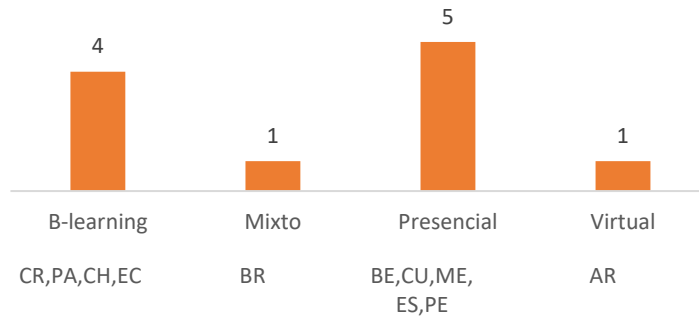
**Graf.5 ¿Cuál será el método de recolección de datos?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

La mayoría de los países (5) planifican una capacitación presencial, sin embargo, la capacitación B-learning (4 países) gana espacio (Graf.6), lo común entre los países es planificar capacitaciones en forma de cascada.

**Graf.6 ¿Cómo será la capacitación?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

La mayoría de los países (7) tienen planes de presentar su cuestionario en 1 idioma, 1 país en 2 idiomas y 3 países en 3 idiomas. México y Brasil tienen planes de utilizar cuestionarios básicos y ampliados, y el resto de los países cuestionarios únicos, de ellos Belice presentaría el cuestionario con más preguntas (170), y Perú el cuestionario con menos preguntas (25) debido a que planean realizar un censo poblacional a causa de la emergencia sanitaria del COVID-19 y su repercusión en las características demográficas (Tabla.2).

**Tabla.2 Número de preguntas**

País	N° de Preguntas en cuestionario		
	Único	Básico	Ampliado
Argentina	56		
Belice	170		
Brasil		26	77
Chile	83		
Costa Rica	78		

País	N° de Preguntas en cuestionario		
	Único	Básico	Ampliado
<b>Cuba</b>	47		
<b>Ecuador</b>	62		
<b>El Salvador</b>	-		
<b>México</b>		38	103
<b>Paraguay</b>	55		
<b>Perú</b>	25		

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Las innovaciones que los países incluyeron para la evaluación del cuestionario y sus preguntas fueron: pruebas cognitivas, grupos focales, consultas en línea de requerimientos de información, inclusión indicadores ODS, pruebas de experiencia usuaria, validaciones con registros administrativos, análisis de suficiencia de categorías y revisión de validaciones para situaciones poco probables.

### 6.3.2. Trabajo en la ocupación

La mayoría de los países (10) planean incluir preguntas sobre trabajo en la ocupación, Perú no planea indagar este tema ya que realizará un conteo poblacional. De los países que planean indagar el trabajo en la ocupación, 7 países lo hacen bajo recomendaciones de la CIET19, 2 países (CR, ME) bajo recomendaciones de la CIET13, recomendaciones de Naciones Unidas y complemento de la CIET19, y 1 país con ambas resoluciones con adecuaciones nacionales (CU).

El cuanto, al periodo de referencia, 9 países utilizan el periodo de la semana anterior o semana pasada, sin embargo, los días específicos del periodo varían (lunes a domingo / domingo a sábado) y 1 país utiliza el periodo de la última semana del mes de referencia (BR).

La población objetivo para indagar la ocupación varía entre los países y no hay un punto en común (Graf.7).

**Graf.7 ¿Desde qué edad se responde las preguntas?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador




Sobre la especificación del criterio de al menos 1 hora de trabajo en las preguntas de ocupación, la mayoría de los países (6) incluyen el criterio. Graf.8.

**Graf.8 ¿Incluyen especificaciones en alguna pregunta del criterio de al menos 1 hora de trabajo?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

**Preguntas planeadas por los países sobre el trabajo en la ocupación:**

		
¿La semana pasada (...): 1 Trabajó para generar un ingreso? 2 Hizo labores agrícolas, cría de animales o pesca, principalmente para vender? 3 Realizó alguna actividad o trabajo ocasional (cachuelo o chaucha) por un pago? 4 Ayudó en algún negocio o empleo de un familiar?	1 Trabajo por lo menos 1 hora. 2 Trabajo en propia finca, caza o pesca. 3 Los productos en los que trabajo, fue mayormente para el consumo familiar o para la venta. 4 Trabajo como aprendiz o pasante por paga. 5 Hizo alguna otra actividad, por ejemplo (ejemplos incluidos).	¿La semana pasada..... 1 ...trabajó para ganar dinero? 2 ...realizó alguna actividad o trabajo ocasional (changa) por un pago? 3 ...tenía trabajo pero no trabajó, porque estuvo de vacaciones, permiso, por enfermedad 4 ...ayudó en algún negocio o empleo familiar?

<p>5 No trabajó, pero si tiene un trabajo al que seguro va a volver? (por vacaciones, enfermedad, etc.)</p> <p>6 No trabajó (a cambio de un ingreso)</p>	<p>6 Ausencia temporal.</p> <p>7 Razón por la cual estuvo ausente.</p> <p>8 Espera volver al mismo trabajo dentro de 4 semanas.</p> <p>9 Continúa recibiendo salario durante ausencia.</p> <p>10 Trabajo sin paga en un negocio familiar.</p>	<p>5 ...trabajó en su chacra, en la cría de animales o pesca, principalmente para vender?</p>
		
<p>1 La semana anterior de lunes a domingo (...), ¿realizó algún trabajo para generar ingresos?</p> <p>2 La semana anterior (...), realizó alguna actividad para obtener ingresos en dinero o en especie</p> <p>3 Aunque ya me dijo que (...) no trabajó la semana anterior, ¿tiene algún empleo fijo al que próximamente volverá?</p> <p>4 ¿tiene (...) algún negocio, empresa o actividad propia a la que próximamente volverá?</p> <p>5 ¿cuál es la razón principal por la que (...) no trabajó la semana anterior?</p> <p>6 ¿durante ese período de ausencia (...) recibe sueldo, salario o ganancias del negocio?</p> <p>7 ¿cuánto tiempo estará (...) ausente del trabajo (desde que dejó de trabajar hasta que piensa regresar)?</p>	<p>1 realizaron alguna actividad para generar ingresos por al menos una hora;</p> <p>2 tenían un empleo, negocio u otra actividad, pero estuvo ausente temporalmente por vacaciones, licencia médica, jornada variable o flexible, descanso laboral o alguna otra razón;</p> <p>3 ayudaron o realizaron algún servicio sin remuneración para la empresa o negocio de un familiar;</p> <p>4 si no realizaron ninguna actividad por ingresos, ni siquiera por una hora.</p>	<p>En la última semana de mayo, durante al menos 1 hora:</p> <p>1 ¿ha trabajado o internado en alguna actividad pagada en efectivo?</p> <p>2 ¿ha trabajado o internado en alguna actividad pagada que no sea dinero?</p> <p>3 ¿hizo algún trabajo pagado ocasional?</p> <p>4 ¿ayudó sin recibir pago en el trabajo pagado de algún residente del hogar o familiar?</p> <p>5 ¿estuvo ausente temporalmente de algún trabajo pagado?</p> <p>6 ¿ha trabajado para la alimentación de los residentes del hogar de la roça, creación animal, pesca, extracivismo, caza?</p>
		
<p>1 Durante la semana pasada ¿trabajó por lo menos una hora? (Sin contar las tareas domésticas de su hogar)</p> <p>2 En esa semana ¿hizo alguna changa, fabricó algo para vender afuera, ayudó a un familiar o amigo en su chacra o negocio?</p> <p>3 En esa semana ¿tenía trabajo y no concurrió? (Por vacaciones, enfermedad, suspensión con pago, conflicto laboral, mal tiempo, etcétera)</p>	<p>1 ¿Que hizo la semana anterior al 10 de septiembre?</p> <hr/> <p></p> <p>1 Condición de actividad.</p> <p>2 Verificación de condición de actividad.</p>	<p>1 Identificación si trabajó de forma remunerado y actividades marginales.</p> <p>2 Ocupados ausentes en la semana de entrevista.</p> <p>3 Trabajadores familiares no remunerados.</p>

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

### 6.3.3. Desocupación

La mayoría de los países (10) planificaron incluir preguntas sobre la desocupación de las personas, Perú no planea incluir estas preguntas. De los países que planean incluir preguntas sobre la desocupación de las personas, (6) países planean utilizar el periodo de las últimas 4 semanas, (2) países la semana pasada (CU, ME), 1 país el mes anterior (ES) y 1 país el mes de referencia (BR).

En cuanto al número de preguntas, la mayoría de los países (5), planean incluir 2 preguntas Graf.9.

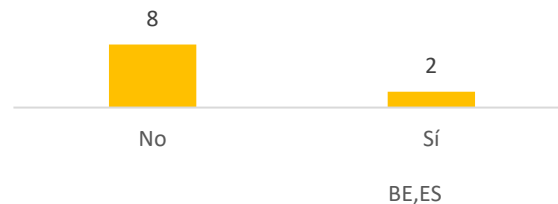
**Graf.9 ¿Cuántas preguntas?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

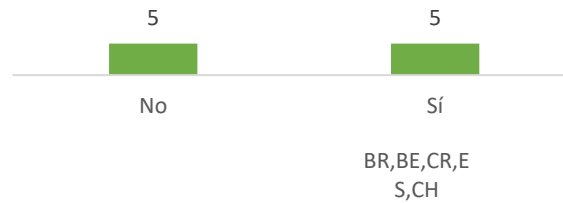
La mayoría de los países (8) planean incluir especificaciones sobre el deseo de trabajar Graf.10. Y no existe diferencia entre los países que planean o no incluir especificaciones sobre la disponibilidad para trabajar Graf.11.

**Graf.10 ¿Incluyen especificaciones del deseo de trabajar?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador













**Graf.11 ¿Incluyen especificaciones de disponibilidad para trabajar?**

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

De los 5 países que planean incluir la disponibilidad para trabajar, 2 países planean utilizar el periodo de las próximas 2 semanas (BE, CH), 1 país la semana de la entrevista y 2 semanas al futuro (CR), 1 país la semana pasada (ES), y 1 país la última semana del mes de referencia (BR).

Preguntas planeadas por los países sobre la desocupación:

		
1. En las últimas 4 semanas ¿Hizo (...) alguna gestión para buscar un trabajo?	Incisos dentro de la pregunta de condición de actividad 1. busca trabajo por primera vez 2. o porque lo había perdido	1. Disponibilidad y deseo 2. Búsqueda activa
		 - Las preguntas de condición de actividad incluyen 2 opciones para la desocupación
		
Desearía trabajar si se le presentara una oportunidad de empleo o de empezar un negocio? En las cuatro semanas anteriores (...), ¿estuvo buscando trabajo o tratando de establecer su propia empresa o negocio? Si durante la semana anterior (...) hubiera encontrado trabajo o conseguido clientes, ¿hubiera estado dispuesto(a) a trabajar en el mismo momento o a más tardar en dos semanas?	1. Si la persona buscó un trabajo remunerado o ha hecho gestiones para crear una empresa o negocio en las últimas cuatro semanas; 2. podrían comenzar a trabajar en las próximas dos semanas en caso de que un trabajo u oportunidad de negocio estuviera disponible.	1. En el mes de mayo, ¿realizó algún procedimiento para empezar a trabajar, ya sea un empleo o empezar su propio negocio? 2. si habría obtenido un trabajo, ¿podría haber empezado a trabajar en la última semana de mayo?

		
1. Durante las últimas cuatro semanas ¿buscó trabajo de alguna manera? (Contestó avisos de diario o internet, consultó parientes u otras personas, puso carteles, envió currículum, hizo algo para ponerse por su cuenta, etcétera)	1. ¿En las últimas 4 semanas, buscó un trabajo o gestionó un nuevo negocio?	1. Durante las últimas 4 semanas, busco trabajo remunerado o intentó comenzar su propio negocio? 2. Cuál fue la razón por la que no buscó trabajo o intentó comenzar su propio negocio? 3. Si una oportunidad de trabajo estuviera disponible o tuviera la oportunidad de comenzar un negocio, podría comenzar a trabajar dentro de las próximas 2 semanas? 4. Duración de desempleo

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

#### 6.3.4. Fuera de la fuerza de trabajo/Inactividad

La mayoría de los países (8) tienen planes de incluir preguntas que investigan sobre las personas fuera de la fuerza de trabajo/inactivas, (3) países no planean incluir estas preguntas (BR, PE, AR).

En la Tabla.3 se presenta un resumen de los planes de los países para indagar las preguntas o categorías de las personas que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo:


**Tabla.3 planes de los países para indagar categorías de personas fuera de la fuerza de trabajo**

	Belice	Chile	Costa Rica	Cuba	Ecuador	El Salvador	Paraguay	Total
1 Rentista			X		X		X	3
2 Jubilado o pensionista		X	X	X	X	X	X	6
3 Estudiante		X	X	X	X	X	X	6
4 Asiste a centro de formación capacitación						X		1
5 Realiza tareas del hogar o cuidado		X	X	X	X	X	X	6
7 Le impide trabajar su discapacidad				X	X	X	X	4
8 Es anciano, enfermo, accidentado		X				X	X	3
9 Inhabilitado por hecho violento						X		1
10 Razón de no búsqueda	X							1
11 Deseo	X							1
12 Razón de indisponibilidad	X							1
13 Trabajó alguna vez	X							1

	Belice	Chile	Costa Rica	Cuba	Ecuador	El Salvador	Paraguay	Total
14 <b>Razón por lo que dejó de trabajar</b>	X							1
15 <b>Realiza una práctica o aprendizaje no remunerado</b>		X						1
16 <b>Realiza trabajo voluntario</b>		X						1
17 <b>No realiza ninguna actividad</b>				X				1
18 <b>Otra situación</b>		X	X	X	X	X	X	6

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Preguntas planeadas por los países sobre las personas fuera de la fuerza de trabajo:

		
¿Si no trabajó ni ha buscado trabajo ( ): 1 Es rentista? 2 Es jubilada/o o pensionista? 3 Es estudiante? 4 Realiza quehaceres del hogar? 5 Le impide su discapacidad? 6 Otro?	1.Razón por la cual no buscó empleo o intentó comenzar un negocio 2.Deseo de trabajar 3.Razón de indisponibilidad 4.Alguna vez ha trabajado 5.Razón por la que dejó de trabajar	Aparece en 8 incisos en la pregunta de condición de actividad 1.Jubilado o pensionado por edad; 2.Otros pensionados; 3.Quehaceres del hogar; 4.Estudiante; 5.Incapacitado para el trabajo; 6.No realiza ninguna actividad; 7.Otra situación.
		
1.Pensionado o jubilado 2.Rentas o alquileres 3.Solo estudia 4.Se dedica a obligaciones familiares de su propio hogar 5.Otra situación	- La batería de preguntas incluye opciones sobre las personas inactivas, 2	
		
La razón principal por la que no trabajó la semana pasada es porque... 1. ¿Es rentista? 2. ¿Es jubilado o pensionado? 3. ¿Es estudiante? 4. ¿Realizó las tareas del hogar? 5. ¿Tiene discapacidad? 6. ¿Es anciano, enfermo, accidentado? 7. ¿Está en otra situación?(especificar)	¿Por qué (...) no buscó trabajo?: 1. asiste a un centro de educación formal o está de vacaciones escolares 2. por obligaciones familiares o personales 3. enfermedad o accidente 4.inhabilitado(a) por hecho violento 5. trabajo doméstico y cuidado 6. jubilado(a) o pensionado(a)	¿Cuál de las siguientes razones describe mejor su situación actual? 1.cuidados del hogar o familia; 2.estudiando; 3.realiza una práctica o aprendizaje no remunerado; 4.jubilado/a, pensionado/a o retirado/a; 5.realiza trabajo voluntario, comunitario o de caridad no remunerado;

	7. no puede trabajar (discapacitado(a), anciano(a), etc.) 8. asiste a un centro de formación o capacitación 9. otros	6.con enfermedad, lesión o discapacidad permanente; 7.otra razón (especifique)
--	--	---

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

### 6.3.5. Categorías en la ocupación

La mayoría de los países (10) planean incluir preguntas sobre las categorías de ocupación Graf.12, los (10) países indagarían en una pregunta las categorías en la ocupación, Perú no planea incluir preguntas en este tema.

En la Tabla.4 se presenta un resumen de los planes de los países para indagar las categorías de ocupación:

**Tabla.4 Categorías de ocupación**


Categorías de ocupación	Argentina	Brasil	Belice	Chile	Costa Rica	Cuba	Ecuador	El Salvador	México	Paraguay	Total
1 Empleado	x			x					x		3
2 Empleado público		x	x		x	x	x			x	6
3 Empleado privado		x			x		x			x	4
4 Empleados ONG y embajadas			x								1
5 Jornalero o peón							x		x		2
6 Empleado doméstico	x	x		x	x		x	x		x	7
7 Asalariado permanente								x			1
8 Asalariado temporal								x			1
9 Patrono	x	x	x	x	x		x	x	x	x	9
10 Cuenta propia	x	x	x	x	x	x	x		x	x	9
11 Cuenta propia con local								x			1
12 Cuenta propia sin local								x			1
13 Aprendiz pasante remunerado			x								1
14 Aprendiz								x			1
15 Ayudante con pago									x		1

Categorías de ocupación	Argentina	Brasil	Belice	Chile	Costa Rica	Cuba	Ecuador	El Salvador	México	Paraguay	Total
1 6 Ayudante sin recibir pago					x						1
1 7 Trabajador familiar auxiliar	x		x	x		x	x	x		x	7
1 8 Trabajador no pago		x							x		2
1 9 Socio							x				1
2 0 Cooperativista						x		x			2
2 1 Organizaciones políticas y de masas e instituciones y formas asociativas sin fines de lucro						x					1
2 2 Asociaciones económicas internacionales						x					1
2 3 Contratados por cooperativas agropecuarias y no agropecuarias						x					1
2 4 En firmas extranjeras						x					1
2 5 Pequeño agricultor, asociado o no a cooperativa de crédito y servicio						x					1
2 6 Usufructuario de tierra						x					1
2 7 Micro, pequeña o mediana empresa, privada o mixta						x					1
2 8 Contratado por cuentapropista						x					1
2 9 Contratado por otros privados y por los hogares						x					1
3 1 Otro								x			1

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Preguntas planeadas por los países sobre las personas fuera de la fuerza de trabajo:

		
<p>¿En el trabajo o negocio que indica(...), es:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Empleada/o u obrera/o privado?</li> <li>2 Empleada/o u obrera/o del Estado, Gobierno, Municipio, Consejo Provincial, Junta Parroquial?</li> <li>3 Jornalera/o o peón?</li> <li>4 Empleada/o doméstica/o?</li> <li>5 Patrona/o?</li> <li>6 Cuenta propia?</li> <li>7 Socia/o?</li> <li>8 Trabajadora/or familiar no remunerado?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Trabajadores por cuenta propia con empleados,</li> <li>2 Trabajadores por cuenta propia sin empleados,</li> <li>3 Empleados (Gobierno)</li> <li>4 Empleados (ONG)</li> <li>5 Empleados (organización internacional/ embajada)</li> <li>6 Trabajadores familiares auxiliares</li> <li>7 Aprendiz o pasante remunerado</li> </ol>	<p>¿En su ocupación principal (...) trabaja en calidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empleador(a) o patrono(a)?</li> <li>2. Cuenta propia con local?</li> <li>3. Cuenta propia sin local?</li> <li>4. Cooperativista?</li> <li>5. Familiar no remunerado?</li> <li>6. Asalariado(a) permanente?</li> <li>7. Asalariado(a) temporal?</li> <li>8. Aprendiz?</li> <li>9. ¿Servicio doméstico?</li> <li>10. Otros_</li> </ol>
		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Estatal</li> <li>2 Organizaciones políticas y de masas e instituciones y formas asociativas sin fines de lucro</li> <li>3 Asociaciones económicas internacionales</li> <li>4 En Cooperativas agropecuarias (UBPC y CPA)</li> <li>5 Cooperativas de producción no agropecuarias (socios)</li> <li>6 Contratados por cooperativas agropecuarias y no agropecuarias</li> <li>7 En Firmas extranjeras</li> <li>8 Pequeño agricultor, asociado o no a cooperativa de crédito y servicio</li> <li>9 Usufructuario de tierra</li> <li>10 Micro, pequeña o mediana empresa privadas o mixtas</li> <li>11 Por Cuenta Propia titular (Sin trabajadores contratados)</li> <li>12 Por Cuenta Propia titular (Con trabajadores contratados)</li> </ol>	<p>En ese trabajo fue:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 trabajador doméstico (incluye diario)</li> <li>2 militar del ejército, fuerzas armadas, aeronáutica, policía militar o departamento de bomberos militares</li> <li>3 empleado del sector privado</li> <li>4 empleado del sector público - empleado estatutario</li> <li>5 empleado del sector público - empleado no estatutario</li> <li>6 empleado de empresas estatales</li> <li>7 empleador (con al menos un empleado)</li> <li>8 cuenta propia (sin empleados)</li> <li>9 trabajador no pagado en ayuda a algún residente del hogar o familiar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Empleador o patrón (con empleados contratados)</li> <li>2 Trabajador independiente o por cuenta propia (sin empleados contratados)</li> <li>3 Asalariado, empleado u obrero para un patrón.</li> <li>4 Trabajador/a de casa particular o servicio doméstico</li> <li>5 Trabajador familiar o personal no remunerado en un negocio familiar</li> </ol>

13 Contratado (a) por Cuentapropista 14 Contratado (a) por Otros privados y por los hogares 15 Familiar auxiliar (con remuneración ocasional o sin ella)		
		
¿En este trabajo es: 1 Empleado / obrero privado? 2 Trabajador por cuenta propia? 3 Empleado / obrero público (Ministerios, Gobernaciones, municipalidades, Escuelas o Colegios públicos, hospitales públicos, etc?) 4 Trabajador familiar no remunerado? 5 Empleado doméstico? 6 Patrón?	1 Patrono o empleador 2 Trabajador por cuenta propia 3 Empleado para un patrono o empresa privada 4 Empleado en sector público 5 Empleado de casas particulares 6 Ayudante sin recibir pago	1 servicio doméstico 2 empleada(o) u obrera(o) 3 cuenta propia? 4 patrón(a) o empleador(a) 5 trabajador(a) familiar 9 Ignorado
		 1 empleado(a) u obrero(a); 2 jornalero(a) o peón(a); 3 ayudante con pago; 4 patrón(a) o empleador(a), 5 trabajador(a) por cuenta propia; 6 trabajador sin pago

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

### 6.3.6. Tipo de grupo de ocupación

La mayoría de los países (9) tienen planeado incluir preguntas sobre el tipo/grupo de ocupación, Perú y Argentina no planean incluir preguntas en este tema.

De los países que indagarán este tema la mayoría planea incluir 1 y 2 preguntas, solo un país (BE) planea incluir 3 preguntas Graf.12.

**Graf.12 ¿Cuántas preguntas?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Las estrategias utilizadas para mejorar la descripción de la pregunta incluyen: capacitación en buenas y malas prácticas, codificación automática utilizando machine learning, codificación nacionalizada, inclusión de algunos ejemplos frecuentes y estudiar el entendimiento de la pregunta.







En la Tabla.5 se presenta un resumen del porcentaje de codificación y el número de dígitos para la codificación y publicación de resultados:

**Tabla.5 Codificación grupo de ocupación**

País	% Codificación		N° de dígitos	
	Automática	Asistida	Codificación	Publicación de resultados
<b>Brasil</b>	70	30	4	4
<b>Belice</b>	n.d.	n.d.	4	n.d
<b>Cuba</b>	50	50	3	3
<b>Costa Rica</b>	n.d.	n.d.	5	2/3
<b>México</b>	71,3	28,7	4	3
<b>Paraguay</b>	50	50	4	1
<b>El Salvador</b>	70	30	Máximo detalle clasificador nacional	n.d
<b>Chile</b>	n.d.	n.d.	1	1
<b>Ecuador</b>	48,94	51,06	4	4

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Preguntas planeadas por los países sobre el tipo de grupo de ocupación:

		
1 En su trabajo principal, ¿cuál es la ocupación o tarea que realiza ( )?	1 Trabajo principal 2 Descripción de los oficios que se llevan a cabo 3 Lugar geográfico	¿Cuál es la ocupación principal u oficio que realiza en ese trabajo?
		
		1 Ocupación 2 tareas
		
1 ¿cuál es la ocupación o tipo de trabajo que realiza? 2 ¿cuáles son las tareas o funciones que desempeña?	1 En su trabajo Principal, ¿Cuál es la ocupación u oficio que realiza (...)?	1 Oficio, labor u ocupación principal que realizó la persona la semana pasada 2 las tareas realizadas en el trabajo
		
	1 ¿Cuál es la ocupación principal que realiza en este trabajo?	

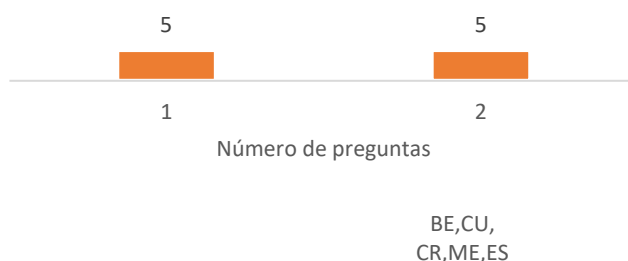
Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador



### 6.3.7. Tipo de actividad económica

La mayoría de los países (10) planean incluir preguntas sobre la actividad económica, Perú no indagará el tema. De los países que investigarán el tema, el número de preguntas varía entre 1 y 2 variables Graf.13.

**Graf. 13 ¿Cuántas preguntas?**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

Las estrategias utilizadas para mejorar la descripción de la pregunta incluyen: capacitación en buenas y malas prácticas, codificación automática utilizando machine learning, codificación pre codificada con lugar de trabajo, inclusión de algunos ejemplos frecuentes, estudiar el entendimiento de la pregunta, implementar estrategias de difusión y comunicación.

En la Tabla.6 se presenta un resumen del porcentaje de codificación y el número de dígitos para la codificación y publicación de resultados:

**Tabla.6 Codificación actividad económica**

País	% Codificación		N° de dígitos	
	Automática	Asistida	Codificación	Publicación de resultados
<b>Brasil</b>	70	30	4	4
<b>Belice</b>	n.d.	n.d.	4	n.d
<b>Cuba</b>	50	50	2	2
<b>Costa Rica</b>	n.d.	n.d.	5	2/3
<b>México</b>	77,9	22,1	4	4
<b>Paraguay</b>	50	50	4	1
<b>El Salvador</b>	70	30	Máximo detalle clasificador nacional	n.d
<b>Chile</b>	n.d.	n.d.	1	1
<b>Ecuador</b>	36,57	63,43	4	4
<b>Argentina</b>	50	50	5	2

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

### Preguntas planeadas por los países sobre el tipo de actividad económica:

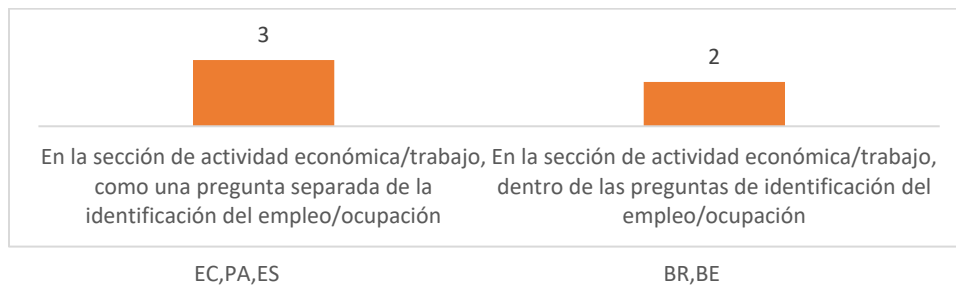
		
1 ¿A qué se dedica o qué produce principalmente el negocio, empresa o lugar donde trabaja ( )?	1 Nombre del lugar donde trabaja 2 Descripción de la actividad que se desempeña	1 Nombre de la empresa 2 ¿Qué produce o a que se dedica?
		
1 Lugar de trabajo 2 Actividad del negocio o empresa	1 ¿A qué se dedica la empresa o institución en la cual trabaja? 2 Nombre de la empresa	1 A qué se dedica o qué produce principalmente el negocio, empresa o lugar donde trabaja?
		
1 ¿Cuál es el nombre del lugar donde estuvo vinculado laboralmente en esa semana? 2 ¿A qué se dedica fundamentalmente dicho lugar de trabajo?	1 A qué se dedica la empresa, negocio o institución donde trabaja la persona, o bien a qué se dedica como trabajador por cuenta propia.	1 ¿Cuál es la actividad principal de la empresa, negocio, institución en la que trabaja o del trabajo que realiza por su cuenta?

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

#### 6.3.8. Producción de autoconsumo

La mayoría de países (6) no han planificado incluir preguntas sobre la producción de autoconsumo, solo (5) países incluirán esta temática (BR,BE,PA,ES,EC), de ellos, 3 países incluirán como una pregunta separada de la identificación del empleo/ocupación y 2 países dentro de las preguntas de identificación del empleo/ocupación Graf.14.

**Graf.14 Planes para indagar la producción de autoconsumo**



Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

De los 5 países, la mayoría incluye labores agrícolas, cría de animales y pesca en la producción de autoconsumo. Ecuador indagará a todas las personas que responden la sección de trabajo.

### 6.3.9. Otros temas dentro de las características económicas

Ocho países tienen planes de indagar otros temas dentro de las características económicas del trabajo en la ocupación y (3) países no incluirán temas adicionales (PA,ES,PE).

En la Tabla.7 se presenta un resumen de los temas adicionales a incluir:

**Tabla7. Otros temas a indagar**

<b>País</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Trabajo informal</b>	<b>Movilidad</b>	<b>Horas de trabajo</b>	<b>Seguridad social</b>	<b>Ingresos del trabajo</b>	<b>Otro</b>
<b>Brasil</b>	Sí	Sí	Sí		Sí	Sí	
<b>Belice</b>	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	
<b>Cuba</b>	Sí						Teletrabajo
<b>Costa Rica</b>	Sí		Sí				Teletrabajo
<b>México</b>	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	
<b>Chile</b>	Sí		Sí				
<b>Ecuador</b>					Sí		
<b>Argentina</b>		Sí			Sí		
	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Fuente: elaboración propia, INEC-Ecuador

## 7. Conclusiones.

Hasta el año 2018, las normas que se utilizan para la elaboración de las estadísticas de las relaciones de trabajo **datan del año 1993 (15° CIET), basados en la resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE).**

En el marco del Grupo de Trabajo de Indicadores del Mercado Laboral (GTML) de la Conferencia de Estadísticas de las Américas de CEPAL, se releva la importancia de que los estándares internacionales de medición puedan adecuarse a los cambios observados en los mercados de trabajo para dar respuesta a la demanda de los países de disponer de nuevos indicadores para la medición de todas las relaciones de trabajo.

Los países de la región fueron parte del proceso de revisión a las normas vigentes que culminó con la aprobación, en la **20° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)** del año 2018, de una **nueva resolución relativa a las estadísticas sobre relaciones de trabajo.**

Dentro de los aspectos incluidos en la nueva resolución, se presenta el nuevo Clasificador Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), que reemplaza al anterior clasificador y se convierte en una nueva dimensión de análisis dentro de las encuestas de fuerza de trabajo o de hogares.

La medición de la CISO-18 estará contribuyendo al fortalecimiento de las estadísticas del trabajo en su totalidad, puesto que esta clasificación se constituye como una **variable fundamental del análisis socioeconómico del trabajo**, además, resulta una pieza clave para la construcción e interpretación de otros indicadores, tales como los de la **economía informal e ingresos del trabajo.**

**El rol del GTML** es apoyar a los países en los procesos de armonización estadística, con la finalidad de tener **indicadores armonizados para fines de comparabilidad** y evaluación de los progresos de los distintos países en materia de adopción y adaptación de las recomendaciones internacionales. Se destaca la importancia de potenciar la cooperación horizontal entre los países.

En específico durante el bienio 2020-2021 se inició un proceso de acompañamiento a los países en la región para disminuir las brechas estadísticas existentes de manera conjunta, en el marco de un proceso participativo y reflexivo sobre los desafíos metodológicos en la adopción de la CISO-18 dentro de las encuestas de hogares o de fuerza de trabajo.

Los países compartieron sus experiencias y avances mediante una estrategia de aprendizaje conjunta que incluyó consultas regionales, reuniones técnicas, talleres virtuales, y, por último, la sistematización y elaboración de documento con las buenas prácticas implementadas a la fecha.

Dada la diversidad regional de contextos y capacidades en la recopilación estadística, quedaron desafíos pendientes relacionados con la adopción definitiva de los algoritmos de cálculo o secuencias de preguntas que permitan identificar las distintas categorías del nuevo clasificador en los cuestionarios, además de conocer los desafíos en término de empalme de las series, así como la sistematización de las estrategias de difusión de la CISO-18 y su interpretación correcta por parte de los usuarios.

De manera paralela nos encontramos ad-ortas de una nueva Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (21° CIET del año 2023) que traerá nuevas recomendaciones para los países sobre la medición de la informalidad laboral, lo que traerá nuevos desafíos a los países de la región y que se esperan puedan ser abordados en el siguiente bienio 2022-2023.

**Anexo 1: Cuadros capítulo sobre diagnóstico**

Cuadro 1: E1. ¿Qué criterios actualmente se utilizan para definir las categorías de la CISE-93 o alguna adaptación propia del clasificador internacional?

País	Tipo de Autoridad	Existencia de remuneración	Riesgo Económico	Propiedad de los medios de trabajo	Subordinación o autonomía en la organización del trabajo	Tipo de remuneración	Tipo Otro (especifique) de remuneración	Total
Argentina	1	1	0	0	1	1	0	4
Chile	1	0	1	0	1	1	0	4
Colombia	1	1	0	0	1	0	0	3
Costa Rica	1	1	1	0	0	0	0	3
Cuba	0	0	0	1	0	0	1	2
Ecuador	0	0	0	1	0	0	0	1
Bolivia	0	1	0	0	0	0	0	1
Guatemala	1	0	1	0	0	0	0	2
México	1	0	0	0	0	0	0	1
Paraguay	1	1	1	1	0	0	0	4
Perú	1	0	0	0	1	0	0	2
República Dominicana	1	1	0	1	1	0	0	4
Uruguay	1	0	1	1	0	0	0	3
<b>Total</b>	10	6	5	5	5	2	1	

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Cuadro 2: Criterios utilizados para clasificar como “personas” ocupadas a las personas ausentes del trabajo, por país.

País	G2. ¿Qué criterio(s) se utiliza(n) para clasificar como "personas ocupadas" a las personas ausentes del trabajo?
Paraguay	Pago ininterrumpido de salarios para asalariados, tenencia de infraestructura activa para independientes que interrumpieron su trabajo por razones de mantenimiento, reparaciones, escasez de materia prima, mal tiempo, etc.
Chile	a) vinculo efectivo (licencia, vacaciones, huelga, etc.) o, b) mantención de un ingreso o, c) pronto retorno al puesto de trabajo en los próximos 15 días.
Colombia	Debe existir una vinculación laboral que es identificada con la continuación del pago de seguridad social, por una parte y la garantía de regresar al trabajo después de la ausencia.
Guatemala	Si mantiene su vinculación formal y percibe salarios.
Cuba	Si aunque no trabajó la semana anterior, tenía algún empleo del cual estuvo ausente y después se le preguntan las causas que incluyen: enfermedad, accidente de trabajo, licencia, Vacaciones, capacitándose, movilizado, afectaciones de materias primas, combustible etc., cuidado de adultos mayores del hogar/familia, otros problemas personales y familiares y otro.
Costa Rica	mantener el ingreso con el patrono, la garantía de reintegro al trabajo y el periodo de ausencia.
México	Que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: 1) Huelga laboral, 2) Paro técnico, 3) Suspensión temporal con vínculo laboral, 4) asistencia a cursos de capacitación para el trabajo, o en cualquier otra situación pero 5) Recibe pago durante la ausencia o 6) Regresó al trabajo durante la semana de la entrevista.
Perú	Si es un trabajador dependiente, y no trabajo la semana de referencia será ocupado siempre y cuando siga recibiendo ingresos (ejemplo se encuentra de vacaciones, de licencia, etc.). Si es un trabajador independiente, y no trabajo la semana de referencia será ocupado siempre y cuando el negocio siguió funcionando y generando ingresos.

País	G2. ¿Qué criterio(s) se utiliza(n) para clasificar como "personas ocupadas" a las personas ausentes del trabajo?
Argentina	Para Asalariados, el mantenimiento del pago, que puede ser total o parcial, en dinero o en especie / Para Independientes, que haya expectativa de retorno y que dicho retorno se estime a lo sumo en un mes.
Ecuador	"Autodeclaración ""Está seguro de volver al puesto de trabajo"
El Salvador	Que tenga un contrato activo, que esté ausente por vacaciones, enfermedad, con permiso laboral
Honduras	razones dadas como validas, pago durante la ausencia o ausencia corta
Estado Plurinacional de Bolivia	Percepción de remuneración
República Dominicana	Confirmación del vínculo con su empleo mediante la continuación de percepción de ingresos por su relación laboral o la reintegración a su puesto de trabajo en un período no mayor a tres (3) meses.
Uruguay	a) Continuar percibiendo remuneración por el trabajo; o b) Volver en un plazo menor a los tres meses a su ocupación.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile



Cuadro 3: Explicación de acuerdo a si el criterio de clasificación de los ocupados ausentes se vio afectado por los impactos del Covid-19, por País.

País	G3. El criterio de clasificación de los ocupados ausentes se vio afectado por los impactos de la pandemia del COVID-19?
Paraguay	"Si, se flexibilizó en base a la Nota Técnica OIT ""Monitoreo de los mercados laborales en medio de los bloqueos para contener el virus COVID-19: Contenido esencial de la encuesta de fuerza de trabajo (EFT) y tratamiento de grupos especiales."
Chile	A raíz de la pandemia se agregó una nueva pregunta sobre retorno cuando las restricciones de las cuarentenas se bajen, esto ha permitido dar mayor certeza la repuesta sobre pronto retorno.
colombia	En general no se afectó el criterio de clasificación, sin embargo se hizo necesario hacer énfasis en la vinculación laboral y en la garantía de retornar al trabajo en los casos especiales presentados durante la pandemia.
Guatemala	Es una situación que no lo observamos porque se suspendieron las encuestas hasta nuevo aviso.
Cuba	Los criterios que se utilizan en la encuesta para la clasificación de la ocupación no se vieron afectados por la pandemia, atendiendo al período en que se levantó.
Costa Rica	mantuvimos el criterio, se hicieron preguntas adicionales complementarias.
México	No
Perú	No
Argentina	No se vio afectado en el sentido de que no se modificaron los criterios vigentes de identificación de los ocupados ausentes, para asegurar la homogeneidad de las series. Se elaboró un protocolo de relevamiento en contexto del ASPO por COVID-19 para reforzar la estrategia de captación de este conjunto de trabajadores. El mismo se adjunta como material anexo y se envía por mail a la coordinación de esta actividad.

País	G3. El criterio de clasificación de los ocupados ausentes se vio afectado por los impactos de la pandemia del COVID-19?
Ecuador	Sí
El Salvador	Sí
Honduras	Sí
Estado Plurinacional de Bolivia	Sí, pero se implementó un nuevo cuestionario con la inclusión de categoría: Cuarentena por coronavirus.
República Dominicana	Sí, aquellas personas que no saben en qué tiempo se reintegran, pero tienen la certeza de que volverán a su mismo trabajo una vez se levanten las restricciones por la pandemia serán considerados como ocupados. Normalmente las personas que no continúan percibiendo ingresos y no saben en qué tiempo se reintegran no se consideran como ocupados.
Uruguay	Sí. Por el contexto de la pandemia, para aquellos que no saben cuándo van a retornar a su ocupación, pero tienen la seguridad de retornar a sus puestos de trabajo al levantarse las restricciones impuestas por la pandemia, se los considera ocupados ausentes.

Fuente: Elaboración propia, INE-Chile

Cuadro 4: Tipo de política pública aplicada a raíz de la pandemia de COVID-19 enfocada en mitigar los impactos negativos en el mercado laboral.

país	G4_1. ¿Qué tipo de política pública?
Argentina	1) Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) (un beneficio por grupo familiar). Corresponde a Trabajadores informales; Trabajadores de casas particulares; Monotributistas sociales; Monotributistas de las categorías más bajas / 2) Programa de Asistencia en Emergencia para el Trabajo y la Producción (ATP), una asignación denominada “Salario Complementario” para los trabajadores en relación de dependencia de empresas del sector privado afectadas por la emergencia económica.
Chile	Ley de protección al Empleo. Es una suspensión temporal con cargo al seguro de cesantía de los trabajadores.
Colombia	Se implementó la Misión de Empleo que tiene como objetivo principal diseñar estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral. Estas estrategias se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. Cuya justificación está relacionada con el deterioro reciente de los principales indicadores laborales que será acentuado por el choque del COVID-19.

país	G4_1. ¿Qué tipo de política pública?
Costa Rica	reducción de jornada, suspensión, modalidad de teletrabajo, suspensión de actividades, bono de ayuda a los afectados por las medidas.
Cuba	Adopción de 36 medidas en el orden laboral, salarial y de seguridad social. Ejemplos: reubicar trabajadores por el cierre temporal de actividades y, donde no fue posible, se les otorgaron garantías salariales; se mantienen las pensiones, pago del 60% de salario a madres ocupadas para cuidado de niños, etc
Ecuador	
El Salvador	Apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas para cubrir parte de los costos de planilla.
Estado Plurinacional de Bolivia	Normativa emitida por el gobierno para evitar la desvinculación de empleados (DECRETO SUPREMO N° 4216). Programa Nacional de Reactivación del Empleo (DECRETO SUPREMO N° 4272)
Guatemala	"Entregar un bono para los cesantes formales e informales. así como a las familias para compensar el ""estar en casa""."
Honduras	Subsidios, facilidad de crédito, suspensión de pago a servicios básicos
México	Política federal de apoyo monetario a negocios y políticas locales de apoyo a desempleados.
Paraguay	Transferencias monetarias a cuenta propistas y subsidios a empleados privados que cotizan. Además, se extendieron programas de transferencias condicionadas para familias vulnerables.
Perú	Se proporciono transferencias monetarias a los ocupados dependientes e independientes.
República Dominicana	Se implementó un programa de apoyo a las empresas para contribuir con el pago de las remuneraciones de sus empleados suspendidos y evitar los despidos masivos por el cese o disminución de la actividad económica (programa Fase). Luego se implementó otro programa de ayudar a los trabajadores independientes con un aporte monetario (programa Pa' ti).
Uruguay	Seguro de paro especial: subsidio dirigido a los trabajadores que se encuentran en una situación de suspensión parcial de sus actividades.

Cuadro 5: Indicador SU1

País	G13_1. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU1, propuesto en la resolución?	G13_1_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU1, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
Ecuador	No	1	1	1	1
Argentina	Sí				
Chile	Sí				
Colombia	Sí				
Costa Rica	Sí				

País	G13_1. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU1, propuesto en la resolución?	G13_1_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU1, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
Cuba	Sí				
El Salvador	Sí				
Estado Plurinacional de Bolivia	Sí				
Guatemala	Sí				
Honduras	Sí				
México	Sí				
Paraguay	Sí				
Perú	Sí				
República Dominicana	Sí				
Uruguay	Sí				

Cuadro 6: Indicador SU2

País	G13_2. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU2, propuesto en la resolución?	G13_2_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU2, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
Cuba	No	1	1	0	0
Ecuador	No	1	1	1	1
Argentina	Sí				
Chile	Sí				
Colombia	Sí				
Costa Rica	Sí				
El Salvador	Sí				
Estado Plurinacional de Bolivia	Sí				
Guatemala	Sí				
Honduras	Sí				

País	G13_2. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU2, propuesto en la resolución?	G13_2_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU2, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
México	Sí				
Paraguay	Sí				
Perú	Sí				
República Dominicana	Sí				
Uruguay	Sí				

Cuadro 7: Indicador SU3

País	G13_3. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU3, propuesto en la resolución?	Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU3, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
Argentina	No	0	1	0	1
Colombia	No	1	0	0	1
Costa Rica	No	0	0	0	1
Cuba	No	1	1	0	0
Ecuador	No	1	1	1	1
Paraguay	No	1	1	0	1
Perú	No	1	0	0	1
Uruguay	No	1	0	0	0
Chile	Sí				
El Salvador	Sí				
Estado Plurinacional de Bolivia	Sí				
Guatemala	Sí				
Honduras	Sí				
México	Sí				
República Dominicana	Sí				

Cuadro 8: Indicador SU4

País	G13_4. ¿Con la Encuesta actual es posible calcular el indicador SU4, propuesto en la resolución?	G13_4_2. Si con los datos de la Encuesta no es posible calcular el indicador SU4, ¿qué se requiere para que se pueda disponer de dicho indicador?			
		... Agregar preguntas al cuestionario?	... Cambiar la redacción de algunas preguntas?	... Agregar opciones de respuesta en algunas preguntas?	... Agregar o suprimir saltos en algunas preguntas?
Argentina	No	0	1	0	1
Colombia	No	1	0	0	1
Costa Rica	No	0	0	0	1
Cuba	No	1	1	0	0
Ecuador	No	1	1	1	1
Guatemala	No	1	1	0	1
Paraguay	No	1	1	1	1
Perú	No	1	0	0	1
Uruguay	No	1	0	0	0
Chile	Sí				
El Salvador	Sí				
Estado Plurinacional de Bolivia	Sí				
Honduras	Sí				
México	Sí				
República Dominicana	Sí				

Cuadro 9: Otros registros administrativos de los que dispone.

País	H2_5_OTRO Especifique otros registros administrativos de los que dispone
Chile	Registro administrativo sobre afiliados y cotizantes al seguro de accidentes. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
Colombia	Se cuenta con la base de datos. La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que es una ventanilla virtual que permite el pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales en la cual los aportantes reportan la información para cada uno de los subsistemas en los que el cotizante está obligado a aportar. Es responsabilidad del aportante suministrar la información para la liquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.
Cuba	Formulario 0003-3 “Indicadores seleccionados de las cooperativas no agropecuarias de producción de bienes y servicios. Formulario 5202 “Indicadores seleccionados de empleo y la remuneración” Formulario 5201-06” Indicadores seleccionados de protección del trabajo y la seguridad social”
Ecuador	Información de salarios del sector público

País	H2_5_OTRO Especifique otros registros administrativos de los que dispone
El Salvador	Actividad económica, tipo de ocupación,
Estado Plurinacional de Bolivia	Planillas de sueldos y salarios a nivel de microdato del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social-MTEPS

### Anexo 2: Imágenes de preguntas para cada país

**Imagen 1:** E2. ¿Cómo se está preguntando actualmente la categoría ocupacional?

1. Una pregunta cerrada con alternativas de auto clasificación por parte del informante

#### Colombia:

<p>En este trabajo....es:</p> <p><input type="text" value="Lea las alternativas"/></p>	<b>14</b>	a. Obrero o empleado de empresa particular	<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>
		b. Obrero o empleado del gobierno	<input type="text" value="2"/>	<input type="text"/>
		c. Empleado doméstico	<input type="text" value="3"/>	<input type="text"/>
		d. Trabajador por cuenta propia	<input type="text" value="4"/>	<input type="text"/>
		e. Patrón o empleador	<input type="text" value="5"/>	<input type="text"/>
		f. Trabajador familiar sin remuneración	<input type="text" value="6"/>	<input type="text"/>
		g. Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	<input type="text" value="7"/>	<input type="text"/>
		h. Jornalero o peón	<input type="text" value="8"/>	<input type="text"/>
		i. Otro, ¿cual? _____	<input type="text" value="9"/>	<input type="text"/>





Costa Rica:

CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	
¿En esta ocupación (...) es o era:	
Empleado/Obrero de Gobierno/ Estado?.....	1
Empleado/Obrero Privado?.....	2
Empleado/Obrero Tercerizado?.....	3
Jornalero o Peón?.....	4
Patrono?.....	5
Cuenta Propia?.....	6
Trabajador del hogar No Remunerado?.....	7
Trabajador No Remunerado en otro Hogar?.....	8
Ayudante No Remunerado de asalariado / Jornalero?.....	9
Empleado(a) Doméstico(a)?.....	10
<b>CESANTES, Si P37=1 PASE A 61B1</b>	
<b>42</b>	

Pase a 46

**Bolivia:**

18. En esta ocupación usted trabaja como:

18. En esa ocupación usted trabajaba como:

1. Obrero/Empleado
2. Trabajador/a por cuenta propia
3. Empleador/a o socio/a  
**que no recibe** salario
4. Cooperativista de producción
5. Trabajador/a familiar  
sin remuneración
6. Aprendiz o persona en formación sin  
remuneración
7. Empleada/o del hogar

## Guatemala:

CATEGORÍA OCUPACIONAL	
¿En el trabajo al que dedicó más horas la semana pasada o la última semana que trabajó (.....), es o era:	
- Empleado(a) del gobierno?.....	1
- Empleado(a) privado(a)?.....	2
- Jornalero(a) o peón(a)?.....	3
- Empleado(a) en casa particular?.....	4
- Trabajador(a) por cuenta propia NO agrícola?.....	5
- Patrón(a) empleador(a), socio(a) NO agrícola?.....	6
—————> Pase a Preg. 22	
- Trabajador(a) por cuenta propia agrícola?.....	7
- Patrón(a) empleador(a), socio(a) agrícola?.....	8
—————> Pase a Preg. 23	
- Trabajador(a) no remunerado(a).....	9
—————> Pase a Preg. 25	

## Paraguay:

12

¿En este trabajo ... [NOMBRE] ... es...

- |  |   |             |
|--|---|-------------|
| empleado / obrero público? .....                               | 1 | ▶ PARTE D : |
| empleado / obrero privado? .....                               | 2 |             |
| empleador o patrón? .....                                      | 3 |             |
| trabajador por cuenta propia? .....                            | 4 |             |
| trabajador familiar no remunerado? .....                       | 5 |             |
| empleado doméstico? .....                                      | 6 | ▶ PARTE D : |
| empleado / obrero / empleado doméstico en el extranjero? ..... | 7 |             |
| patrón / cuenta propia en el extranjero? .....                 | 8 |             |

## República Dominicana:

**B.1.6. ¿En ese trabajo u ocupación, ... es?**

Empleado u obrero del Gobierno general?.....	1		
Empleado u obrero de empresa pública?.....	2		
Empleado u obrero de empresas privadas?.....	3		
Empleado u obrero de empresas de zona franca?.....	4		
Empleado en hogar privado?.....	5	}	<i>Pase a B.1.9</i>
Empleador o patrón?.....	6	}	<i>Pase a B.1.13</i>
Trabajador por cuenta propia?.....	7	}	
Trabajador familiar no remunerado?(auxiliar).....	8	}	<i>Pase a B.2.1</i>

## Uruguay:



**44 ¿En este trabajo es...**

F73

... asalariado/a privado/a? .....	1	
... asalariado/a público/a?.....	2	
... miembro de cooperativa de producción o trabajo?.....	3	]
... patrón/a?.....	4	
... cuenta propia sin local ni inversión?.....	5	
... cuenta propia con local o inversión? .....	6	]
... miembro del hogar no remunerado? .....	7	
... trabajador/a de un programa social de empleo? .....	8	

## 2. Más de una pregunta cerrada con alternativas de auto clasificación por parte del informante

## Chile:

SECCIÓN B SITUACIÓN EN EL EMPLEO	
<p><b>▲ Actividad principal es aquella en la cual la persona trabajó más horas en la semana de referencia, independiente si realizó otra actividad de menor duración pero por la cual le pagaron o le pagarán más.</b></p>	
<p><b>b1_1</b> ¿Cuál es el oficio, labor u ocupación que [nombre de persona] realizó la semana pasada en su actividad principal?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 _____</p> <p>_____</p> <p>_____ <input type="checkbox"/> 88 No sabe <input type="checkbox"/> 99 No responde</p>	<p><b>b1_2</b> ¿Qué tareas realizó en esta ocupación?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 _____</p> <p>_____</p> <p>_____ <input type="checkbox"/> 88 No sabe <input type="checkbox"/> 99 No responde</p>
- 8 -	
 	
<p><b>b2</b> Realizó ese trabajo...</p> <p><input type="checkbox"/> 1 ... ¿para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia? <b>→ Pasa a b4</b></p> <p><input type="checkbox"/> 2 ... ¿como empleado u obrero para un patrón, empresa o institución o como empleada de casa particular? <b>→ Pasa a b5</b></p> <p><input type="checkbox"/> 3 ... ¿para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de su familia?</p>	<p><b>b4</b> En ese trabajo, ¿emplea a personas para su negocio o actividad? No incluya a miembros de su familia no remunerados.</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí <b>Pasa a d1</b></p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p>
<p><b>b3</b> Por ese trabajo...</p> <p><input type="checkbox"/> 1 ... ¿recibe sueldo o salario? <b>→ Pasa a b5</b></p> <p><input type="checkbox"/> 2 ... ¿retira dinero? <b>Pasa a d1</b></p> <p><input type="checkbox"/> 3 ... ¿retira sólo mercadería?</p> <p><input type="checkbox"/> 4 ... ¿no retira dinero ni mercadería?</p>	<p><b>b5</b> El negocio, empresa o institución donde trabajó la semana pasada era...</p> <p><input type="checkbox"/> 1 ... ¿estatal? <b>Pasa a c1</b></p> <p><input type="checkbox"/> 2 ... ¿privado?</p> <p><input type="checkbox"/> 3 ... ¿hogar particular?</p>
	<p><b>b6</b> Su trabajo en ese hogar es...</p> <p><input type="checkbox"/> 1 ... ¿servicio doméstico puertas afuera?</p> <p><input type="checkbox"/> 2 ... ¿servicio doméstico puertas adentro?</p> <p><input type="checkbox"/> 3 ... ¿otros servicios?</p>

Perú:

<b>507. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</b>	
¿Empleador o patrono?.....	1
¿Trabajador independiente? .....	2
¿Empleado? .....	3
¿Obrero? .....	4
	} <b>PASE A 510</b>
¿Trabajador familiar no remunerado? .....	5
	→ <b>PASE A 510A1</b>
¿Trabajador del hogar? .....	6
	→ <b>PASE A 511</b>
¿Otro? _____	7
(Especifique)	→ <b>PASE A 510</b>
<b>508. ¿LE AYUDARON PERSONAS DE SU FAMILIA SIN RECIBIR UNA REMUNERACIÓN FIJA?</b>	
Sí .....	1
No .....	2
<b>509. ¿TENÍA UD. TRABAJADORES REMUNERADOS A SU CARGO?</b>	
Sí .....	1
No .....	2
	} <b>PASE A 510A1</b>

Cuba:

**19. ¿Cuál es la ocupación principal que desempeña en sus negocios?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Para más detalles del código de actividad económica, por favor, consulte el manual de instrucciones del cuestionario en el sitio web de la encuesta.

**Preguntas relacionadas con la clasificación de la ocupación:**

**22. En su ocupación principal ¿dónde se (anó) trabajador(a)?**

En su .....  74

En Sociedad Mercantil Cubana .....  75

En Asociación Económica, no mercantil .....  76

En Finca Ejecutiva, no mercantil .....  77

En Empresa Ejecutiva, no mercantil .....  78

En Empresa Ejecutiva, mercantil .....  79

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  80

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  81

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  82

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  83

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  84

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  85

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  86

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  87

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  88

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  89

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  90

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  91

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  92

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  93

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  94

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  95

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  96

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  97

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  98

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  99

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  100

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  101

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  102

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  103

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  104

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  105

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  106

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  107

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  108

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  109

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  110

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  111

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  112

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  113

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  114

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  115

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  116

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  117

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  118

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  119

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  120

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  121

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  122

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  123

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  124

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  125

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  126

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  127

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  128

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  129

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  130

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  131

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  132

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  133

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  134

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  135

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  136

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  137

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  138

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  139

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  140

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  141

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  142

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  143

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  144

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  145

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  146

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  147

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  148

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  149

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  150

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  151

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  152

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  153

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  154

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  155

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  156

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  157

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  158

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  159

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  160

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  161

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  162

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  163

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  164

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  165

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  166

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  167

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  168

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  169

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  170

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  171

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  172

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  173

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  174

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  175

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  176

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  177

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  178

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  179

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  180

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  181

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  182

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  183

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  184

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  185

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  186

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  187

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  188

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  189

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  190

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  191

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  192

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  193

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  194

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  195

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  196

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  197

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  198

En Oficina Ejecutiva, mercantil .....  199

En Oficina Ejecutiva, no mercantil .....  200

**25. ¿Cuál es el nombre de la entidad, empresa o negocio a que pertenece a cambio de trabajo, donde usted trabaja?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**27. ¿Cuál es el nombre de la entidad, empresa o negocio a que pertenece a cambio de trabajo, donde usted trabaja?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Para más detalles del código de actividad económica, por favor, consulte el manual de instrucciones del cuestionario en el sitio web de la encuesta.



3. Una o más preguntas de clasificación por parte del encuestador

México:

III. CONTEXTO LABORAL	
<p><b>3.</b> Si ... tiene más de un trabajo, hablemos del principal. ¿Cuáles son las tareas o funciones principales que ... desempeña en su trabajo?</p> <p>(Detalla el tipo de tareas o funciones)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>¿Cuál es el nombre del oficio, puesto o cargo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>3f.</b> ¿Cuántos puestos o establecimientos (o en su caso vehículos) forman este negocio o empresa?</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p><b>1</b> ¿Uno solo?</p> <p><b>2</b> ¿Más de uno? ¿Cuántos? [ ][ ]</p> <p><b>3</b> No tiene puesto o establecimiento (o vehículo)</p> <p><b>9</b> NS</p>
<p><b>ATENCIÓN:</b> si la respuesta en la pregunta 3 se refiere a:                  Quehaceres domésticos de su hogar                  Pedir ayuda o dinero                  Vender o empeñar sus bienes</p> <p>Corrige la secuencia en batería 1 y haz la pregunta 2</p>	<p><b>3g.</b> De las personas que ocupa o le ayudan a ..., ¿cuántos son</p> <p>(Lee, circula y anota la cantidad en las opciones indicadas por el informante)</p> <p><b>1</b> trabajadores que reciben un pago? [ ][ ][ ][ ]</p> <p><b>2</b> socios? [ ][ ][ ][ ]</p> <p><b>3</b> trabajadores sin pago? [ ][ ][ ][ ]</p> <p><b>4</b> No sabe qué tipo de trabajadores son [ ][ ][ ][ ]</p> <p><b>9</b> NS</p> <p><b>0</b> Exclusivo capturista</p> <p style="text-align: right;">} Pasa a 3r</p>
<p><b>3a.</b> ¿En su trabajo ... tiene un jefe(a) o superior?</p> <p><b>1</b> Sí → Pasa a 3h</p> <p><b>2</b> No</p>	<p><b>3h.</b> ¿En este trabajo ...</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p><b>1</b> recibe un pago?</p> <p><b>2</b> es un trabajador no familiar sin pago?</p> <p><b>3</b> es un trabajador familiar sin pago?</p> <p><b>9</b> NS</p> <p style="text-align: right;">} Pasa a 3q</p>
<p><b>3b.</b> Entonces, ¿... se dedica a un negocio o actividad por su cuenta?</p> <p><b>1</b> Sí</p> <p><b>2</b> No → Pasa a 3h</p>	<p><b>3i.</b> ¿En este empleo ... pertenece a algún sindicato?</p> <p><b>1</b> Sí</p> <p><b>2</b> No</p> <p><b>9</b> NS</p>
<p><b>3c.</b> ¿... ofrece sus productos o servicios</p> <p>(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p><b>1</b> a una sola empresa, negocio o intermediario?</p> <p><b>2</b> a varios negocios, empresas o intermediarios?</p> <p><b>3</b> directamente al público?</p> <p><b>4</b> Es autoconsumo agropecuario</p> <p><b>9</b> NS</p> <p><b>0</b> Exclusivo capturista</p>	<p><b>3j.</b> ¿En su empleo ... cuenta con un contrato por escrito?</p> <p><b>1</b> Sí</p> <p><b>2</b> No</p> <p><b>9</b> NS } Pasa a 3l</p>
<p><b>3d.</b> ¿... tiene empleados o le ayudan personas en su negocio o actividad?</p> <p><b>1</b> Sí</p> <p><b>2</b> No</p> <p><b>9</b> NS } Pasa a 3r</p>	<p><b>3k.</b> ¿El contrato de ... es</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p><b>1</b> temporal o por obra determinada?</p> <p><b>1</b> menos de dos meses</p> <p><b>2</b> de dos a seis meses</p> <p><b>3</b> más de seis meses hasta un año</p> <p><b>4</b> hasta el término de la obra</p> <p><b>2</b> de base, planta o por tiempo indefinido?</p> <p><b>9</b> NS</p>
<p><b>3e.</b> ¿... tiene</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p><b>1</b> un solo tipo de negocio (o actividad)?</p> <p><b>2</b> varios tipos de negocios? → De aquí en adelante hablemos del negocio principal (con ubicaciones y actividades diferentes)</p>	

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cuestionario ampliado. Quinta versión.

4. Un módulo completo de su encuesta

Argentina:

**5**

**5a.** ¿Ese trabajo, lo hace ...  
 ... para su propio negocio/empresa/actividad?  1 (a 5c)  
 ... para el negocio/empresa/actividad de un familiar?  2  
 ... o como obrero o empleado para un patrón/empresa/institución? (incluye agencia de empleo)  3 (a 7a)

**5b.** ¿Por ese trabajo le pagan sueldo (en dinero o en especie)?  
 Sí  1 (a 7a) No  2

**5b1.** ¿Por ese trabajo...  
 ...retira dinero?  1 (a 5c)  
 ...retira sólo mercaderías?  2  
 ...no retira nada?  3

**5c.** ¿En ese negocio/empresa/actividad, tiene ...  

	Propio (del negocio)	Prestado/Alquilado	No tiene
1... maquinarias/equipos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2... local? (incluye kiosco, puesto fijo)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
3... vehículo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**5d.** ¿En ese negocio/empresa/actividad, se emplean personas asalariadas?  
 - Sí, siempre  1 (a 5f)  
 - Sólo a veces o por temporada  2  
 - No emplea / no contrata personal  3

**5e.** ¿Para la actividad del negocio, en los últimos 3 meses, tuvo que gastar en la compra de materias primas/mercaderías/productos, pagar servicios u otros gastos?  
 Sí  1 No  2

**5f.** ¿Ese negocio/empresa/actividad, trabaja habitualmente para ...  
 ... un solo cliente? (persona, empresa)  6  
 ... distintos clientes? (incluye público en general)  7

**5g.** ¿Ese cliente es...  
 ... una empresa/negocio/institución?  1  
 ... una familia/ hogar?  2

**5h.** ¿Durante cuánto tiempo ha estado trabajando en ese empleo en forma continua? (con interrupciones laborales no mayores de 15 días) (no lea, escuche y marque la que corresponda)  

- Menos de 1 mes	<input type="checkbox"/> 1	- Más de 1 a 5 años	<input type="checkbox"/> 5
- De 1 a 3 meses	<input type="checkbox"/> 2	- Más de 5 años	<input type="checkbox"/> 6
- Más de 3 a 6 meses	<input type="checkbox"/> 3	- Ns/Nr	<input type="checkbox"/> 9
- Más de 6 meses a 1 año	<input type="checkbox"/> 4		

 (a 6a)

Form. 001/03 INDIVIDUAL

**Categoría ocupacional:**

**Patrón:** 5a == 1 & 5d == 1;

5a == 2 & 5b == 2 & 5b1 == 1 & 5d == 1

**Cuenta propia:** 5a == 1 & 5d != 1 & 5f = 7; 5a == 1 & 5d != 1 & 5f = 6 & 5g = 2;

5a == 2 & 5b == 2 & 5b1 == 1 & 5d != 1 & 5f = 7;

5a == 2 & 5b == 2 & 5b1 == 1 & 5d != 1 & 5f = 6 & 5g = 2

**Asalariados:** 5a = 3; 5a = 2 & 5b = 1;

5a == 2 & 5b == 2 & 5b1 == 1 & 5d != 1 & 5f = 6 & 5g = 1

**Asalariados en unidades domésticas:** 4b1 == 1

**Trabajador familiar sin remuneración:** 5a == 2 & 5b == 2 & 5b1 != 1

**Identificación de Asalariados en unidades domésticas (Bloque 4)**

**4b1** Si presta servicios domésticos en hogares particulares, marque  1 casa de familia