Instituto Nacional de Estadísticas

Documento Metodológico

Adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en la Encuesta Nacional de Empleo

2026

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS
Subdirección Técnica
Departamento de Estadísticas del Trabajo
Subdepartamento de Estadísticas Continuas del Trabajo

DOCUMENTO METODOLÓGICO ADOPCIÓN CISO-18

Julio / 2026
Versión 1.0

Dirección: Morandé N° 801, piso 22, Santiago, Chile
Código postal: 8340148
Teléfono: 562 3246 1010
Sitio web: www.ine.cl
Correo electrónico: ine@ine.cl
Facebook: @ChileINE
Twitter: @INE_Chile

Autores
Alvaro Krause Salazar
Brian Montenegro Arredondo
David Niculcar Castillo

Resumen

La adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) constituye un avance significativo en la medición y análisis del mercado laboral chileno, al incorporar un marco conceptual capaz de capturar la creciente diversidad de las relaciones de trabajo contemporáneas. Esta clasificación, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 2018, reemplaza a la CISE-93 y supera su tradicional distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente, incorporando dimensiones asociadas al nivel de autoridad y al riesgo económico que enfrentan las personas ocupadas.

El documento describe el proceso de implementación de la CISO-18 en la ENE, incluyendo sus fundamentos conceptuales, adecuaciones metodológicas y principales implicancias analíticas. Su innovación más relevante es la incorporación de la categoría de contratistas dependientes, correspondiente a trabajadores que operan mediante acuerdos comerciales, pero que mantienen grados de dependencia económica u organizacional respecto de otra unidad económica. Para su identificación, el INE incorporó desde 2020 preguntas orientadas a detectar estas dependencias, así como formas de remuneración, en concordancia con los estándares internacionales de la OIT.

La aplicación de la nueva clasificación evidencia diferencias sociodemográficas y laborales relevantes, con una presencia relativamente mayor entre personas jóvenes, extranjeras y ocupadas en actividades de transporte y servicios. En conjunto, la adopción de la CISO-18, además de mejorar la capacidad para identificar formas intermedias de inserción laboral, fortalece la comparabilidad internacional, la pertinencia analítica y la utilidad de las estadísticas laborales para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas en Chile.

Palabras Claves: CISO-18, situación en la ocupación, contratistas dependientes, mercado laboral, Encuesta Nacional de Empleo, estadísticas laborales.

Abstract

The adoption of the International Classification of Status in Employment (ICSE-18) in Chile's National Employment Survey (ENE) modernizes the measurement of labor relationships by introducing a framework based on workers' authority and economic risk. Its main innovation is the identification of dependent contractors, workers who operate under commercial arrangements while maintaining economic or organizational dependence on another economic entity. To implement this framework, the ENE incorporated new survey questions from 2020 onward, enabling the development of a methodology aligned with ILO standards. Results for the 2020–2025 period show that dependent contractors represent around 7% of total employment and reveal forms of work that were previously classified as either wage employment or self-employment. Overall, the adoption of ICSE-18 enhances the relevance, international comparability, and analytical capacity of official labor statistics in Chile.

Keywords: ICSE-18; status in employment; dependent contractors; labor market; National Employment Survey; labor statistics; employment; self-employment.

Contenido

1. Antecedentes 7
2. Fundamentos de la CISO-18 10
   2.1. Estructura conceptual y jerárquica de la clasificación 10
   2.2. Estructura jerárquica de la clasificación 12
   2.3. La CISeT-18: integración de todas las formas de trabajo 14
   2.4. Principales diferencias respecto a la CISE-93 15
   2.5. El concepto de Contratista Dependiente: origen, definición y relevancia 18
3. Estrategia Metodológica para la Adopción de la CISO-18 en la ENE 20
   3.1. Flujo actual para la aplicación de la Clasificación CISE-93 20
   3.2. Preguntas existentes en el cuestionario 22
   3.3. Incorporación de nuevas preguntas al cuestionario 23
4. Construcción de la Clasificación CISO-18 en la ENE 27
   4.1. Identificación de contratistas dependientes 27
   4.2. Primer y segundo nivel jerárquico 30
   4.3. Tercer nivel jerárquico (subcategorías) 32
5. Resultados 35
   5.1. Serie anual CISO-18: 2020–2025 35
   5.2. Comparación CISE-93 vs. CISO-18: impacto en la medición 37
   5.3. Casos ilustrativos de Contratistas Dependientes en la ENE 43
   5.4. Caracterización de Contratistas Dependientes (2025) 46
6. Consideraciones finales 57

Anexos 59

Anexo A: Preguntas utilizadas para la construcción de la CISO-18 59
   a) Preguntas de flujo de la CISE-93 59
   b) Preguntas para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de Trabajadores por Cuenta Propia 60
   c) Preguntas para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de asalariados. 61
   d) Preguntas para la identificación del tercer nivel jerárquico 62
Anexo B: Código en R para la Clasificación CISE-93 63
Anexo C: Código en R para la identificación de Contratistas Dependientes CISO-18 64
Anexo D: Código en R para la Clasificación CISO-18 segundo nivel jerárquico 65
Anexo E: Código en R para la Clasificación CISO-18 primer nivel jerárquico 66
Anexo F: Código en R para la Clasificación CISO-18 tercer nivel jerárquico 67
Anexo G: Serie anual de la Población Ocupada según CISO-18 segundo nivel jerárquico 2020-2025 69
Anexo H: Serie anual de la Población Ocupada según CISO-18 tercer nivel jerárquico (Forma B) 2020-2025 70
Anexo I: Tercer nivel jerárquico. Forma A (ciso3_a): subdivisión por tipo de dependencia 72

Bibliografía 74

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Contratistas dependientes a partir de Trabajadores por Cuenta Propia (2020-2025) 35
Gráfico 2: Contratistas dependientes a partir de Trabajadores Asalariados (2020-2025) 36
Gráfico 3: Contratistas dependientes totales (2020-2025) 37
Gráfico 4: Comparación CISE-93 – CISO-18, 2025 38
Gráfico 5: Contratistas dependientes totales según categorías de la CISE-93 de origen (2025)..... 39
Gráfico 6: Trabajadores por Cuenta Propia según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025) 40
Gráfico 7: Asalariados/as del sector privado según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025) 41
Gráfico 8: Asalariados/as del sector público según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025) 42
Gráfico 9: Personal del servicio doméstico según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025)..... 43
Gráfico 10: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por sexo (2025) 47
Gráfico 11: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por tramo de edad (2025)..... 48
Gráfico 12: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por región (2025) 48
Gráfico 13: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por nacionalidad (2025) 49
Gráfico 14: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por lugar de trabajo (2025)..... 50
Gráfico 15: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por rama de actividad (2025)..... 50
Gráfico 16: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por grupo ocupacional (2025)..... 51
Gráfico 17: Porcentaje de Contratistas Dependientes por sexo (2025) 52
Gráfico 18: Porcentaje de Contratistas Dependientes por región (2025) 53
Gráfico 19: Porcentaje de Contratistas Dependientes por tramo de edad (2025)..... 53
Gráfico 20: Porcentaje de Contratistas Dependientes por nacionalidad (2025)..... 54
Gráfico 21: Porcentaje de Contratistas Dependientes por lugar de trabajo (2025)..... 54
Gráfico 22: Porcentaje de Contratistas Dependientes por rama de actividad económica (2025) 55
Gráfico 23: Porcentaje de Contratistas Dependientes por grupo ocupacional (2025)..... 56

Índice de Esquemas

Esquema 1: Flujo para la identificación de categorías en la CISE-93 21
Esquema 2: Flujo para la identificación de Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores por Cuenta Propia 27
Esquema 3: Flujo para la identificación de Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores Asalariados 29

Índice de Tablas

Tabla 1: Comparación entre la CISE-93 y la CISO-18 17
Tabla 2: Terminología utilizada para referirse a los contratistas dependientes 18
Tabla 3: Condiciones para las categorías de la CISE-93 22
Tabla 4: Primer y segundo nivel jerárquico, (ciso-18-A) 30
Tabla 5: Tercer nivel jerárquico, Forma B (ciso3_b): subdivisión por tipo de dependencia 33
Tabla 6: Tercer nivel jerárquico, Forma A (ciso3_a): subdivisión por origen en la CISE-93 72

1. Antecedentes

En 2018, la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET-20), convocada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, mediante la cual se establece la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18). Esta clasificación actualiza y reemplaza la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93), adoptada por 15.ª CIET, y constituye el resultado de un proceso de revisión iniciado formalmente en la 19.ª CIET (2013), motivado por las limitaciones de la clasificación vigente para reflejar adecuadamente las transformaciones experimentadas por las relaciones y arreglos laborales en los mercados de trabajo a nivel mundial.

La nueva resolución del año 2018 constituye actualmente el principal referente normativo internacional para la producción de estadísticas sobre las relaciones de trabajo. En este marco, proporciona una base conceptual integral para el desarrollo de estadísticas laborales comparables, pertinentes y conceptualmente coherentes. En particular, contempla los siguientes elementos:

- Un marco conceptual armonizado para la medición estadística de las relaciones de trabajo, ampliando el enfoque tradicional —centrado en la distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente— hacia una visión más integral que pueda potencialmente ser aplicado a todas las formas de trabajo.
- La revisión de la CISE-93, que dio origen a la CISO-18 como nuevo estándar internacional para la clasificación de la situación en la ocupación.
- La Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo para todas las Formas de Trabajo (CISeT-18), que integra en un esquema conceptual unificado el empleo dependiente, el trabajo independiente, el trabajo no remunerado y otras modalidades de trabajo. Su aplicación se recomienda en encuestas de uso del tiempo o en mediciones particulares sobre trabajo no remunerado.
- Un conjunto de variables y categorías transversales destinadas a producir información más detallada y facilitar la identificación de grupos de especial interés estadístico para el análisis del mercado laboral y el diseño de políticas públicas.
- Conceptos, definiciones y directrices operativas para compilar estadísticas sobre la situación en la ocupación, con el propósito de asegurar consistencia conceptual y su comparabilidad internacional.

La adopción de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) se inscribe en una trayectoria de armonización conceptual y metodológica que la encuesta ha desarrollado de manera sostenida, en estrecha correspondencia con la evolución de los estándares internacionales en materia de estadísticas del trabajo.

En 2010, la ENE experimentó su transformación conceptual y metodológica más significativa, como resultado de la incorporación de los estándares internacionales más actualizados para encuestas de fuerza de trabajo, alineándose de forma anticipada a la discusión internacional que culminaría con la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de

trabajo, aprobada por la 19.ª CIET en 2013 (OECD, 2019; INE, 2021a). Este marco conceptual identifica cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes —trabajo en la ocupación, trabajo de producción para el autoconsumo, trabajo en formación no remunerado, trabajo voluntario y otras formas de trabajo— que se distinguen según el destino previsto de la producción y la naturaleza de la transacción asociada. En este contexto, el principal foco analítico de la ENE corresponde al trabajo en la ocupación, definido como las actividades realizadas en la producción de bienes y servicios para terceros a cambio de remuneración o beneficios. La adopción de este marco permitió ampliar la cobertura analítica de la encuesta más allá de los indicadores tradicionales de empleo y desempleo, incorporando medidas complementarias sobre la calidad de la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo.

Posteriormente, a partir del trimestre julio-septiembre de 2017, la ENE incorporó un conjunto de nuevas preguntas destinadas a identificar la condición de informalidad tanto de trabajadores dependientes como independientes. Esta incorporación permitió implementar una medición oficial y continua de la informalidad laboral en Chile, sustentada en la Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la 15.ª CIET en 1993 y en la Resolución sobre estadísticas del empleo en el sector informal, aprobada por la 17.ª CIET en 2003. Asimismo, su diseño metodológico se basó en el marco conceptual desarrollado por el INE para la medición de la informalidad laboral en Chile (INE, 2021b). Esta incorporación permitió generar de manera continua nuevos indicadores como la tasa de ocupación informal, la tasa de ocupación en el sector informal y el total de personas ocupadas informales, con desagregaciones según variables sociodemográficas, además de las variables laborales como grupo de ocupación, rama de actividad económica que le paga y categoría en la ocupación.

A esta trayectoria de actualización progresiva se suman las modificaciones introducidas desde 2020, mediante las cuales se incorporó al cuestionario un conjunto de nuevas preguntas orientadas a operacionalizar las dimensiones conceptuales introducidas por la CISO-18. Estas preguntas complementan la batería de preguntas ya existentes en el cuestionario y permiten abordar los requerimientos derivados de la implementación de la nueva clasificación, en particular la identificación de una categoría laboral denominada “contratistas dependientes”. Asimismo, se incorporaron preguntas destinadas a fortalecer el análisis de nuevas dimensiones del mercado laboral, tales como el trabajo realizado por medio de plataformas digitales, la situación de las personas jóvenes que no estudian y no están ocupadas, la subutilización por nivel educacional, entre otros[1].

En este contexto, el presente documento tiene por objetivo describir y fundamentar el proceso de adopción progresiva de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en el marco de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), cuyo trabajo ha sido desarrollado por el INE con el acompañamiento de Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la colaboración de destacados

[1] Para más información sobre las nuevas dimensiones de análisis de la Encuesta Nacional de Empleo, visitar el sitio Ocupación y desocupación, en específico la sección Publicaciones y Anuarios, subsecciones Nuevas dimensiones y Estadísticas experimentales.

especialistas e investigadores del país [2]. Para ello, el documento presenta los principales fundamentos normativos, conceptuales y metodológicos que sustenta la adopción de la CISO-18, así como las implicancias operativas derivadas de su implementación. Asimismo, busca proporcionar a los usuarios de la información estadística los elementos necesarios para interpretar adecuadamente los cambios introducidos y comprender sus efectos sobre la comparabilidad temporal de las estimaciones.

El documento se estructura de la siguiente manera. En la sección siguiente se presenta el marco conceptual de la CISO-18 y sus principales innovaciones respecto de la CISE-93. Posteriormente, se describen los criterios metodológicos adoptados para su implementación en la ENE, incluyendo las consideraciones relativas al empalme y la continuidad de series estadísticas. Finalmente, se exponen las principales decisiones operativas, los lineamientos de difusión y las orientaciones para la interpretación y uso de los resultados.

[2] Los especialistas que acompañaron este proceso fueron Marcela Cabezas Keller, economista y especialista regional en Estadísticas del Trabajo para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Juan Bravo, economista, especialista en temas laborales y Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales; Andrea Repetto, economista e investigadora académica en evaluación de políticas fiscales y sociales y Directora Escuela de Gobierno de la Universidad Católica de Chile.

2. Fundamentos de la CISO-18

2.1. Estructura conceptual y jerárquica de la clasificación

La Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación 2018 (CISO-18) constituye una revisión sustantiva del marco conceptual utilizado para clasificar la situación en la ocupación de las personas ocupadas y caracterizar las relaciones laborales con fines estadísticos. A diferencia de su predecesora la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación 2018 (CISO-18) constituye una revisión sustantiva del marco conceptual utilizado para clasificar la situación en la ocupación de las personas ocupadas y caracterizar las relaciones laborales con fines estadísticos. A diferencia de su predecesora, la CISE-93 —cuyo principio organizador se centraba en el tipo de subordinación o dependencia con respecto al puesto de trabajo y descansaba fundamentalmente en la distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente—, la CISO-18 adopta un enfoque multidimensional basado en dos dimensiones analíticas: i) el tipo de autoridad que ejerce el trabajador sobre la unidad económica y la organización del trabajo, y ii) el tipo de riesgo económico al que se encuentra expuesto (OIT, 2018).

Este cambio conceptual responde a un diagnóstico ampliamente compartido en la literatura especializada: las categorías tradicionales han perdido capacidad descriptiva ante la expansión de modalidades de trabajo atípicas, híbridas o encubiertas, impulsadas por procesos como la externalización productiva, la proliferación de plataformas digitales y la creciente flexibilización de los mercados laborales (OIT, 2016; OECD, 2019; CEPAL, 2020). En este contexto, la CISO-18 propone un marco clasificatorio que trasciende la forma jurídica del vínculo laboral, orientándose a capturar la realidad económica subyacente de las relaciones de trabajo desde un punto de vista estadístico y no normativo.

La CISO-18 se desarrolla en coherencia con el marco conceptual establecido por la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2013. Dicha resolución define que “el trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio.” (OIT, 2023; OIT, 2013). En este marco, la CISO-18 está concebida para clasificar al trabajo en la ocupación, entendido como el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficio.

Este marco conceptual resulta plenamente consistente con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la cual, a partir de su rediseño metodológico implementado en 2010, incorporó los conceptos que, al año 2013, son parte de las directrices provenientes de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. En consecuencia, la ENE mide el trabajo en la ocupación, definido como las actividades realizadas para producir bienes o prestar servicios a terceros a cambio de remuneración o beneficios (INE, 2021a), proporcionando la base conceptual sobre la cual se implementa la CISO-18.

El concepto central que estructura la CISO-18 es la posición del trabajador en la relación laboral, definida a partir de las dos dimensiones analíticas antes descritas. En términos generales, cuando la autoridad sobre la organización del trabajo y la unidad económica reside en el propio trabajador, se configuran formas de trabajo independiente; en cambio, cuando dicha autoridad recae en una contraparte externa, se establecen relaciones de dependencia organizativa. La combinación de estos elementos determina la ubicación del trabajador dentro de la estructura jerárquica de la clasificación (OIT, 2018).

La resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) establece dos variantes complementarias de la clasificación, diseñadas para distintos propósitos analíticos. Por una parte, la CISO-18-A organiza las categorías según el tipo de autoridad, distinguiendo entre trabajadores independientes y dependientes de acuerdo con el grado de control sobre su actividad productiva. Por otra, la CISO-18-R clasifica las mismas categorías en función del tipo de riesgo económico, diferenciando entre trabajadores en empleo por beneficio y trabajadores en empleo por remuneración (OIT, 2023).

Esta distinción presenta implicancias relevantes desde el punto de vista estadístico. El riesgo económico se refiere al grado de exposición del trabajador a pérdidas de recursos financieros o materiales, así como a la incertidumbre o variabilidad de sus ingresos. Los trabajadores en empleo por beneficio —tales como empleadores, Trabajadores por Cuenta Propia, contratistas dependientes y familiares auxiliares— asumen un mayor riesgo económico, puesto que sus ingresos dependen directamente del volumen de trabajo disponible y de los resultados de su actividad. En contraste, los trabajadores en empleo por remuneración —principalmente asalariados y propietarios-operadores de sociedades— no enfrentan este tipo de riesgo de manera directa, dado que su remuneración no está inmediatamente ligada a las fluctuaciones de la actividad del empleador (OIT, 2023).

La variante CISO-18-R resulta especialmente útil para la elaboración de estadísticas compatibles con el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), al facilitar la diferenciación entre empleos por beneficio y empleos por remuneración. Por su parte, la variante CISO-18-A adquiere particular relevancia para el análisis del nivel de autoridad ejercido sobre la organización del trabajo, ya que permite distinguir con mayor precisión entre situaciones de trabajo independiente y dependiente. Esta característica la convierte en una herramienta especialmente valiosa para el análisis de coyuntura, en la medida en que posibilita observar cambios en la composición de la ocupación según el grado de autonomía o subordinación laboral, así como identificar variaciones asociadas a procesos de ajuste del mercado de trabajo en contextos de expansión o contracción económica. Asimismo, la CISO-18 proporciona un marco analítico adecuado para el estudio de los efectos de los ciclos económicos sobre el mercado laboral y para la producción de estadísticas relativas a ingresos laborales, remuneraciones y costos del trabajo. En el caso de la adopción de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), se utilizará la variante CISO-18-A, por lo que este documento abordará de manera específica los criterios conceptuales y operativos asociados a su implementación.

Uno de los principales aportes de la CISO-18 es la incorporación de la categoría **contratistas dependientes**, definida como aquella conformada por personas que mantienen acuerdos contractuales de naturaleza comercial —y no necesariamente laboral— para suministrar bienes, servicios o tiempo de trabajo a otra unidad económica o a través de ella. Aunque estas personas no mantienen una relación laboral asalariada en sentido estricto, dependen de otra unidad económica para la organización de su trabajo, el acceso al mercado o la generación de sus ingresos.

Esta dependencia puede manifestarse tanto en el plano organizacional, cuando la unidad económica determina la forma en que se ejecuta el trabajo, como en el plano económico, cuando condiciona el acceso a clientes, la fijación de precios o la disponibilidad de insumos y capital productivo. La incorporación de esta categoría, junto con la redefinición de otras categorías tradicionales, fortalece la capacidad analítica de la clasificación para representar la creciente diversidad de relaciones de trabajo presentes en los mercados laborales contemporáneos y mejora la comparabilidad internacional de las estadísticas laborales.

En conjunto, estas innovaciones conceptuales constituyen el fundamento sobre el cual se sustenta la implementación de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo. Su adopción requirió adecuaciones al cuestionario, a las reglas de clasificación y a los procesos de producción estadística, aspectos que se desarrollan en los capítulos siguientes.

2.2. Estructura jerárquica de la clasificación

La variante de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación basada en el tipo de autoridad (CISO-18-A) se organiza mediante una estructura jerárquica que permite clasificar a las personas ocupadas con distintos niveles de desagregación analítica. Esta estructura comprende grupos principales (primer nivel), categorías (segundo nivel) y subcategoría (tercer nivel), las cuales responden a los principios conceptuales descritos en la sección anterior (OIT, 2023) (OIT, 2023).

Primer Nivel: Grupos principales

En el nivel más agregado, la CISO-18-A distingue dos grandes grupos en función del grado de autoridad que ejerce la persona ocupada sobre la organización del trabajo y la unidad económica:

- **Trabajadores independientes**: personas que ejercen autoridad económica sobre su propia actividad productiva, tomando decisiones autónomas sobre los aspectos fundamentales de su trabajo y asumen el riesgo económico asociado a su actividad.
- **Trabajadores dependientes**: personas cuya actividad laboral se desarrolla bajo la autoridad de otra unidad económica, independientemente de la forma jurídica que adopte dicha relación.

Esta distinción fundamental supera la dicotomía tradicional entre empleo asalariado y trabajo independiente, al reconocer que la dependencia puede existir con independencia del contrato formal (OIT, 2023; OECD, 2019).

Segundo y tercer Nivel: Categorías y subcategorías

El segundo nivel desarrolla los dos grupos principales mediante cinco categorías, mientras que el tercer nivel las desagrega en diez subcategorías, proporcionando una mayor precisión analítica para la clasificación de las distintas formas de inserción laboral (OIT, 2023):

A. Trabajadores independientes con personal asalariado (Empleadores)

- 11. Empleadores en sociedades
- 12. Empleadores en empresas de mercado de los hogares

B. Trabajadores independientes sin personal asalariado

- 21. Propietarios-operadores de sociedades sin empleados
- 22. Trabajadores por Cuenta Propia en empresas de mercado de los hogares

C. Contratistas dependientes

- 30. Contratistas dependientes

D. Empleados/Asalariados

- 41. Empleados permanentes
- 42. Empleados a plazo fijo
- 43. Empleados de corto plazo y ocasionales
- 44. Aprendices, pasantes y becarios remunerados

E. Trabajadores familiares auxiliares

- 51. Trabajadores familiares auxiliares

Esta estructura revela dos innovaciones importantes respecto de la CISE-93. En primer lugar, la distinción entre empleadores en sociedades (código 11) y empleadores en empresas de los hogares (código 12) permite diferenciar entre formas de trabajo independiente con distinto grado de formalización jurídica y nivel de riesgo económico. En segundo lugar, la incorporación de los contratistas dependientes (código 30) como categoría autónoma —y no como subcategoría residual del trabajo independiente— refleja el reconocimiento explícito de que la dependencia económica y organizativa puede coexistir con la ausencia de un contrato de trabajo formal (OIT, 2023; OIT, 2018)**.** En el caso de la adopción chilena de la CISO-18, esta estructura requiere algunas adaptaciones en el nivel de subcategorías, especialmente respecto de los contratistas dependientes, ya que la clasificación internacional no propone una desagregación específica para esta categoría y, por tanto, deja a los países la posibilidad de definir subcategorías de acuerdo con su contexto nacional y sus necesidades estadísticas. Este último punto es abordado con detalle más adelante en el documento.

Variables transversales

Además de la estructura jerárquica de la clasificación, la resolución define un conjunto de variables transversales que sirven de apoyo para derivar y analizar las categorías de situación en la ocupación, incluidas la seguridad social vinculada al puesto de trabajo, el acceso a vacaciones anuales remuneradas y el acceso a licencia médica por enfermedad remunerada. Estas variables transversales aportan información adicional sobre las características de la relación laboral que abarcan múltiples categorías de la clasificación según la situación en la ocupación y son utilizadas para construir las subcategorías del clasificador. El tercer nivel introduce variables transversales orientadas a capturar características específicas de relevancia estadística y de política pública, tales como: el tipo de contrato (indefinido o a plazo fijo), la jornada de trabajo (completa o parcial), el sector institucional del empleador (público o privado) y las condiciones de formalidad del empleo. Estas variables son especialmente útiles para la identificación de grupos vulnerables y el análisis de las brechas de protección social (OIT, 2023; CEPAL, 2020).

2.3. La CISeT-18: integración de todas las formas de trabajo

En el marco de la 20.ª CIET, conjuntamente con la adopción de la CISO-18, se estableció la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo para Todas las Formas de Trabajo (CISeT-18). Este instrumento extiende el dominio del marco clasificatorio más allá del trabajo en la ocupación, al incorporar de manera explícita, dentro de un esquema conceptual integrado, las distintas modalidades de trabajo definidas por la OIT, incluyendo el trabajo no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo productivo.

Este alcance ampliado tiene antecedente directo en la Resolución I de la 19.ª CIET, que extendió el objeto de las estadísticas del trabajo al reconocer la necesidad de recopilar datos sobre distintas formas de trabajo, tanto remuneradas como no remuneradas. En ese marco, la ocupación quedó definida de manera más estricta como el trabajo realizado a cambio de remuneración o beneficio, mientras que las actividades no ejecutadas bajo esa condición fueron reconocidas como otras formas de trabajo (OIT, 2013).

La CISeT-18 responde, así, al reconocimiento por parte de la comunidad estadística internacional de que las clasificaciones tradicionales —centradas en el trabajo remunerado— capturan de manera incompleta la totalidad de las actividades productivas realizadas por las personas. Su propósito es subsanar esa limitación mediante un marco conceptual que permita medir y comparar internacionalmente todas las formas de trabajo, incluidas las no remuneradas, con independencia de su reconocimiento jurídico o mercantil.

Si bien la implementación de la CISeT-18 en el marco de la ENE excede el alcance del presente documento, su consideración resulta metodológicamente relevante, en tanto sitúa el análisis de las relaciones de trabajo dentro de un marco conceptual más amplio y coherente. En particular, el nuevo enfoque normativo internacional propuesto por la OIT establece un esquema integrado para clasificar la situación en el trabajo en todas las formas de trabajo definidas por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), trascendiendo las concepciones tradicionales

acotadas al trabajo remunerado u orientado al mercado. En este sentido, la CISeT-18 constituye un referente especialmente pertinente para operaciones estadísticas que abarcan formas de trabajo distintas del trabajo en la ocupación, tales como las encuestas sobre uso del tiempo, las mediciones del trabajo voluntario, el trabajo de producción para el autoconsumo y otras investigaciones orientadas a caracterizar de manera integral la contribución del trabajo humano dentro y fuera del mercado.

2.4. Principales diferencias respecto a la CISE-93

La CISO-18 constituye una revisión sustantiva de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93), con el propósito de responder a las transformaciones experimentadas por los mercados de trabajo durante las últimas décadas y fortalecer la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre la situación en la ocupación. En particular, la revisión buscó superar las limitaciones de la CISE-93 para representar adecuadamente nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por relaciones laborales más diversas y complejas que las observadas al momento de adoptarse el estándar anterior (OIT, 2023).

El resultado de este proceso fue la adopción, en octubre de 2018, de la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo en el marco de la 20.ª CIET, que introdujo la CISO-18 como estándar internacional sustitutivo de la CISE-93 (OIT, 2018).

De acuerdo con el Manual de la CISO-18 (OIT, 2023), las principales diferencias respecto de la CISE-93 pueden agruparse en los siguientes ámbitos:

a) Mayor nivel de desagregación de la clasificación

La CISO-18 comprende diez categorías de situación en la ocupación, frente a las seis de la CISE-93, con el propósito de proporcionar una clasificación más detallada y significativa de las relaciones laborales en el mercado de trabajo. Estas diez categorías pueden organizarse según dos dimensiones analíticas alternativas: el tipo de autoridad que el trabajador ejerce sobre la actividad productiva (CISO-18-A) o el tipo de riesgo económico al que está expuesto (CISO-18-R). En el caso de la ENE, se adoptará la alternativa basada en el nivel de autoridad, es decir, la CISO-18-A, con un total de siete categorías.

b) Incorporación de la categoría de contratistas dependientes

La principal innovación conceptual de la CISO-18 es la incorporación de los contratistas dependientes como una categoría específica de la clasificación. Bajo la CISE-93, estas personas eran clasificadas, según las prácticas nacionales, como Trabajadores por Cuenta Propia o como asalariados, sin que existieran criterios armonizados para reconocer su dependencia económica u organizacional. La CISO-18 reconoce explícitamente esta zona gris y proporciona criterios operacionales precisos para su identificación (OIT, 2023).

c) Eliminación de la categoría de miembros de cooperativas de productores[3]

La CISO-18 no reconoce a los miembros de cooperativas de productores como una categoría independiente de situación en la ocupación. En el nuevo marco, estos trabajadores quedan clasificados en las categorías correspondientes según sus características concretas de autoridad y riesgo económico. Este cambio mejora la consistencia conceptual de la clasificación y reduce las diferencias de interpretación observadas en su aplicación internacional (OIT, 2023) .

d) Separación explícita entre autoridad y riesgo económico

Uno de los problemas conceptuales de la CISE-93 era que combinaba en una sola jerarquía dos dimensiones analíticamente distintas: el tipo de autoridad del trabajador y el tipo de riesgo económico. Esta superposición generaba ambigüedades clasificatorias para dos grupos específicos: los contratistas, que pueden tener un bajo nivel de autoridad sobre el trabajo que realizan, pero que están expuestos a un nivel elevado de riesgo económico; y los propietarios-operadores de empresas constituidas en sociedad, que tienen un alto grado de autoridad sobre la empresa, pero que están expuestos a un riesgo económico menor que los trabajadores independientes no incorporados, dado que lo han reducido mediante la constitución de una entidad jurídica separada. Esta ambigüedad llevó a que distintos países trataran estos grupos de manera diferente en sus estadísticas nacionales, limitando la comparabilidad internacional de los datos (OIT, 2018; OIT, 2023).

La CISO-18 resuelve este problema separando explícitamente ambas dimensiones en dos jerarquías alternativas e independientes —CISO-18-A y CISO-18-R—, lo que permite utilizar la misma información base para distintos propósitos analíticos sin incurrir en inconsistencias clasificatorias (OIT, 2023).

e) Incorporación de variables transversales

Como se mencionó en sección 2.2, la resolución de la 20.ª CIET define un conjunto de variables transversales que complementan la clasificación principal y permiten profundizar el análisis de las relaciones laborales. Entre las variables requeridas se incluyen: la existencia de seguro social vinculado al empleo, el acceso a licencia anual remunerada y el acceso a licencia por enfermedad remunerada. Estas variables proporcionan información adicional sobre características de la relación laboral que atraviesan múltiples categorías de la clasificación (OIT, 2023).

f) Integración con un marco para todas las formas de trabajo

La resolución introduce además la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18), que amplía el marco más allá del trabajo en la ocupación remunerado para cubrir todas las formas de trabajo, incluidas la producción para uso propio, el trabajo voluntario y el trabajo no

[3] En la adaptación nacional de la CISE-93 en la Encuesta Nacional de Empleo, en el año 2010, no se consideró la inclusión de la categoría Miembros de Cooperativas de productores por su baja prevalencia en el país. Por tanto, esta nueva recomendación de la CISO-18 no afecta la clasificación ni la comparabilidad con la anterior clasificación.

remunerado. La CISeT-18 proporciona un marco organizador coherente de veinte categorías mutuamente excluyentes, que permite integrar en una base conceptual común estadísticas provenientes de diversas fuentes de datos (OIT, 2023).

Tabla 1: Comparación entre la CISE-93 y la CISO-18

Dimensión	**CISE-93**	**CISO-18**
Año de adopción	15.ª CIET, enero 1993	20.ª CIET, octubre 2018
N.º de categorías	6	10
Principio organizador	Tipo de contrato (empleo asalariado vs. trabajo independiente)	Tipo de autoridad (CISO-18-A) y tipo de riesgo económico (CISO-18-R)
Jerarquías de clasificación	Una sola jerarquía	Dos jerarquías alternativas e independientes
Categoría de contratistas dependientes	No contemplada, quedando estas personas incluidas dentro de los Trabajadores por Cuenta Propia o asalariados	Categoría autónoma (código 30)
Miembros de cooperativas	Categoría independiente	Eliminada; clasificados según características individuales
Propietarios-operadores de sociedades	Grupo particular sin tratamiento estadístico definido	Categorías específicas (códigos 11 y 21)
Subcategorías de asalariados	No desagregados	Cuatro subcategorías (permanentes, plazo fijo, corta duración/ocasionales, aprendices/pasantes)
Variables transversales	No contempladas	Definidas como requeridas, esenciales y recomendadas
Cobertura	Solo empleo remunerado	CISO-18 con foco en trabajo en la ocupación y existencia de una extensión a todas las formas de trabajo mediante CISeT-18
Compatibilidad con SCN	Parcial	Explícita mediante CISO-18-R
Resolución del conflicto autoridad/riesgo	No resuelto (ambigüedad en contratistas y propietarios-operadores)	Resuelto mediante dos jerarquías separadas

Fuente: Elaboración propia INE a partir de (OIT, 2018) y (OIT, 2023).

2.5. El concepto de Contratista Dependiente: origen, definición y relevancia

La incorporación de la categoría contratistas dependientes constituye la principal innovación conceptual introducida por la CISO-18. Su creación responde a una necesidad estadística ampliamente reconocida por la comunidad internacional: disponer de criterios armonizados para identificar a un grupo de trabajadores que, por las características de su relación de trabajo, no se ajusta plenamente a las categorías tradicionales de empleo asalariado ni de trabajo independiente. Durante décadas, la correcta clasificación de estos trabajadores ha representado un desafío para los sistemas estadísticos, tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo (Gammarano, Frosch, & Mathys, 2025) .

Antes de la adopción de la CISO-18, la literatura especializada y los sistemas estadísticos nacionales utilizaban una multiplicidad de términos para referirse a este grupo de trabajadores. Entre los más frecuentes figuran los de "trabajador independiente dependiente" (*dependent self-employed*) o "relación de empleo encubierta" (*disguised employment relationship*). A estos se agregan, según la literatura académica y los documentos de trabajo de organismos internacionales, expresiones como “cuasi-asalariado” (*quasi-employee*), “trabajador intermedio” (*intermediate worker*), “falso autónomo” (*bogus self-employed*) y “trabajador en zona gris” (*grey zone worker*) (Eurofound, 2013; European Labour Authority (ELA), 2023).

Asumiendo que cada uno de estos términos tiene sus limitaciones y con el propósito de reflejar con mayor precisión la situación de estos trabajadores, la 20.ª CIET adoptó el término **"contratistas dependientes"**. Esta unificación terminológica representa el reconocimiento institucional de que se trata de una categoría estadística con características propias y no de una variante o subcategoría de los grupos preexistentes.

La *Tabla 2* sistematiza las principales expresiones utilizadas en la literatura y los sistemas estadísticos para referirse a esta categoría:

Tabla 2: Terminología utilizada para referirse a los contratistas dependientes

Término	Fuente / Contexto	Énfasis conceptual
Contratista dependiente (*dependent contractor*)	OIT / CISO-18	Término estadístico oficial; dependencia operativa y/o económica
Trabajador independiente dependiente (*dependent self-employed*)	Eurostat / ELA / literatura europea	Autonomía jurídica con dependencia económica de facto
Relación de empleo encubierta (*disguised employment relationship*)	OIT (Recomendación 198, 2006)	Énfasis en el encubrimiento deliberado de la relación laboral
Falso autónomo (*bogus self-employed*)	Literatura jurídica y sindical europea	Énfasis en la intencionalidad del empleador de eludir obligaciones
Cuasi-asalariado (*quasi-employee*)	Literatura anglosajona	Énfasis en la similitud funcional con el empleo dependiente

Término	Fuente / Contexto	Énfasis conceptual
Trabajador intermedio (*intermediate worker*)	OIT / documentos preparatorios CISO-18	Posición en la zona gris entre categorías clásicas
Trabajador en zona gris (*grey zone worker*)	Literatura académica comparada	Carácter fronterizo e indeterminado de la relación laboral

Fuente: Elaboración propia INE a partir de (OIT, 2018; OIT, 2023; OIT, 2006; Gammarano, Frosch, & Mathys, 2025; European Labour Authority (ELA), 2023) .

Formalmente, la resolución de la 20.ª CIET define a los contratistas dependientes como 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, de la cual dependen para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o el acceso al mercado (OIT, 2018). Esta dependencia puede ser de carácter operativo, mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, mediante el control del acceso al mercado, del precio de los bienes o servicios, o del acceso a las materias primas o bienes de capital. Un elemento definitorio adicional es que la actividad del contratista dependiente estaría en riesgo ante la terminación de la relación contractual con dicha unidad económica.

Con fines de identificación estadística, la resolución establece que una o más de las siguientes características pueden ser relevantes, dependiendo del contexto nacional: que el trabajo sea organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o intermediario; que el precio pagado por los bienes o servicios sea determinado por el cliente o un intermediario; que el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital esté controlado por el cliente o un intermediario; o que las condiciones concretas de trabajo sean muy similares a las de los empleados (OIT, 2018). Estos criterios permiten operacionalizar el concepto respetando las particularidades institucionales y productivas de cada país, manteniendo al mismo tiempo la comparabilidad internacional.

En el contexto de la ENE, esta categoría resulta particularmente relevante para capturar situaciones laborales frecuentes en el mercado de trabajo chileno, que la CISE-93 no permitía identificar con precisión. Algunos ejemplos ilustrativos son los siguientes:

- Un conductor de aplicación de transporte que opera bajo las condiciones tarifarias y de asignación de viajes fijadas por la plataforma, sin posibilidad de negociar precios ni acceder directamente a los clientes fuera de ella.
- Un agricultor que vende su producción exclusivamente a una agroindustria que fija el precio de compra, provee los insumos y determina los estándares de calidad del producto.
- Un trabajador de confección a domicilio que recibe la tela, los moldes y las instrucciones de producción de una empresa que luego comercializa el producto terminado.
- Un profesional independiente que presta servicios de manera continua y exclusiva para una sola empresa mediante boletas de honorarios, en condiciones de horario y supervisión equivalentes a las de un empleado.

- Una persona que vende productos por catálogo a cambio de una comisión sin contar con contrato laboral o acceso a la seguridad social.

En todos estos casos, la relación contractual adopta formalmente la forma de un acuerdo comercial; sin embargo, la organización del trabajo o la dependencia económica revelan características que trascienden el vínculo jurídico y que la CISO-18 busca identificar de manera explícita. Precisamente, esta capacidad para reconocer situaciones intermedias entre el empleo asalariado y el trabajo independiente constituye uno de los principales aportes de la nueva clasificación y uno de los aspectos más relevantes de su implementación en la Encuesta Nacional de Empleo.

3. Estrategia Metodológica para la Adopción de la CISO-18 en la ENE

3.1. Flujo actual para la aplicación de la Clasificación CISE-93

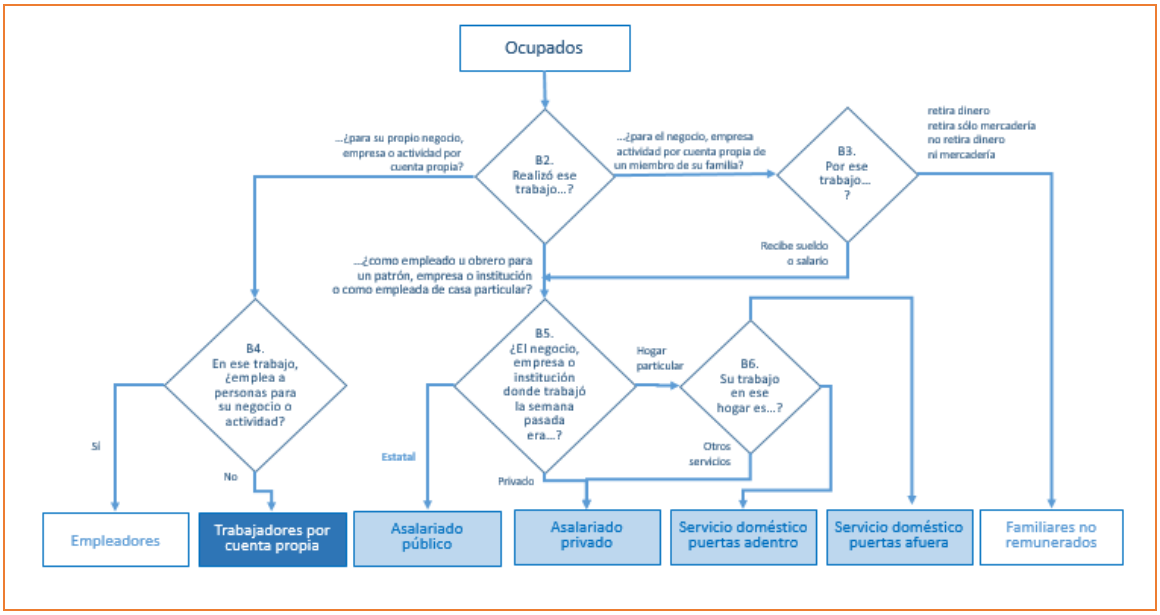
La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) aplica la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) mediante un flujo secuencial de preguntas aplicado a la totalidad de las personas ocupadas. Este flujo, compuesto por cinco preguntas —identificadas en el cuestionario como *B2* a *B6*—, permite determinar la naturaleza del vínculo entre el trabajador y la unidad económica en la que desempeña su actividad laboral, distinguiendo entre formas de trabajo dependiente e independiente.

El diseño del flujo sigue una lógica de filtros sucesivos y mutuamente excluyentes: cada pregunta actúa como un nodo de decisión que orienta la clasificación hacia una categoría específica, reduciendo al mínimo la introducción de criterios subjetivos en el proceso de codificación. Como resultado, los ocupados quedan clasificados en alguna de las siguientes categorías: Empleadores/as, Trabajadores/as por Cuenta Propia, Asalariados/as del sector público, Asalariados/as del sector privado, Personal de servicio doméstico puertas afuera, Personal de servicio doméstico puertas adentro y Familiares no remunerados/as.

El *Esquema 1* ilustra la secuencia de preguntas y la estructura de derivación aplicada en el cuestionario de la ENE para la identificación de estas categorías. La lectura del flujo revela que la clasificación descansa principalmente en dos criterios estructurantes: la propiedad o gestión de un negocio o actividad por cuenta propia (preguntas *B2* y *B3*) y la existencia de una relación de dependencia con un patrón, empresa o institución (pregunta *B4*). Los nodos subsiguientes (*B5* y *B6*) permiten precisar la naturaleza del empleo dependiente, distinguiendo el sector institucional del empleador —público o privado— y las condiciones específicas del trabajo doméstico.

Como se detalla en las secciones siguientes, esta clasificación constituye la base sobre la cual se implementa la CISO-18 en la ENE. Es importante destacar que la estrategia adoptada no implica un reemplazo del esquema existente, sino su enriquecimiento mediante la incorporación de criterios adicionales, operacionalizados tanto a través de preguntas ya presentes en el cuestionario como de nuevas variables incorporadas con el propósito explícito de dar cuenta de las dimensiones conceptuales que la CISO-18 introduce.

Esquema 1: Flujo para la identificación de categorías en la CISE-93



Fuente: Elaboración propia INE a partir de Cuestionario Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2026).

Complementando el diagrama anterior, la Tabla 3 presenta la correspondencia entre las categorías de la CISE-93 y las combinaciones lógicas de respuestas a las preguntas B2 a B6 del cuestionario de la ENE, constituyendo el algoritmo de clasificación que opera de manera subyacente al flujo descrito en el *Esquema 1****¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.***.

Cada categoría queda unívocamente definida por una condición lógica específica. Las categorías de trabajadores independientes se determinan a partir de la pregunta *B2*, que identifica si la persona trabaja para su propio negocio o actividad. Dentro de este grupo, los Empleadores/as se distinguen por contratar a otras personas para su negocio (*B4*=1), mientras que los Trabajadores/as por Cuenta Propia corresponden a quienes no contratan personal (*B4*=2), o bien a quienes trabajan para el negocio de un familiar sin recibir remuneración y cuya empresa es de carácter privado (*B2*=3 y *B3* ∈ {2,3}). Los Familiares no remunerados/as, por su parte, quedan definidos por trabajar en el negocio de un familiar (*B2*=3) sin que dicho negocio sea de su propiedad (*B3*=4).

Las categorías de trabajadores dependientes se derivan de la pregunta *B2*=2, que identifica a quienes trabajan para un patrón, empresa o institución. La naturaleza del empleador —determinada por *B5*— permite distinguir entre Asalariados/as del sector público (*B5*=1) y Asalariados/as del sector privado (*B5*=2 o *B6*=3). Cuando el empleador corresponde a un hogar particular (*B5*=3), la pregunta B6 permite subdividir esta categoría entre Servicio doméstico puertas afuera (*B6*=1) y Servicio doméstico puertas adentro (*B6*=2), distinción que da cuenta de la modalidad de residencia asociada al trabajo doméstico[4].

[4] En la adaptación histórica aplicada en la ENE, la categoría de servicio doméstico excluye las tareas de jardinería, conducción de vehículos, cuidado de niños, personas mayores o personas con dependencia, cuando

Tabla 3: Condiciones para las categorías de la CISE-93

Clasificación CISE-93		Condiciones en b2-b6
Independientes	Empleadores/as	*b2*=1 & *b4*=1
	Trabajadores por Cuenta Propia	*b2*=1 & *b4*=2 | *b2*=3 & *b3* ∈{2,3}
	Familiares no remunerados	*b2*=3 & *b3*=4
Dependientes	Asalariados/as Privados	*b2*=2 & *b5*=2 | *b2*=2 & *b5*=3 & *b6*=3
	Asalariados/as Públicos	*b2*=2 & *b5*=1
	Servicio doméstico Puertas Afuera	*b2*=2 & *b5*=3 & *b6*=1
	Servicio doméstico Puertas Adentro	*b2*=2 & *b5*=3 & *b6*=2

Fuente: Elaboración propia INE a partir de Cuestionario Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2026).

3.2. Preguntas existentes en el cuestionario

Como se mencionó en la sección 2, desde el año 2010, la Encuesta Nacional de Empleo comenzó un proceso de adopción de los estándares internacionales más actualizados para encuestas de fuerza de trabajo, en línea con la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, aprobada por la 19.ª CIET. Este proceso implicó la incorporación de un marco conceptual y un conjunto de preguntas que son perfectamente consistentes con los nuevos criterios introducidos por la 20.ª CIET. Como parte de esta tarea, en 2017, se agregaron preguntas orientadas a medir, por primera vez en Chile, la informalidad laboral.

De esta forma, el cuestionario vigente hasta 2019 incluye preguntas que son útiles para el proceso de adopción de la CISO-18, en particular, para la identificación de los contratistas dependientes.

Preguntas sobre registro de la empresa o actividad

Estas preguntas están dirigidas a los trabajadores independientes y se refieren a la existencia de registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o la iniciación de actividades por parte de la empresa, negocio o actividad en la que el encuestado trabaja. Si la respuesta es positiva, se consulta por el tipo de registro. Las alternativas al tipo de registro son las siguientes:

Código	Categoría
1	... trabajador independiente (con boleta de honorarios)?
2	... persona natural (el RUT de la empresa es igual al RUN del dueño)?
3	... otro tipo de registro (limitada, EIRL, SA, SPA)?
88	No sabe
99	No responde

son actividades realizadas de forma principal, quedando este tipo ocupaciones clasificadas como "otros servicios prestados al hogar" dentro del empleo asalariado (*B6*=3).

Estas preguntas son relevantes para identificar potenciales contratistas dependientes desde los ocupados clasificados como Trabajadores por Cuenta Propia de acuerdo con la CISE-93.

Pregunta sobre la existencia de contrato escrito

Esta pregunta está dirigida a las personas ocupadas clasificadas según CISE-93 como dependientes y consulta directamente si la persona tiene contrato escrito en su ocupación principal. En la adopción de la CISO-18 es uno de los criterios que permite identificar que la relación con el empleador no es estrictamente como trabajador asalariado.

Preguntas sobre pago de seguridad social

Estas preguntas están dirigidas a los trabajadores dependientes y buscan comprobar si el empleador cumple con la obligación de pagar las cotizaciones del trabajador en el sistema de previsión y de salud que, en el caso chileno, puede ser privado o público. Estas preguntas están orientadas a detectar situaciones de informalidad laboral, pero en el contexto de la adopción de la CISO-18 permiten identificar situaciones donde la relación entre las partes es de tipo comercial y no laboral, traspasando el riesgo económico al trabajador.

3.3. Incorporación de nuevas preguntas al cuestionario

A partir de 2020, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) incorporó un conjunto de nuevas variables en su cuestionario, orientadas a fortalecer la caracterización estadística de las relaciones de trabajo de la población ocupada. Esta actualización se inscribe en un proceso de modernización instrumental destinado a adecuar la medición estadística a las transformaciones estructurales del mercado laboral, en coherencia con los estándares normativos internacionales vigentes en la materia.

El rediseño del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) se enmarcó en el proyecto de Bienes Públicos Regionales (BPR), financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutado durante el período 2016–2018[5]. El objetivo central de dicho proyecto fue apoyar la adaptación regional de las directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo, en consonancia con los lineamientos emanados de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (Niculcar & Pérez, 2019).

En el marco del proyecto BPR, se llevó a cabo la evaluación empírica de un conjunto de preguntas mediante una prueba piloto en terreno. Algunas de estas preguntas habían sido previamente sometidas a pruebas cognitivas con el fin de verificar su comprensión y validez conceptual. Los ítems evaluados estuvieron orientados a capturar dimensiones clave de la relación laboral, tales como el grado de subordinación del trabajador respecto de otras personas o empresas, el acceso al mercado y las modalidades de percepción de ingresos derivados del trabajo, entre otros aspectos relevantes.

[5] Para más información visitar el sitio Ocupación y desocupación, en específico, la sección Publicaciones y Anuarios, subsecciones Proyecto BPR-B ID 2016-2018.

Dada la cantidad y diversidad de preguntas sometidas a evaluación, se realizó un análisis de asociación y correlación entre variables con el propósito de identificar posibles redundancias y seleccionar un subconjunto reducido de ítems que permitiera capturar adecuadamente las dimensiones conceptuales de interés. Este proceso tuvo como objetivo incorporar dichas preguntas al cuestionario de la encuesta de fuerza de trabajo sin incrementar de manera significativa su extensión, resguardando al mismo tiempo la calidad de la información recopilada y la viabilidad operativa del instrumento (Glejberman, 2018).

Como resultado, fue posible completar la actualización del cuestionario ENE mediante la incorporación de variables que permiten operacionalizar estadísticamente la identificación de la categoría de contratistas dependientes, en concordancia con los criterios conceptuales y clasificatorios establecidos por la CISO-18.

En particular, a partir del trimestre enero-marzo de 2020, la Encuesta Nacional de Empleo incorporó en su cuestionario un conjunto de preguntas dirigidas a trabajadores independientes, dirigidas a identificar situaciones en que el desarrollo de la actividad laboral se realiza bajo condiciones de dependencia, ya sea de carácter organizativo o económico, respecto de una entidad tercera.

Preguntas sobre dependencia organizativa

Este es un bloque de cuatro preguntas de formato común, cuyo objetivo es medir el grado de autonomía del trabajador en la toma de decisiones estratégicas vinculadas a la gestión de su negocio o actividad económica, identificando a las personas o agentes externos a la empresa o unidad económica responsables de dichas decisiones. Con este propósito, se consulta por cuatro dimensiones específicas a través de la siguiente pregunta[6]:

En su trabajo, ¿quién decide sobre…?

- Horario de trabajo (do1)
- Lugar, rutas o zonas donde realiza su actividad (do2)
- Tipo de producto o servicio que destina a la venta (do3)
- Precio de los productos o servicios ofrecidos (do4)

[6] La presentación completa de las preguntas, en el formato del cuestionario de la encuesta, se encuentra disponible en los Anexos.

Las alternativas de respuesta asociadas a cada dimensión son las siguientes:

Código	Categoría
1	[Nombre de la persona encuestada]
2	Un socio de [nombre de la persona encuestada]
3	Un cliente
4	Un proveedor
5	Otro ¿Quién?[7]
88	No sabe
99	No responde

Estas preguntas las responden todos los trabajadores independientes, es decir, Empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia.

Preguntas sobre dependencia económica

Este bloque está compuesto por tres preguntas de formato común[8], cuyo propósito es evaluar el grado de autonomía del trabajador respecto de la unidad económica en la que se inserta, a partir de la propiedad, control o acceso a los medios de producción necesarios para el desarrollo de su actividad.

Con este propósito, se consulta sobre tres medios de producción específicos a través de las siguientes preguntas:

En su trabajo, ¿Quién es el propietario o arrendatario de [activo] donde trabaja [nombre de persona]?

- Local, instalación o predio donde trabaja (de_1b)
- Máquinas con las que trabaja (de_2b)
- Vehículo de transporte que utiliza en su trabajo (de_3b)

[7] Para la opción 5 "Otro" de las preguntas do1, do2, do3 y do4, se realiza una recodificación de las glosas abiertas con el objetivo de reclasificar casos que pueden pertenecer a las opciones anteriores del instrumento (de 1 a 5). Para ello, se construyó un diccionario de expresiones regulares organizado en quince grupos de términos, donde cada grupo corresponde a una categoría que luego se traduce a la opción final del instrumento. Las glosas fueron previamente normalizadas para reducir errores de clasificación por diferencia en la escritura de las glosas. Adicionalmente, a partir de las glosas observadas se identificó un conjunto de respuestas referidas a organismos del Estado, dado su rol regulatorio o de control de ciertas actividades, por lo que se creó una sexta opción denominada "Institución pública".

[8] Se adoptó la decisión de excluir la dimensión Herramientas, incluida originalmente, debido a que presenta una correlación relativamente alta con Maquinarias. A su vez, la valorización económica de las herramientas es muy amplia y puede provocar sesgos a sobre-identificar a contratistas dependientes. Esta variable solo se levantó en el cuestionario entre 2020 a 2024.

Las alternativas de respuesta asociadas a cada dimensión son las siguientes:

Código	Categoría
1	[Nombre de la persona encuestada]
2	Un socio de [nombre de la persona encuestada]
3	Otra persona que no es socia
4	Otra empresa
88	No sabe
99	No responde

Cada una de estas preguntas tiene un filtro previo para comprobar que el trabajador efectivamente utiliza los medios de producción por los que se consulta. Al igual que las preguntas sobre dependencia organizativa, estas preguntas las responden todos los trabajadores independientes, es decir, Empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia.

Preguntas sobre riesgo económico

Como se ha mencionado, el riesgo económico se asocia a las formas en que los trabajadores reciben la remuneración por la actividad realizada. Para evaluar se incluyeron seis preguntas relacionadas con la modalidad de pago o el tipo de generación de sus ingresos o ganancias.

Las preguntas sobre modalidad de pago consultan sobre las siguientes categorías

Código	Categoría
re1	… a través de sueldo, salario o jornal?
re2	... por pieza o unidad vendida?
re3	... por comisión?
re4	... mediante un cobro por servicio prestado?
re5	... mediante propinas?
re6	... obtenido mediante ganancias o utilidades de una actividad?

Pregunta sobre entrega de boleta de honorarios

Se incorporó también una pregunta sobre entrega de una boleta de honorarios, ya que permite identificar la existencia de un contrato comercial para la prestación de un servicio. Esta pregunta ya es difundida oficialmente en la ENE desde el año 2021[9].

[9] Esta variable se encuentra disponible a base de datos pública de la ENE a contar del trimestre móvil abril-mayo-junio de 2021 (INE, 2021c).

La pregunta tiene la siguiente formulación: Por el trabajo realizado, ¿entregó una boleta de honorarios? (ocup_honorarios). Las alternativas de respuesta para esta pregunta son las siguientes:

Código	Categoría
1	Sí
2	No
88	No sabe
99	No responde

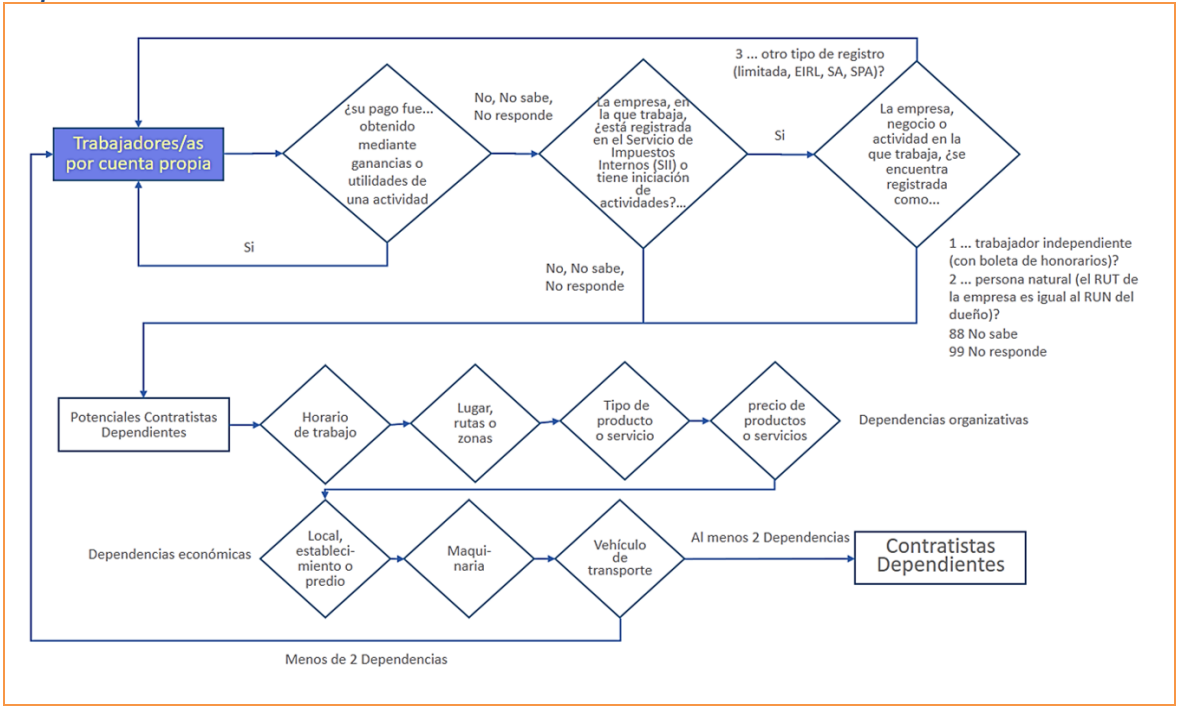
4. Construcción de la Clasificación CISO-18 en la ENE

4.1. Identificación de contratistas dependientes

Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores/as por Cuenta Propia

El *Esquema 2* representa la secuencia y los criterios metodológicos aplicados para identificar, entre las personas ocupadas clasificadas como Trabajadores por Cuenta Propia según la CISE-93, a aquellos que, de acuerdo con la CISO-18, deben reclasificarse como contratistas dependientes. Las preguntas involucradas en este proceso son aquellas relativas a registro (*i4*, *i5*) y formas de remuneración (*re1* a *re6*), dependencia económica (de_1b a de_3b) y dependencia organizativa (*do_1* a *do_4*).

Esquema 2: Flujo para la identificación de Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores por Cuenta Propia



Fuente: Elaboración propia INE a partir de Cuestionario Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2026).

La estrategia adoptada para identificar a los contratistas dependientes dentro del grupo de Trabajadores por Cuenta Propia se desarrolla en dos etapas. En primer lugar, se aplica un conjunto de filtros destinados a identificar aquellos casos que, por sus características, constituyen potenciales contratistas dependientes. En una segunda etapa, sobre ese subconjunto se evalúan criterios de dependencia económica y organizacional, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la CISO-18.

El primer filtro considera la naturaleza del beneficio económico percibido por el Trabajador por Cuenta Propia. Para continuar en el proceso de evaluación, dicho beneficio debe ser distinto de la opción ganancias o utilidades del negocio, incluyendo en esta condición las respuestas "No sabe" y "No responde" De no cumplirse este requisito, el caso conserva su clasificación original como Trabajador por Cuenta Propia.

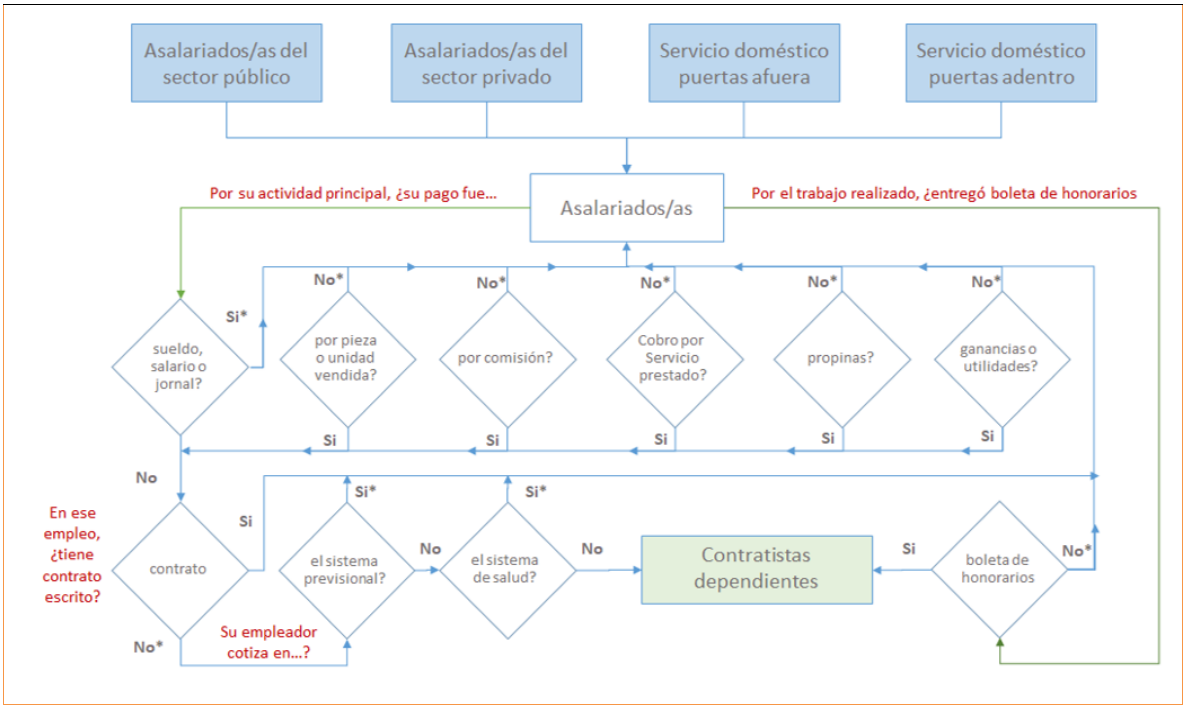
Posteriormente, se verifica que la empresa, negocio o actividad en que desarrolla su trabajo no se encuentre constituida como sociedad o como empresa de responsabilidad limitada. Para estos efectos, se consideran aquellos casos en que la unidad económica no está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII), no ha iniciado actividades o, estando registrada, lo está como trabajador independiente o persona natural. También se incluyen las respuestas "No sabe" y "No responde" respecto del tipo de registro.

La aplicación de estos filtros determina un subconjunto de los Trabajadores por Cuenta Propia que son potenciales Contratistas Dependientes. Sobre este grupo se aplica el criterio final relativo a las dependencias económicas u organizativas. Se considera que un trabajador independiente tiene una dependencia con respecto a un tercero si, para el caso de las preguntas referidas a dependencias organizativas, quien decide es un cliente, un proveedor u otro y, para el caso de las dependencias económicas, si el propietario o arrendatario del bien de capital o del medio de producción respectivo es otra persona que no es socia u otra empresa. Finalmente, y para garantizar la existencia de un grado de dependencia suficientemente significativa, se estableció como criterio de clasificación **que el trabajador presente al menos dos condiciones de dependencia**, independiente de si corresponde a dependencias organizacionales, económicas o una combinación de ambas. Los casos que cumplen este requisito son clasificados como contratistas dependientes.

Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores Asalariados

El *Esquema 3* representa la secuencia y los criterios metodológicos aplicados para identificar, entre los ocupados clasificados como trabajadores asalariados según la CISE-93, a aquellos que, de acuerdo con la CISO-18, deben reclasificarse como contratistas dependientes. Las preguntas involucradas en este proceso son aquellas relativas a riesgo económico (*c1*, *b7a_1*, *b7a_2*y *re1* a *re6*) y la pregunta sobre entrega de boleta a honorarios (*e1*) que revela la existencia de una relación de tipo comercial.

Esquema 3: Flujo para la identificación de Contratistas Dependientes a partir de Trabajadores Asalariados



* Incluye categorías "No sabe" y "No responde".
Fuente: Elaboración propia INE a partir de Cuestionario Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2026).

En el caso de los trabajadores inicialmente clasificados como asalariados, la estrategia para identificar potenciales contratistas dependientes considera dos vías complementarias. La primera busca detectar relaciones de trabajo que, aun cuando fueron declaradas como asalariadas, presentan características incompatibles con un empleo dependiente típico. La segunda identifica situaciones en que la relación entre el trabajador y la unidad económica se materializa mediante un vínculo de naturaleza comercial, evidenciado por la emisión de boletas de honorarios. La primera vía considera, de manera simultánea, tres criterios. En primer lugar, que la remuneración percibida sea distinta de un sueldo, salario o jornal. En segundo lugar, que el trabajador no cuente con un contrato de trabajo escrito. Finalmente, que el empleador no efectúe cotizaciones previsionales ni de salud a su nombre. La concurrencia de estas tres condiciones permite identificar relaciones que, pese a haber sido declaradas inicialmente como asalariadas, carecen de elementos esenciales propios de un empleo dependiente.

La segunda vía corresponde a la identificación de trabajadores asalariados que declaran emitir boletas de honorarios para respaldar el pago de los servicios prestados. Dado que este instrumento tributario se utiliza para documentar la prestación independiente de servicios profesionales o técnicos, su utilización constituye un indicador de que la relación entre el trabajador y la unidad económica podría corresponder, en los hechos, a una relación de carácter comercial más que a un vínculo laboral formal.

4.2. Primer y segundo nivel jerárquico

Una vez identificados los contratistas dependientes —tanto entre los Trabajadores por Cuenta Propia como entre los asalariados—, es posible construir la clasificación CISO-18 de segundo nivel conforme a los criterios establecidos. En este proceso, las personas ocupadas que no cumplen las condiciones para ser reclasificadas como contratistas dependientes conservan la categoría asignada según la CISE-93. La única excepción corresponde a las categorías Personal de servicio doméstico puertas afuera y Personal de servicio doméstico puertas adentro, que se fusionan en una única categoría denominada Personal de servicio doméstico.

La construcción del primer nivel jerárquico se basa en la variante CISO-18-A, que clasifica a los ocupados según el tipo de autoridad económica que rige su actividad productiva. De este modo, se distingue entre trabajadores independientes, quienes ejercen control sobre su propia actividad, asumen los riesgos económicos asociados y toman autónomamente las decisiones fundamentales sobre su trabajo, y trabajadores dependientes, cuya actividad laboral se encuentra sujeta a la autoridad económica de una contraparte, independientemente de la forma jurídica mediante la cual se materialice dicha relación.

En consecuencia, la adaptación realizada establece las siguientes desagregaciones para el primer y segundo nivel jerárquico.

Tabla 4: Primer y segundo nivel jerárquico, (ciso-18-A)

Primer nivel (grupos principales)	Segundo nivel (categorías)
Independientes	Empleadores
	Trabajadores por Cuenta Propia
Dependientes	Contratistas dependientes
	Asalariados privados
	Asalariados públicos
	Personal de servicio doméstico
	Familiares no remunerados

Fuente: elaboración propia INE en base a la adaptación nacional de la CISO-18 (OIT).

Las categorías permiten distinguir diferentes formas de inserción laboral según la relación existente entre el trabajador y la unidad económica donde desarrolla su actividad, considerando elementos asociados a la autoridad sobre el proceso productivo, la contratación de trabajadores, la dependencia económica y la existencia de relaciones de subordinación. A continuación, se presenta la definición de cada una de las categorías del segundo nivel de la CISO-18.

Empleadores

Corresponden a personas propietarias de la unidad económica en la que trabajan y que ejercen control sobre su organización y funcionamiento, ya sea individualmente o en conjunto con otras personas. Como parte de dicha actividad, contratan de manera regular a una o más personas para

desempeñar tareas remuneradas, asumiendo la responsabilidad por la dirección de la actividad económica y por los riesgos y beneficios derivados de ella (OIT, 2018).

Trabajadores por Cuenta Propia

Corresponden a personas que son propietarias de la unidad económica en la que trabajan y ejercen control sobre su actividad económica, pero que no contratan trabajadores remunerados de manera regular para el desarrollo de dicha actividad. Su trabajo se basa principalmente en su propio esfuerzo y asumen directamente los riesgos económicos asociados a la producción de bienes o prestación de servicios (OIT, 2018).

Contratistas dependientes

Los contratistas dependientes prestan servicios mediante acuerdos comerciales (sin contrato de empleo) a una unidad económica de la cual dependen operativa o económicamente para trabajar, generar ingresos o acceder al mercado. Esta dependencia se refleja en que el cliente o intermediario supervisa las tareas, fija los precios, controla las herramientas de trabajo o impone condiciones similares a un empleo asalariado. Un aspecto clave es que el negocio del contratista corre un riesgo directo si dicha relación contractual finaliza. A efectos estadísticos (OIT, 2018), su clasificación se determina evaluando la presencia de uno o más de estos criterios de subordinación.

Asalariados privados

Corresponden a personas que trabajan para una unidad económica del sector privado mediante una relación de empleo, recibiendo una remuneración por el trabajo realizado y desempeñando sus funciones bajo la dirección y control de un empleador.

Desde la perspectiva de la CISO-18, los asalariados constituyen trabajadores dependientes, puesto que no ejercen control sobre la unidad económica para la cual trabajan y no asumen el riesgo económico derivado de la actividad productiva.

Asalariados públicos

Corresponden a personas que mantienen una relación de empleo con instituciones u organismos pertenecientes al sector público, desempeñando sus funciones bajo la dirección de instituciones del Estado y recibiendo una remuneración por el trabajo realizado.

Desde la perspectiva de la CISO-18, los asalariados constituyen trabajadores dependientes, puesto que no ejercen control sobre la unidad económica para la cual trabajan y no asumen el riesgo económico derivado de la actividad productiva.

Los trabajadores asalariados del sector público pueden desempeñarse en diversos sectores económicos, ya que la actividad del Estado no se limita a la administración central o local[10].

[10] Para más información sobre la definición de los asalariados públicos en la ENE, se recomienda consultar el documento Mirada conceptual y analítica a los asalariados del sector público: Encuesta Nacional de Empleo (ENE): https://www.ine.gob.cl/inicio/documentos-de-trabajo/documento/mirada-conceptual-y-anal%C3%ADtica-a-los-asalariados-del-sector-p%C3%BAblico-encuesta-nacional-de-empleo-(ene)

Servicio doméstico

Corresponde a personas que realizan trabajo doméstico remunerado para uno o más hogares particulares en el marco de una relación de empleo. Estas labores comprenden, entre otras, actividades de limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, jardinería, conducción de vehículos familiares, cuidado de niños, personas mayores o personas con dependencia, así como otras tareas destinadas al funcionamiento del hogar[11].

Familiares o personal no remunerado

Corresponden a personas que trabajan en una empresa, negocio o actividad económica operada por un miembro de su familia, contribuyendo al desarrollo de dicha actividad sin recibir una remuneración directa por el trabajo realizado (OIT, 2018).

La CISO-18 clasifica a los familiares o personal no remunerado dentro del grupo de trabajadores dependientes, debido a que no ejercen control sobre la unidad económica y no asumen de manera independiente los riesgos económicos asociados a la actividad productiva. Esta constituye una diferencia conceptual respecto de la CISE-93 adoptada en la ENE, donde esta categoría formaba parte del grupo de trabajadores independientes.

4.3. Tercer nivel jerárquico (subcategorías)

El tercer nivel jerárquico es la mayor desagregación dentro de la CISO-18, subdividiendo cada categoría del segundo nivel según criterios especiales. Para los empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia, el criterio es el tipo de registro formal de la empresa, para los asalariados y el servicio doméstico, es la modalidad contractual medida por el tipo y duración del contrato, y para los contratistas dependientes, el criterio varía según la forma de construcción utilizada en donde se puede distinguir la categoría de origen en base a la CISE-93 o en base al tipo de dependencia o riesgo económico que tiene el trabajador.

El tercer nivel se implementa en dos formas (ciso3_a y ciso3_b) que producen resultados iguales para todas las categorías del segundo nivel, excepto para los contratistas dependientes (*ciso2* = 3):

Forma A (ciso3_a): los contratistas dependientes se subdividen según su origen en la CISE-93, es decir, según si provienen de la categoría de Trabajadores por Cuenta Propia (*cise* = 2) o de alguna categoría de asalariados (*cise* entre 3 y 6). Dentro del grupo proveniente de asalariados, se distingue además entre asalariados privados, públicos y de servicio doméstico. Esta forma permite analizar las trayectorias de clasificación y la composición interna de los contratistas dependientes.

Forma B (ciso3_b): los contratistas dependientes se subdividen según el tipo de dependencia. Para quienes provienen de la categoría de Trabajadores por Cuenta Propia, se distingue entre

[11] En la adaptación histórica aplicada en la ENE, la categoría de servicio doméstico excluye las tareas de jardinería, conducción de vehículos, cuidado de niños, personas mayores o personas con dependencia, cuando son actividades realizadas de forma principal o exclusiva, quedando este tipo ocupaciones clasificadas como "otros servicios prestados al hogar" dentro del empleo asalariado.

dependencia exclusivamente organizativa, dependencia exclusivamente económica y presencia de ambas dependencias simultáneamente. Para quienes provienen de la categoría de asalariados, se diferencia entre quienes emiten boleta de honorarios (contrato comercial) y quienes presentan riesgo económico a partir de las variables de pago de ingresos, contrato escrito y previsión social.

Para el análisis coyuntural del tercer nivel jerárquico de la CISO-18 en la ENE, se optó por la aplicación de la Forma B, en consideración a que esta entrega un mayor nivel de desagregación para la categoría de contratistas dependientes, sin perjuicio esto la variable asociada a la Forma A se encontrará disponible en las bases de datos. La Forma B produce 19 categorías en el tercer nivel jerárquico[12]. Para todas las categorías del segundo nivel distintas de los contratistas dependientes, la lógica de construcción es igual a la Forma A. La diferencia se concentra en los contratistas dependientes (*ciso2* = 3), cuya subdivisión utiliza las variables que definen el tipo de dependencia para los clasificados según la CISE-93 como Trabajadores por Cuenta Propia (*dep_organizativa*, *dep_economica*, *dep_ambas*) y el tipo de identificación para los clasificados según la CISE-93 como trabajadores asalariados (*ocup_honorarios* y *riesgo_economico*). Las condiciones para construir la forma B se detallan en la siguiente tabla[13]:

Tabla 5: Tercer nivel jerárquico, Forma B (ciso3_b): subdivisión por tipo de dependencia

Valor ciso3_b	Categoría	Condición
1	Empleadores con empresa registrada como sociedad	*ciso2* = 1 y *i5* = 3
2	Empleadores con empresa no registrada o persona natural	*ciso2* = 1 y (*i5* = 1, 2, 88 o 99, o *i4* = 2, 88 o 99)
3	TCP[14] con empresa registrada como sociedad	*ciso2* = 2 y *i5* = 3
4	TCP con empresa no registrada o persona natural	*ciso2* = 2 y (*i5* = 1, 2, 88 o 99, o *i4* = 2, 88 o 99)
5	Contratistas dependientes TCP con dependencia organizativa exclusiva	*ciso2* = 3, *cise* = 2, *dep_organizativa* = 1 y *dep_ambas* != 1
6	Contratistas dependientes TCP con dependencia económica exclusiva	*ciso2* = 3, *cise* = 2, *dep_economica* = 1 y *dep_ambas* != 1
7	Contratistas dependientes TCP con ambas dependencias	*ciso2* = 3, *cise* = 2 y *dep_ambas* = 1
8	Contratistas dependientes asalariados con contrato comercial	*ciso2* = 3, *cise* entre 3 y 6, y *ocup_honorarios* = 1
9	Contratistas dependientes asalariados con riesgo económico	*ciso2* = 3, *cise* entre 3 y 6, y *riesgo_economico* = 1
10	Asalariados privados con contrato indefinido	*ciso2* = 4 y *b9* = 2

[12] En el anexo de este documento se incluyen los códigos en R para construir todas las variables y categorías de la CISO-18-B.

[13] Los detalles de las categorías y las condiciones de la Forma A se presentan en Anexos.

[14] Trabajador por Cuenta Propia (TCP).

Valor ciso3_b	Categoría	Condición
11	Asalariados privados por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 4 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)
12	Asalariados privados con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 4 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
13	Asalariados públicos con contrato indefinido	*ciso2* = 5 y *b9* = 2
14	Asalariados públicos por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 5 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)
15	Asalariados públicos con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 5 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
16	Servicio doméstico con contrato indefinido	*ciso2* = 6 o 7 y *b9* = 2
17	Servicio doméstico por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 6 o 7 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)
18	Servicio doméstico con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 6 o 7 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
19	Familiar o personal no remunerado	*ciso2* = 8

Fuente: elaboración propia INE.

Para las categorías que consideran el tipo y la duración del contrato, en los casos en que las preguntas tienen como respuesta los códigos 88 (No sabe) o 99 (No responde), se aplicó el criterio de incorporarlos a la categoría que corresponda de acuerdo con la información que se obtenga de la antigüedad en el empleo (*meses_ocup_actual*). Esto implica que, si *meses_ocup_actual* es igual o superior a 3 meses, el caso se clasifica en el tramo de larga duración, por otra parte, si es inferior a 3 meses, se clasifica en el de corta duración.

5. Resultados

5.1. Serie anual CISO-18: 2020–2025

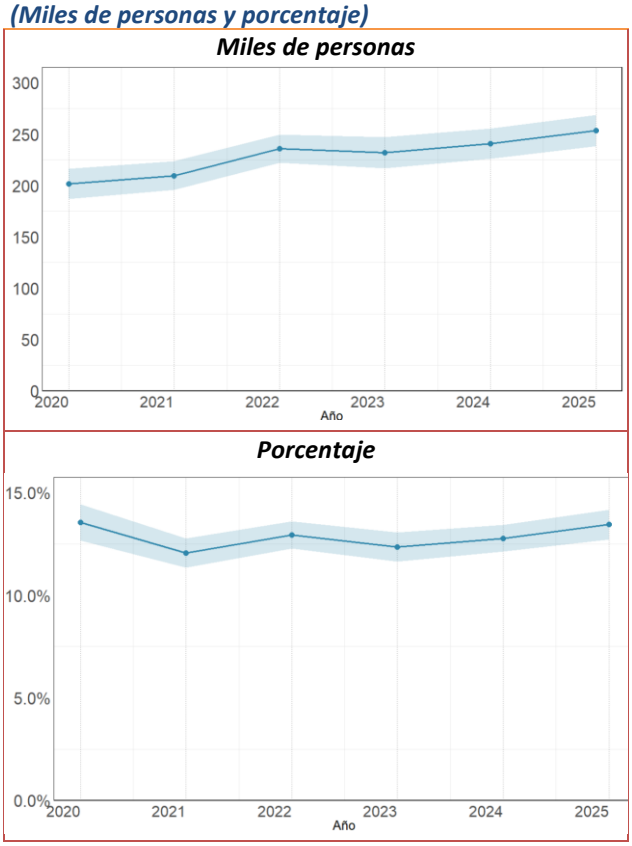
La aplicación de la metodología descrita permitió identificar a las personas ocupadas clasificadas como contratistas dependientes y asignar a la totalidad de la población ocupada una categoría de situación en la ocupación conforme a la CISO-18. Sobre esta base, en la presente sección se presentan los principales resultados de la clasificación obtenidos a partir de la base anual de la Encuesta Nacional de Empleo para el período 2020-2025, centrándose en las categorías del segundo nivel de desagregación de la CISO-18.

Contratistas dependientes a partir de Trabajadores por Cuenta Propia

Los Contratistas Dependientes identificados a partir de los Trabajadores por Cuenta Propia (TCP) representaron un 13,7% dentro del total de TCP al inicio de la serie, en 2020. En los años siguientes, su participación se mantuvo relativamente estable, fluctuando en torno al 13%, hasta alcanzar un 13,4% en 2025.

En términos absolutos, se observa un crecimiento sostenido durante casi todo el período desde 204 mil personas en 2020 a casi 253 mil en 2025. La única excepción fue una leve disminución observada entre 2022 y 2023, tras la cual la tendencia al alza se retomó.

Gráfico 1: Contratistas dependientes a partir de Trabajadores por Cuenta Propia (2020-2025) (Miles de personas y porcentaje)



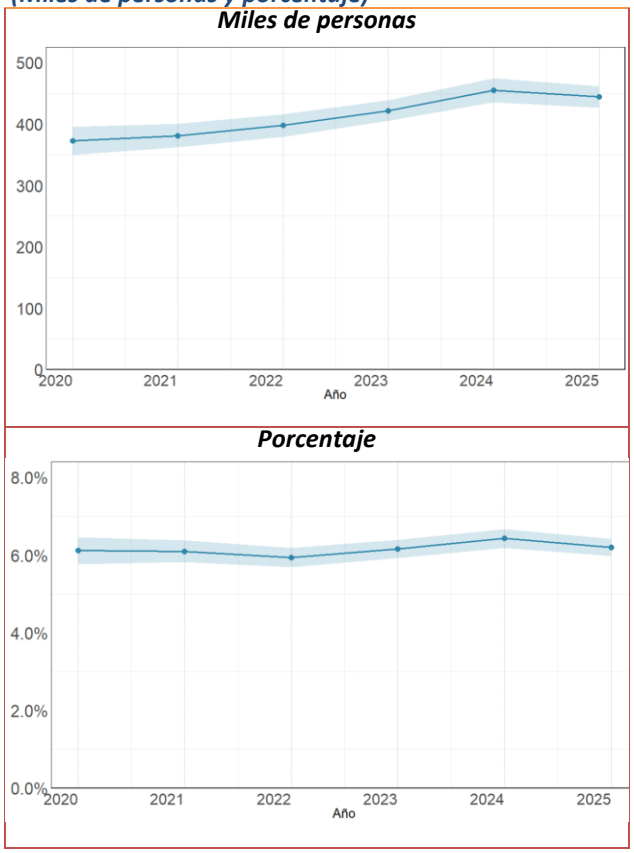
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Contratistas dependientes a partir de Trabajadores Asalariados

Los Contratistas Dependientes identificados a partir de los Trabajadores asalariados representan alrededor de 6% del total de asalariados durante el período analizado. Su participación alcanzó un máximo de 6,5% en 2024 y, posteriormente, disminuyó a 6,1% en 2025 nivel similar al registrado al inicio de la serie, en 2020 (Gráfico 2).

En términos absolutos, se observa un crecimiento sostenido desde 370 mil en 2020 a casi 460 mil en 2024. En 2025, se registró una leve disminución con respecto a 2024, sin embargo, el total (444,5 mil) continuó siendo superior al observado en cualquiera de los años comprendidos entre 2020 y 2023.

Gráfico 2: Contratistas dependientes a partir de Trabajadores Asalariados (2020-2025) (Miles de personas y porcentaje)



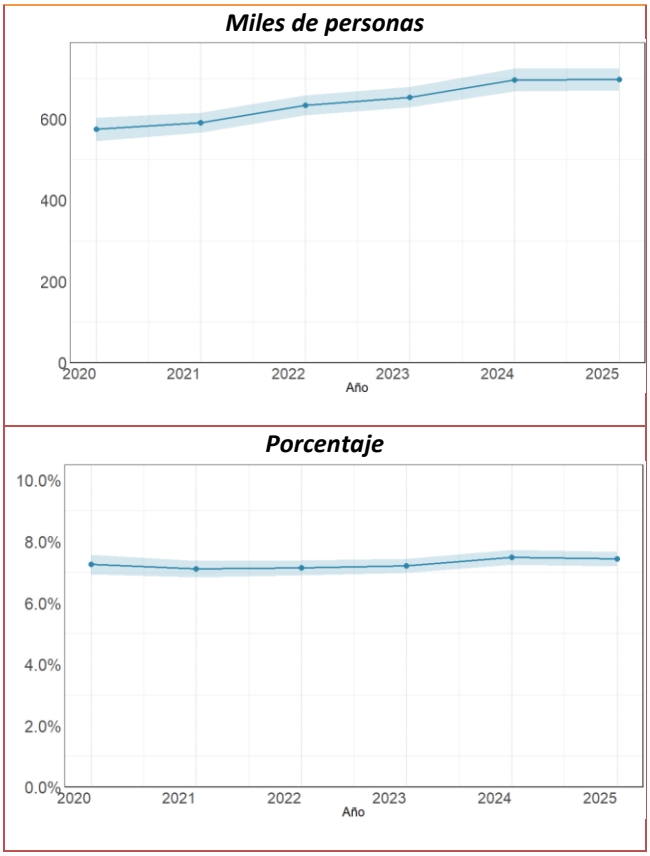
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Total de Contratistas dependientes

La participación de los Contratistas Dependientes en el total de personas ocupadas se ha mantenido relativamente estable en el período, fluctuando entre 7,1% y 7,5%, con un máximo de 7,5% alcanzado en 2024 (Gráfico 3).

En términos absolutos, se observa un crecimiento sostenido durante casi todo el período desde 578 mil en 2020 hasta 698 mil en 2024 y una cifra similar en 2025, correspondiente a 697 mil personas.

Gráfico 3: Contratistas dependientes totales (2020-2025)
(Miles de personas y porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

5.2. Comparación CISE-93 vs. CISO-18: impacto en la medición

La aplicación de la CISO-18 en la ENE para el año 2025 permite cuantificar el impacto de la recomposición de la situación en la ocupación respecto del esquema CISE-93 (Gráfico 4). En términos generales, la introducción de la nueva clasificación modifica la distribución de la población ocupada en cinco de las siete categorías comparables, mientras que los empleadores y los familiares no remunerados mantienen su clasificación original.

El cambio más relevante corresponde a la introducción de la categoría de contratistas dependientes, que bajo CISO-18 alcanza un 7,4% de los ocupados en el año 2025. Esta nueva categoría se nutre principalmente de trabajadores que en el esquema anterior se clasificaban como asalariados del sector privado, cuya participación desciende de 61,3% a 58,0%, y Trabajadores por Cuenta Propia, que disminuyen de 20,1% a 17,4%. En menor medida, también aporta a esta recomposición la categoría de asalariados del sector público, que cae de 12,8% a 11,7%, y el personal de servicio doméstico, con una reducción marginal desde 2,2% a 1,9%.

Este patrón es consistente con la naturaleza conceptual de los contratistas dependientes que se detalló en los capítulos previos. Bajo la CISE-93, estos trabajadores eran clasificados como asalariados o Trabajadores por Cuenta Propia, sin que existiera una categoría específica que

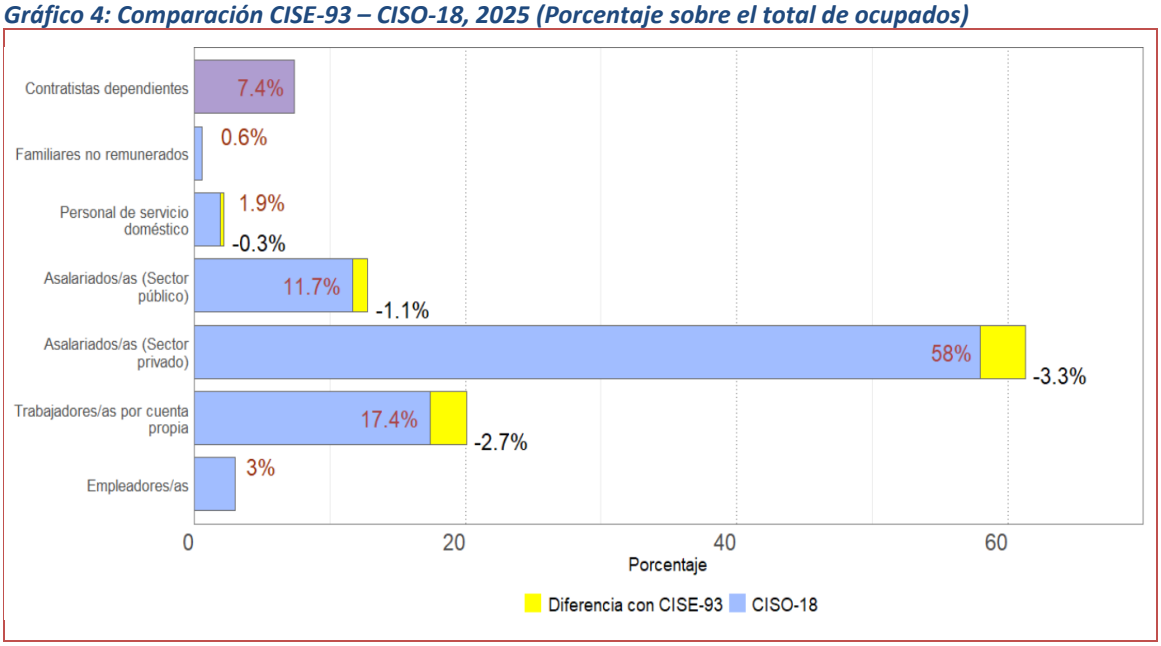
permitiera identificar las situaciones de dependencia económica u organizacional. En cambio, la CISO-18 los reconoce como una categoría diferenciada, considerando la existencia de relaciones de dependencia que trascienden la forma jurídica del vínculo. En el caso de la ENE, su identificación se operacionaliza mediante criterios asociados a la dependencia con respecto a otra unidad económica, a la naturaleza de la remuneración, la existencia de un vínculo de carácter comercial —y no laboral— y la ausencia de elementos característicos de una relación asalariada, tales como el pago mediante sueldo, salario o jornal, la existencia de un contrato de trabajo escrito o el pago de cotizaciones previsionales y de salud.

La magnitud de la recomposición —equivalente a cerca de 7 de cada 100 ocupados— evidencia que esta categoría captura un segmento significativo del mercado laboral que la clasificación anterior no permitía identificar con precisión estadística.

El Gráfico 4 muestra la diferencia absoluta en puntos porcentuales (pp.) entre ambas clasificaciones para cada categoría (la brecha entre el valor CISO-18 y el valor CISE-93), expresada en puntos porcentuales (los signos - indican los puntos porcentuales en que disminuye la categoría dada la nueva clasificación de los contratistas dependientes y está representada por el segmento de color amarillo de la barra).

Aquí destaca que Asalariados/as (sector privado) tiene la mayor caída absoluta de (3,3 pp.), y luego, Trabajadores/as por Cuenta Propia se reducen en 2,7 pp. Los Asalariados/as (sector público) y el Personal de Servicio Doméstico experimentan reducciones de 1,1 y 0,3 pp., respectivamente. La suma de estos segmentos conforma finalmente la nueva categoría de los Contratistas Dependientes, que, como se mencionó, representan el 7,4% de los ocupados para el año 2025.

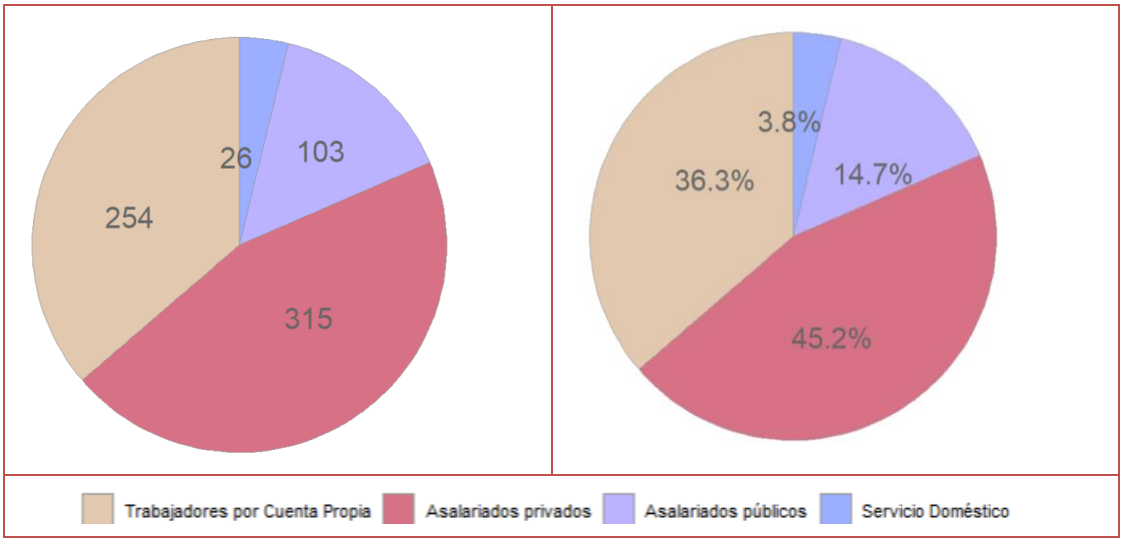
Gráfico 4: Comparación CISE-93 – CISO-18, 2025 (Porcentaje sobre el total de ocupados)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

La nueva categoría de contratistas dependientes, introducida por la CISO-18, agrupa en Chile en el año 2025 a aproximadamente **697 mil personas** que bajo la CISE-93 se encontraban en categorías ocupacionales heterogéneas. Como muestra el Gráfico 5, la mayor parte de estos trabajadores provenía de la categoría de asalariados del sector privado (315 mil personas; 45,2%), seguida por quienes estaban clasificados como Trabajadores por Cuenta Propia (254 mil; 36,3%). En menor medida, la categoría incorpora a asalariados del sector público (103 mil; 14,7%) y a trabajadores del servicio doméstico (26 mil; 3,8%). Esta distribución de origen refleja que los contratistas dependientes constituyen un grupo que, en la clasificación anterior, quedaba incluida en categorías que responden a lógicas distintas.

Gráfico 5: Contratistas dependientes totales según categorías de la CISE-93 de origen (2025) (Miles de personas y porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

Como efecto de la aplicación de la CISO-18 también se producen cambios en las categorías de origen, las que quedan reducidas por la reclasificación de los ocupados que pasan a conformar la categoría de los Contratistas dependientes. En los gráficos siguientes se muestra la evolución de las cuatro categorías originales según la CISE-93 comparadas con el resultado de la clasificación CISO-18.

El Gráfico 6 muestra la evolución de los Trabajadores por Cuenta Propia de acuerdo con la clasificación y el efecto que experimenta al aplicarse la nueva clasificación CISO-18. Como se puede apreciar, el efecto es un desplazamiento prácticamente paralelo de la trayectoria original, pero en un nivel más bajo. Esto implica que el dinamismo observado de los Trabajadores por Cuenta Propia en la clasificación CISE-93 durante el período 2020-2025 se mantiene en la CISO-18. Lo anterior se confirma al analizar la variación porcentual anual que sigue una trayectoria muy similar.

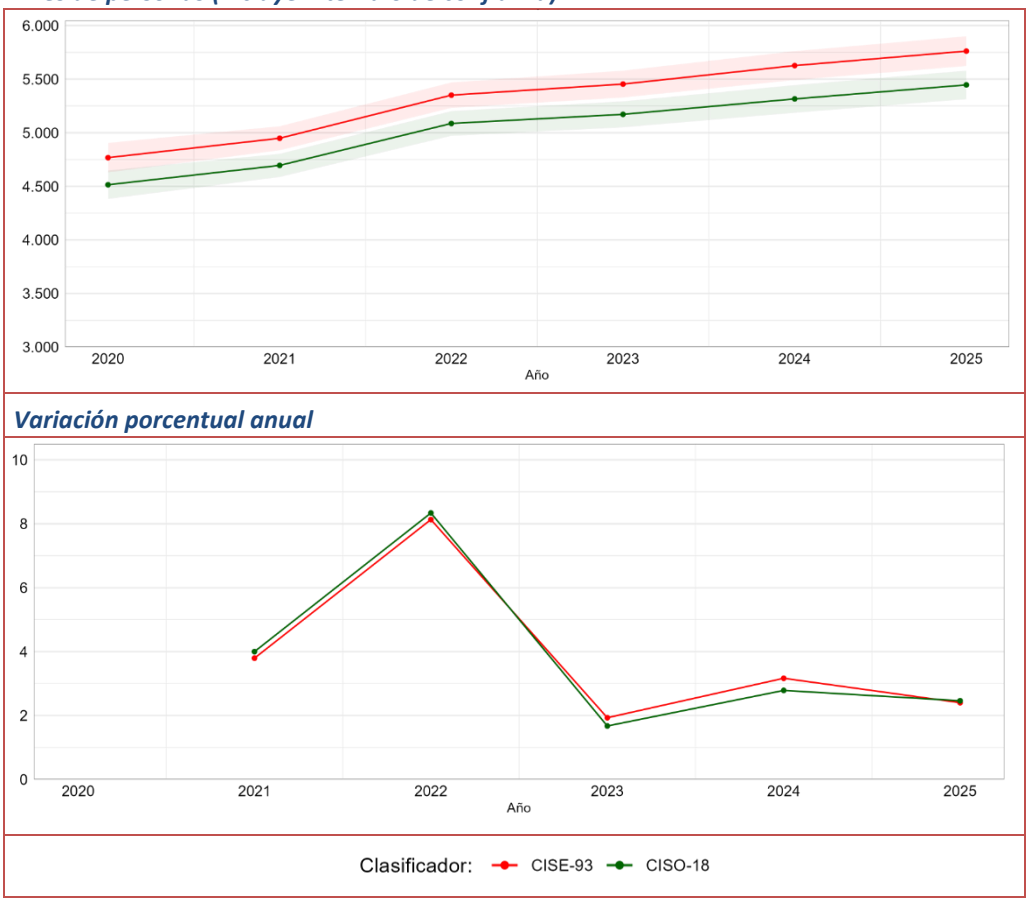
Gráfico 6: Trabajadores por Cuenta Propia según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025)
Miles de personas (incluye intervalo de confianza)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

En el caso de los Asalariados del sector privado, se observa también un desplazamiento casi paralelo del nivel de esta categoría cuando se aplica la clasificación CISO-18 (Gráfico 7). Respecto de la dinámica, la variación porcentual anual muestra un alto grado de concordancia entre ambas series: ambas exhiben el mismo punto de inflexión en 2022 (máximo de crecimiento interanual, en torno al 8%, asociado al proceso de recuperación post-pandemia), la misma desaceleración abrupta hacia 2023, y trayectorias prácticamente superpuestas en el bienio 2024-2025. Esto sugiere que el cambio metodológico implementado no altera de manera significativa la dinámica del empleo asalariado privado.

Gráfico 7: Asalariados/as del sector privado según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025)

Miles de personas (Incluye intervalo de confianza)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Para los Asalariados del sector público la situación es muy similar. En el Gráfico 8 se ve que las dos series exhiben una evolución prácticamente paralela durante todo el período 2020-2025. Esta similitud se observa con mayor claridad en las variaciones porcentuales anuales. Las tasas de crecimiento y contracción presentan magnitudes prácticamente idénticas y reproducen los mismos puntos de inflexión en cada año analizado. En particular, ambas clasificaciones registran el máximo crecimiento en 2023, una desaceleración en 2024 y una variación negativa en 2025. Las diferencias entre las tasas anuales son marginales y no modifican la interpretación de la evolución del empleo en el sector público.

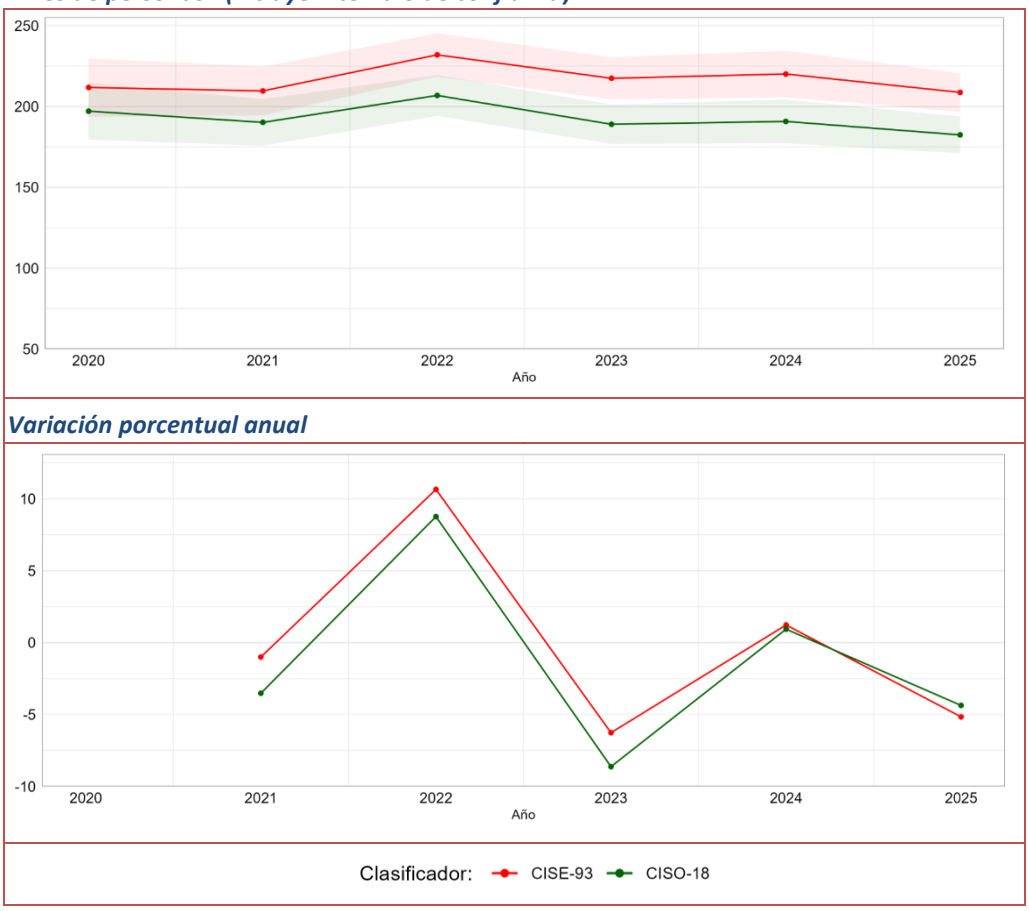
Gráfico 8: Asalariados/as del sector público según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025)
Miles de personas (Incluye intervalo de confianza)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

El Gráfico 9 muestra que, al igual que en las categorías analizadas previamente, para la categoría Personal de servicio doméstico, las clasificaciones CISE-93 y CISO-18 describen una trayectoria similar a lo largo del período 2020-2025, con un máximo en 2022 y una caída marcada en 2023. Sin embargo, a diferencia de lo observado para las restantes categorías, en este caso la brecha entre ambas clasificaciones no se mantiene enteramente estable en magnitud a lo largo del período, y la variación porcentual anual exhibe algunas diferencias puntuales —particularmente en 2021 y hacia el final de la serie -. Este comportamiento algo más inestable puede explicarse porque al tratarse de la categoría de menor tamaño, su estimación está sujeta a un mayor error de estimación, por tanto, esas diferencias se encuentran dentro del intervalo de confianza.

Gráfico 9: Personal del servicio doméstico según la CISE-93 y la CISO-18 (2020-2025)

Miles de personas –(incluye intervalo de confianza)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

5.3. Casos ilustrativos de Contratistas Dependientes en la ENE

Con el fin de ilustrar casos concretos de contratistas dependientes y sus características, se presenta un conjunto de casos extraído en forma aleatoria de la base de datos anual 2025, describiendo las principales características de su situación laboral y las razones por las que se clasificó como contratista dependiente.

Casos a partir de Trabajadores por Cuenta Propia

Conductor particular de transporte de personas: este ocupado se desempeña como conductor particular de transporte de pasajeros, trabajando en la calle o vía pública, en la rama de Transporte, con oficio de operador de instalaciones y máquinas. Recibe su remuneración mediante cobro por servicio prestado y presenta tres dependencias de un tercero, no está registrado formalmente como contribuyente ni como sociedad. La dependencia predominante es de tipo organizativa, lo que indica que un tercero —ya sea una empresa, una persona natural, etc.— determina aspectos centrales de su actividad, como el precio del servicio, el tipo de servicio ofrecido, los horarios de trabajo o la zona y ruta en que se desplaza. Este caso cumple los criterios para dejar de ser

considerado trabajador autónomo y pasar a clasificarse como contratista dependiente, ya que su margen de decisión sobre cómo, cuándo y en qué condiciones presta el servicio está subordinado a las directrices de un tercero.

Chofer de aplicación: corresponde a un chofer que realiza traslado de pasajeros urbano a través de una aplicación (plataforma digital de servicios), trabajando en la vía pública, en la rama de Transporte, con oficio de operador de instalaciones y máquinas. Su remuneración es por cobro de servicio prestado y presenta dos dependencias de tipo organizativa, sin figurar registrado como sociedad. La dependencia organizativa se expresa en que la aplicación interviene en la determinación del precio del servicio, en el tipo de servicio ofrecido y en las condiciones de horario o zona de operación, lo cual condiciona de manera relevante su actividad laboral diaria. Este caso se ajusta plenamente a los criterios de contratista dependiente. Su situación refleja que, más allá de operar con recursos propios, las reglas esenciales de su actividad son definidas por un tercero, lo que reduce su margen real de autonomía como Trabajador por Cuenta Propia.

Agricultor independiente (siembra y cosecha de verduras): este ocupado se dedica a la siembra y cosecha de verduras —ajo, zanahoria y choclo— como agricultor independiente, desarrollando su actividad en un predio agrícola, en la rama de Agricultura y Pesca, con oficio de agricultor y trabajador calificado agropecuario. Se remunera mediante cobro por servicio prestado y presenta tres dependencias, sin estar registrado como sociedad. La dependencia económica indica que un tercero es propietario de un bien de capital determinante para el desarrollo de su actividad, en este caso, muy probablemente el predio agrícola en el cual trabaja, del cual no es dueño. Aunque se autoclasifica "independiente", el hecho de no ser propietario del terreno ni de las maquinarias con las desarrolla su actividad principal lo posiciona como un contratista dependiente y no como un Trabajador por Cuenta Propia en sentido estricto.

Cargador manual: Este trabajador realiza labores de carga manual de camiones, cajas y mercaderías en algún establecimiento o lugar donde se realiza algún tipo de comercio, desempeñando su actividad en instalaciones u oficina del cliente o empleador, con oficio de ocupación elemental. Se remunera mediante cobro por servicio prestado y presenta tres dependencias de tipo organizativa, sin registro como sociedad. La dependencia organizativa se manifiesta en que un tercero —la empresa o cliente para el cual presta servicios— decide aspectos como el precio del servicio, el tipo de trabajo a realizar, el horario o la zona/instalación donde debe desempeñarse, lo que evidencia una subordinación funcional a las condiciones fijadas externamente.

Corredora de propiedades (dependencia organizativa, comisión y cobro por servicio): esta corredora de propiedades desarrolla su trabajo en la casa del cliente o empleador, y está dedicada al corretaje inmobiliario dentro de la rama de Actividades Inmobiliarias, con oficio de técnico o profesional de nivel medio. Su ingreso combina comisión con cobro por servicio prestado, una mezcla que implica cierta flexibilidad en la forma de pago, pero no necesariamente autonomía en las condiciones del trabajo. Presenta tres dependencias, todas de tipo organizativo: es un tercero quien fija el precio de las operaciones, define el tipo de servicio ofrecido, establece horarios y determina la zona o cartera de propiedades en la que puede operar y en ninguno de esos casos de dependencia implica tener un contrato de trabajo. Aparece como "Registrada", pero no está

registrada como sociedad, por lo que ese registro corresponde una inscripción individual de prestadora de servicios, pero no a la constitución de una empresa independiente.

Vendedora de productos Avon por catálogo: esta vendedora trabaja en su propio hogar, y está clasificada en la rama Comercio, con oficio correspondiente a trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Su ingreso lo obtiene a través de una comisión por los productos vendidos. Presenta dos dependencias, ambas de tipo organizativo: es un tercero quien fija el precio y el tipo de productos ofrecidos. No tiene ningún tipo de registro. La combinación de estas condiciones determina que sea clasificada como contratista dependiente.

Casos a partir de Trabajadores Asalariados

Garzona en local de comida rápida, con contrato, pero entrega boleta de honorarios: esta garzona trabaja en un local de elaboración y venta de comida rápida de consumo inmediato, dentro de la rama de Alojamiento y Servicio de Comidas, con oficio de trabajadora de los servicios y vendedora de comercios y mercados, desempeñándose en las instalaciones del empleador. Aunque en este caso existe contrato y un componente de su remuneración, además de las propinas, corresponde a un sueldo, su reclasificación como contratista dependiente queda determinada por la entrega de boleta de honorarios, pues se configura la existencia de una relación de tipo comercial y no laboral.

Temporera agrícola de la producción de pasas de uva: esta trabajadora se dedica a labores de temporera agrícola en la producción de pasas de uva, dentro de la rama de Agricultura y Pesca, con oficio clasificado en ocupaciones elementales. Su remuneración se paga por pieza o unidad producida, no por un sueldo o salario fijo, y no tiene contrato de trabajo. A esto se suma que no le pagan cotizaciones previsionales ni recibe un salario propiamente tal. Esta persona presta un servicio de temporada sin las protecciones ni la estructura contractual típicas del empleo asalariado. Por ello, aunque fue registrada inicialmente como asalariada privada, se reclasifica como contratista dependiente.

Ayudante en minimarket, con contrato, pero pago a honorarios: este caso es una persona que trabaja en un minimarket de abarrotes y bebidas, en la rama de Comercio, con oficio de trabajador de los servicios y vendedor de comercios y mercados, desempeñándose en una oficina, local o taller anexo a su propio hogar. Aunque existe un contrato, el elemento que resulta determinante en este caso es que el trabajador entrega boleta de honorarios por el servicio prestado, lo cual, independientemente de que exista un contrato, es indicativo de una relación de carácter comercial más que laboral, dado que la boleta de honorarios corresponde a un instrumento propio de prestadores de servicios independientes y no de trabajadores dependientes. Por este motivo, pese a contar con contrato, el hecho de emitir boleta de honorarios es suficiente para que este caso sea reclasificado de asalariado a contratista dependiente.

Psicopedagoga en administración pública, contratada a honorarios**:** este es un caso característico del sector público: una psicopedagoga que trabaja en talleres de gestión y coordinación comunitaria en salud, dentro de la Administración Pública, con oficio de profesional científico o intelectual, desempeñando sus labores en las instalaciones u oficina del empleador. Fue clasificada

originalmente como asalariada pública y su forma de remuneración corresponde a sueldo, salario o jornal; sin embargo, su remuneración es pagada mediante boleta de honorarios— es habitual en el empleo público bajo la modalidad de "contrata a honorarios", en la que, pese a existir cierta regularidad y continuidad en el vínculo con la institución, formalmente el pago se realiza como si se tratara de la prestación de un servicio independiente y no de una relación laboral propiamente dicha.

Manipulador de alimentos en elaboración de comida rápida: este trabajador se dedica a la manipulación de alimentos en la elaboración de comida rápida, en el rubro de Alojamiento y Servicio de Comidas, con oficio clasificado en ocupaciones elementales, desarrollando su labor en las instalaciones u oficina del cliente o empleador. Su remuneración corresponde a cobro por servicio prestado y no cuenta con contrato de trabajo. Tampoco le pagan cotizaciones previsionales ni recibe un salario formal. La ausencia conjunta de contrato escrito, de pago bajo la modalidad de sueldo o salario, y de cotizaciones previsionales, es el elemento que permite identificar que, pese a trabajar dentro de las instalaciones del empleador y bajo condiciones que podrían asemejarse a las de un asalariado, la relación carece de los componentes formales mínimos de un vínculo laboral dependiente reconocido, lo que sustenta su reclasificación como contratista dependiente.

Jornal de construcción sin contrato ni cotizaciones: este trabajador de la rama de Construcción, con oficio clasificado en ocupaciones elementales y que se desempeña en obras de construcción, mineras o similares, se remunera mediante cobro por servicio prestado y no mediante un sueldo, salario o jornal formal. No tiene contrato de trabajo, no le pagan cotizaciones previsionales ni recibe salario, y tampoco entrega boleta de honorarios. Aunque el trabajo se realiza en obras y bajo condiciones que implican una relación de dependencia clásica del rubro de la construcción, la ausencia de contrato, de remuneración salarial formal y de cobertura previsional configura, en los hechos, una relación más cercana a la de un contratista dependiente que a la de un asalariado.

5.4. Caracterización de Contratistas Dependientes (2025)

En esta sección se presenta una visión panorámica de las principales características de los contratistas dependientes en términos sociodemográficos y laborales. El análisis se realiza, en primer lugar, comparando la distribución de los contratistas dependientes y de las personas ocupadas en distintas variables relevantes y luego comparando el porcentaje de contratistas dependientes en cada una de las categorías de las mismas variables. Los datos analizados corresponden a la estimación anual 2025.

Distribución de Contratistas Dependientes y total de personas ocupadas[15]

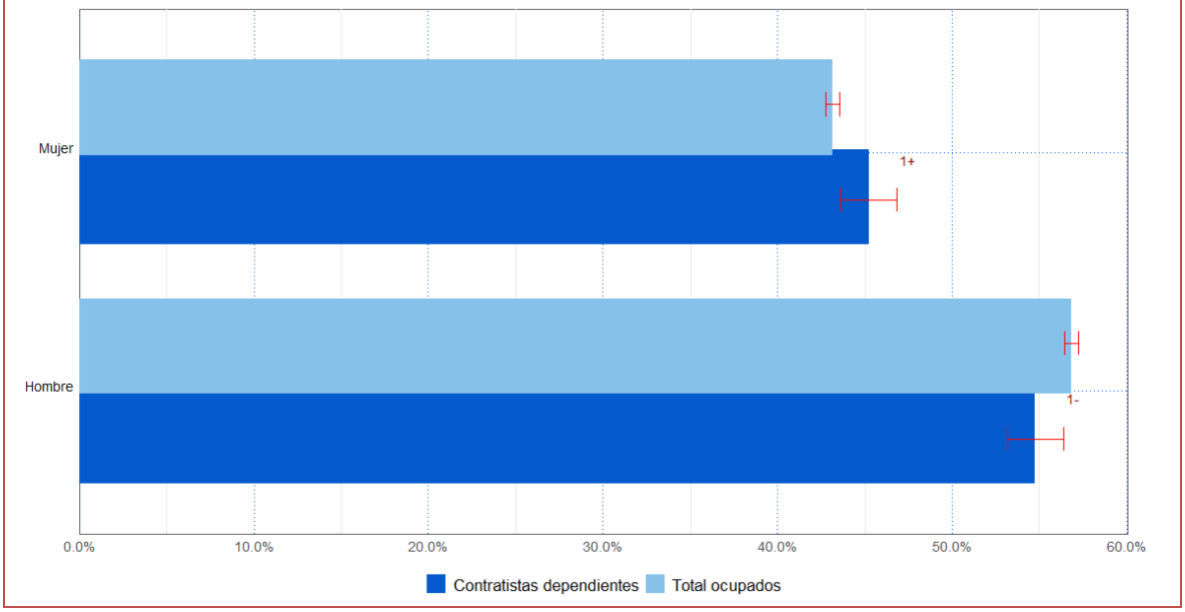
a) Sexo

La distribución por sexo muestra diferencias acotadas entre ambos grupos, pero con una mayor participación relativa de mujeres entre los contratistas dependientes. En particular, las mujeres

[15] Los gráficos de tramo de edad, región, lugar de trabajo, sector económico y grupo ocupacional son ordenados según nivel de prevalencia dentro de los contratistas dependientes.

representan 45,2% de los contratistas frente a cerca de 43,2% en el total de ocupados. En contraste, la participación masculina es levemente menor entre los contratistas (54,8%) que en los ocupados (56,8%). Estas diferencias, aunque moderadas, son consistentes en señalar una mayor presencia femenina en el conjunto de contratistas dependientes.

Gráfico 10: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por sexo (2025)



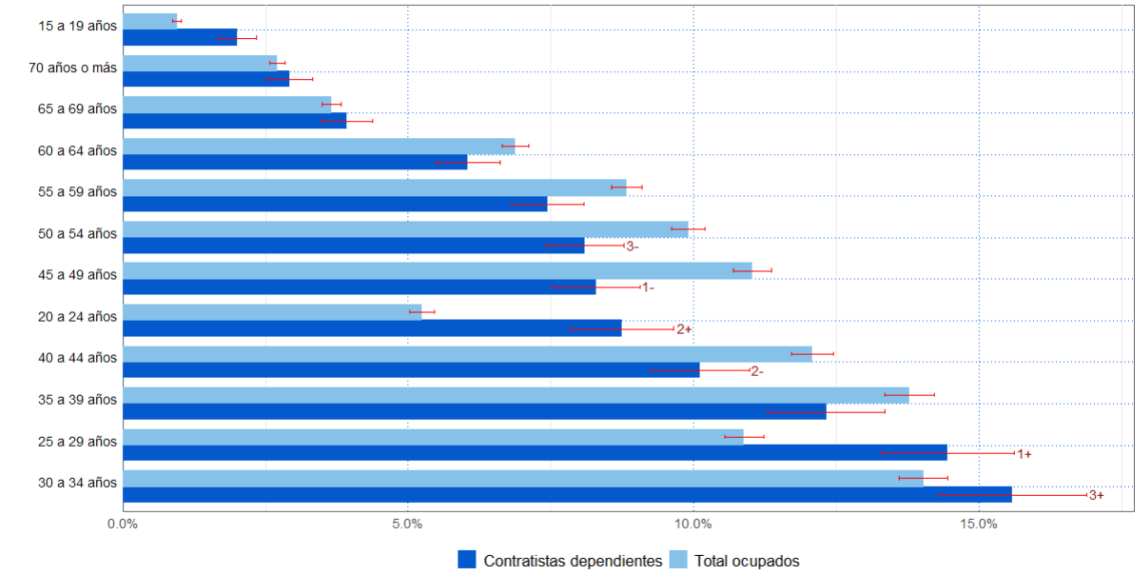
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

b) Tramo de edad

La distribución por tramo de edad en comparación con la distribución observada para el total de ocupados muestra que los contratistas dependientes presentan una mayor participación relativa en los grupos de 25 a 34 años, especialmente en 30–34 años (15,5% vs ≈14,0% en ocupados) y 25–29 años (14,5% vs 10,9% en ocupados). A esto se suma el grupo de 20-24 años en el que los contratistas dependientes alcanzan una mayor participación que el total de ocupados.

En contraste, los ocupados totales concentran mayor participación en los tramos de 35 a 49 años, destacando 40–44 años (12,1% vs 10,1%) y 45–49 años (11,0% vs 8,2%). En los tramos de mayor edad (50 años y más), los ocupados también superan levemente a los contratistas dependientes.

Gráfico 11: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por tramo de edad (2025)



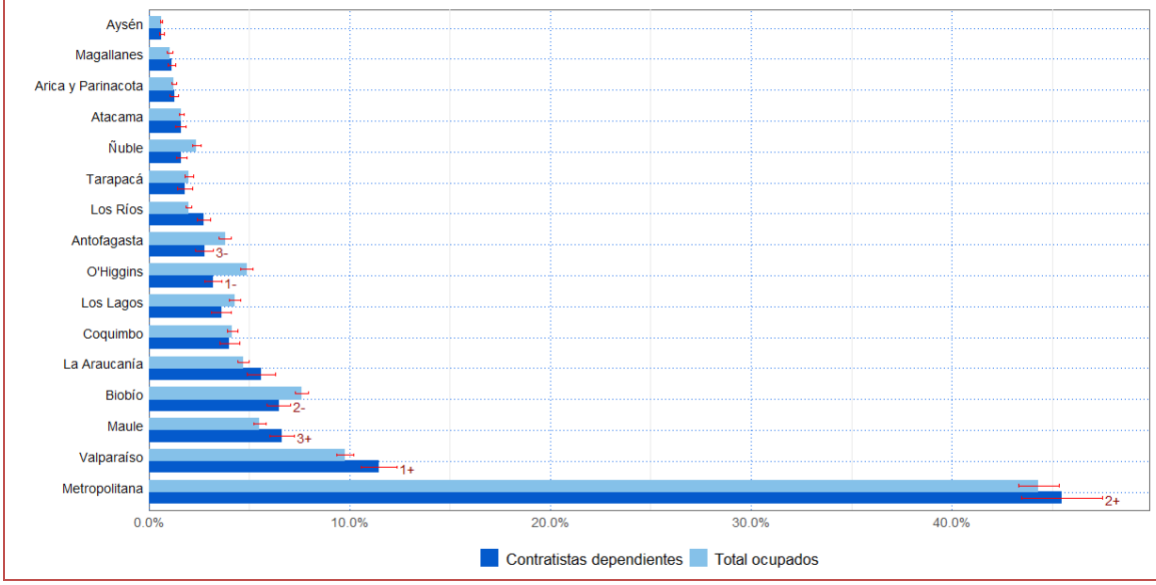
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

c) Región

La distribución regional muestra una alta concentración en la Región Metropolitana, Valparaíso y Maule, donde los contratistas dependientes presentan una mayor participación que ocupados totales (45,5% en Metropolitana, 11,5% en Valparaíso y 6,6% en Maule).

En O'Higgins, Biobío y Antofagasta los ocupados totales superan de manera relevante a los contratistas. En el resto de las regiones, las diferencias son acotadas y las participaciones se mantienen cercanas entre ambos grupos.

Gráfico 12: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por región (2025)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

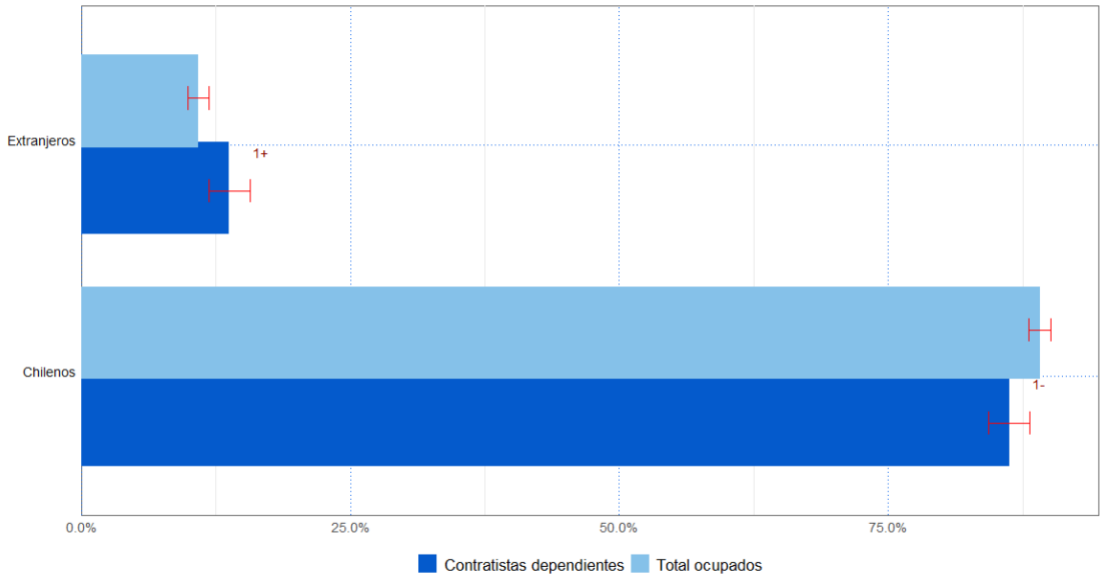
d) Nacionalidad

Los contratistas dependientes presentan una mayor proporción relativa de personas extranjeras (13,7%) en comparación con el total de ocupados (10,9%).

En consecuencia, la participación de personas chilenas es levemente menor entre los contratistas dependientes.

Las diferencias, si bien acotadas, son consistentes entre ambas categorías. En conjunto, se observa una mayor presencia relativa de población extranjera dentro de los contratistas dependientes.

Gráfico 13: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por nacionalidad (2025)



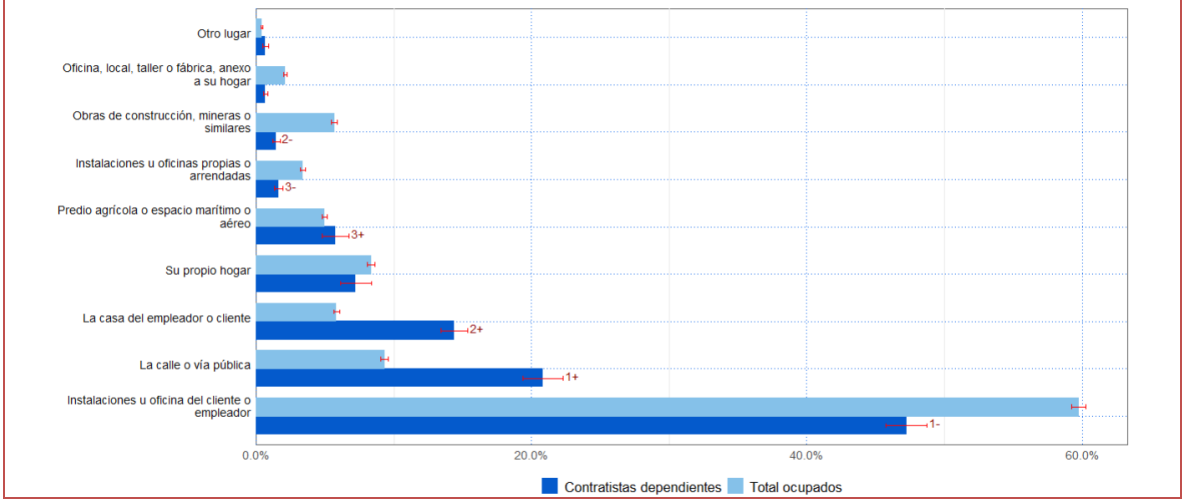
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

e) Lugar de trabajo

La distribución por lugar de trabajo muestra diferencias relevantes entre contratistas dependientes y ocupados totales. Los contratistas dependientes en comparación con el total de ocupados presentan una menor concentración en instalaciones u oficinas del cliente o empleador (47,2% vs 59,8%), que es la categoría predominante en ambos grupos.

En contraste, los contratistas dependientes exhiben una mayor participación en la vía pública (20,8% vs 9,4%) y en la casa del empleador o cliente (14,4% vs 5,9%). También registran una mayor proporción en espacios agrícolas o similares. En conjunto, las brechas más significativas se observan en modalidades de trabajo fuera de establecimientos formales.

Gráfico 14: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por lugar de trabajo (2025)

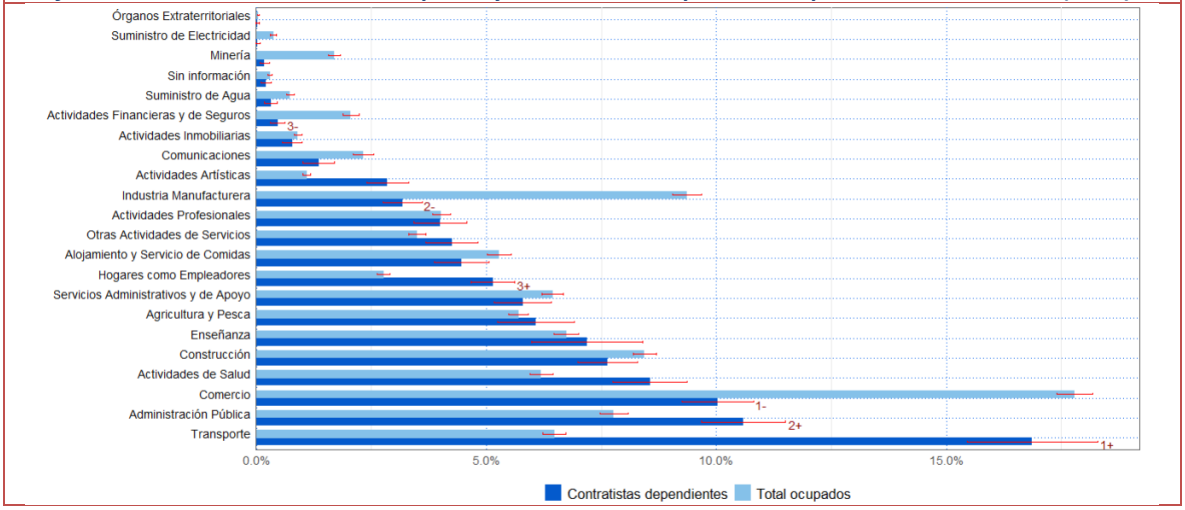


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

f) Rama de actividad económica

La distribución por rama de actividad económica muestra diferencias relevantes entre contratistas dependientes y ocupados totales. Los contratistas presentan una mayor concentración en transporte (15,6% vs 6,4%), administración pública (10,6% vs 7,8%) y, en actividades de salud hogares como empleadores y actividades artísticas. En contraste, los ocupados totales concentran una mayor proporción en comercio (17,8% vs 10,2%) e industria manufacturera (9,4% vs 3,2%). En conjunto, las principales brechas se observan en transporte, comercio, administración pública e industria.

Gráfico 15: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por rama de actividad (2025)



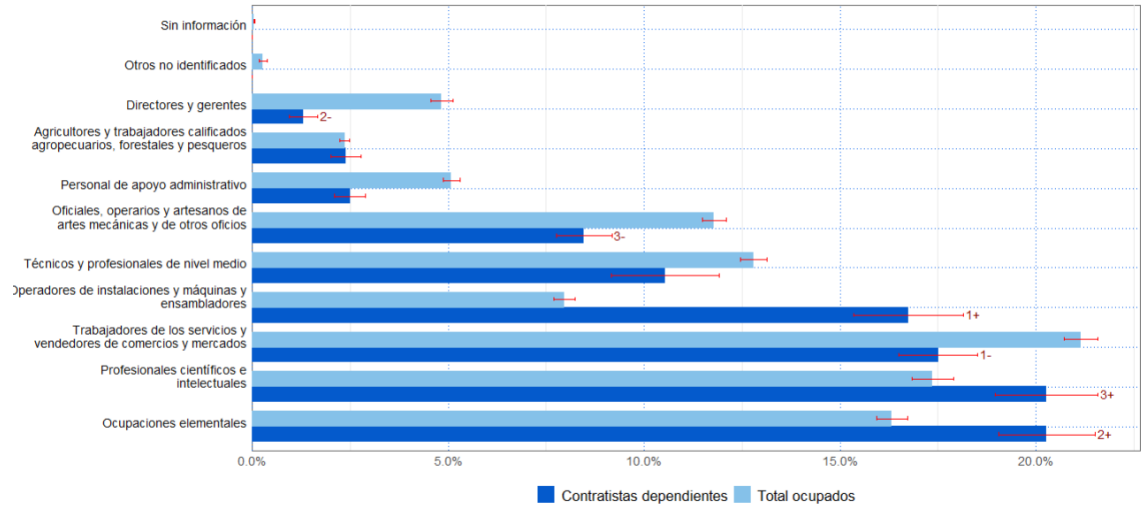
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

g) Grupo ocupacional

Los contratistas dependientes presentan una mayor participación en operadores de instalaciones y máquinas (16,6% vs 8%) y en ocupaciones elementales respecto al total de ocupados (20,3% vs 16,3%). Asimismo, registran mayor presencia en profesionales científicos e intelectuales (20,2% vs 17,4%).

En contraste, los ocupados totales concentran una mayor proporción en trabajadores de servicios y vendedores (21,2% vs 17,6%), oficiales, operarios y artesanos (11,8% vs 8,5%). Las mayores brechas se observan en ocupaciones operativas, de menor calificación y en algunos segmentos profesionales. También destaca la baja participación relativa de los contratistas dependientes en actividades como Directores y gerentes[16] y Personal de apoyo administrativo.

Gráfico 16: Distribución de Total Ocupados y Contratistas Dependientes por grupo ocupacional (2025)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

Porcentaje de Contratistas Dependientes por categoría

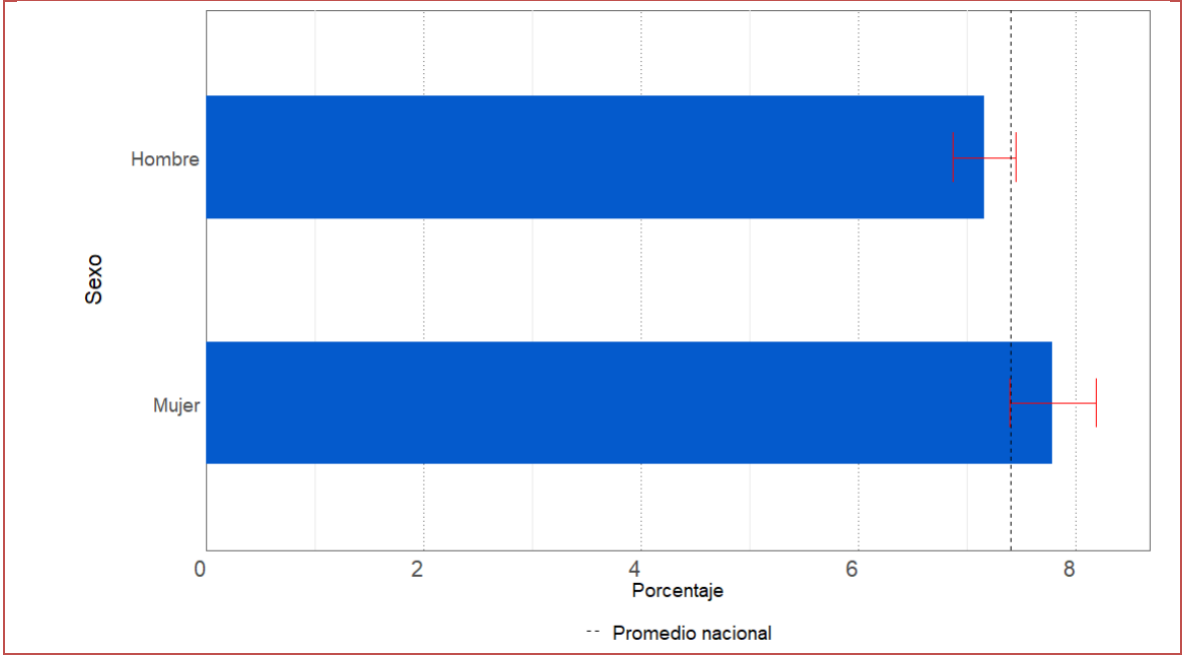
a) Sexo

El Gráfico 17 muestra la diferencia en el porcentaje de contratistas dependientes entre hombres y mujeres. En 2025, las mujeres en la categoría contratistas dependientes representaban un 7,8% del total de mujeres ocupadas, cifra superior al 7,2% correspondiente a los hombres, es decir una diferencia de 0,6 puntos porcentuales que no es estadísticamente significativa. Se debe recordar que las mujeres tienen una participación mayor que los hombres en las categorías del servicio

[16] Este grupo alcanza una baja participación en el total de contratistas dependientes principalmente debido a que un porcentaje importante de ellos se desempeña como empleador y, en consecuencia, no es incluido en el flujo para ser reclasificado como contratista dependiente. Además, quienes se clasifican como asalariados se mantienen como tales porque su inserción laboral cumple con todas las formalidades de contrato, previsión y relación laboral.

doméstico y los familiares no remunerados, mientras que el porcentaje de mujeres empleadoras es muy inferior al de los hombres en esa categoría.

Gráfico 17: Porcentaje de Contratistas Dependientes por sexo (2025)



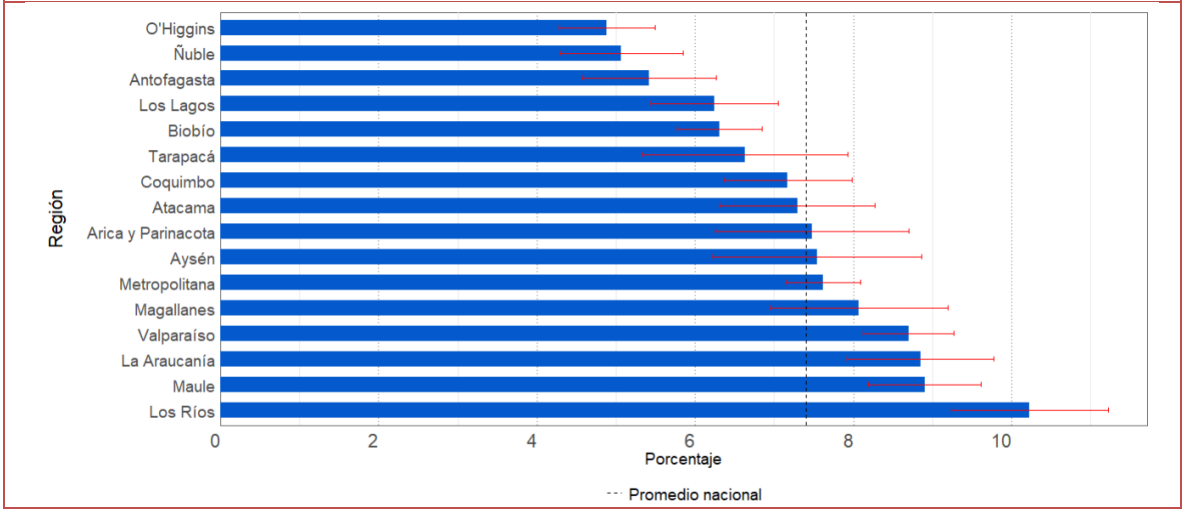
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

b) Región

El porcentaje de contratistas dependientes a nivel regional varía en un amplio rango que va desde 10,2% en la región de Los Ríos a 4,9% en O'Higgins. Además de Los Ríos, se registran cuatro regiones que alcanzan un porcentaje superior a 8% de contratistas dependientes y, en total, siete regiones que superan el promedio nacional de 7,4%.

En el extremo inferior, se destacan tres regiones donde los contratistas dependientes representan menos del 6% de los ocupados. Además de O'Higgins, estás son Ñuble y Antofagasta.

Gráfico 18: Porcentaje de Contratistas Dependientes por región (2025)



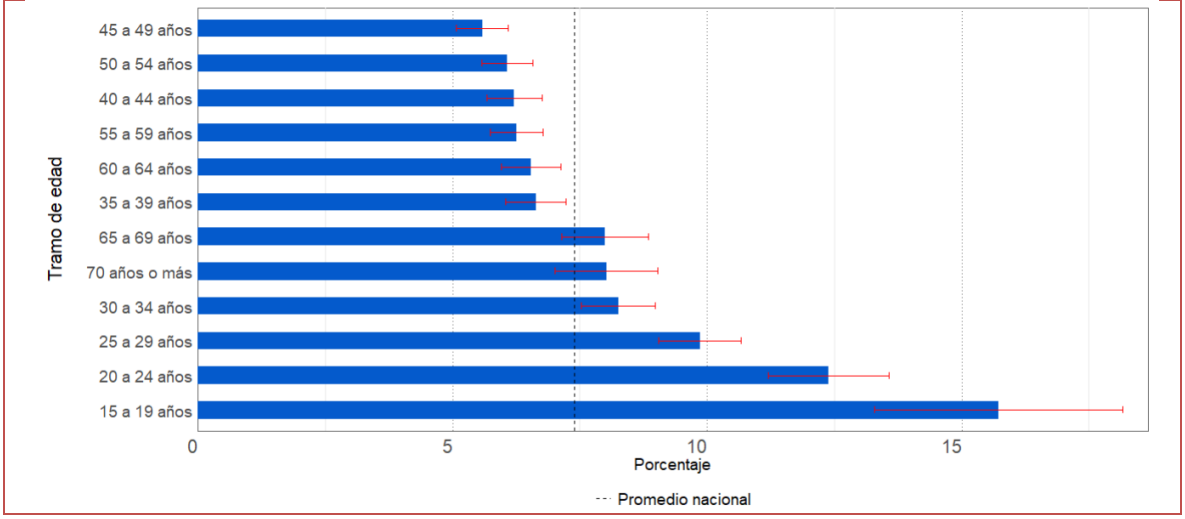
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

c) Tramo de edad

El porcentaje de contratistas por tramo de edad muestra también un rango importante de variación, registrando un valor máximo de 15,7%, en el tramo de 15 a 19 años, y un mínimo de 5,5%, en el tramo de 45 a 49 años.

Es posible identificar un patrón etario, donde los tramos entre los 35 y 64 años tienen un porcentaje de contratistas dependientes inferior al promedio nacional, luego, en un nivel sobre el promedio, se ubican los mayores de 64 años mientras los menores de 30 años se acercan o superan el 10%.

Gráfico 19: Porcentaje de Contratistas Dependientes por tramo de edad (2025)

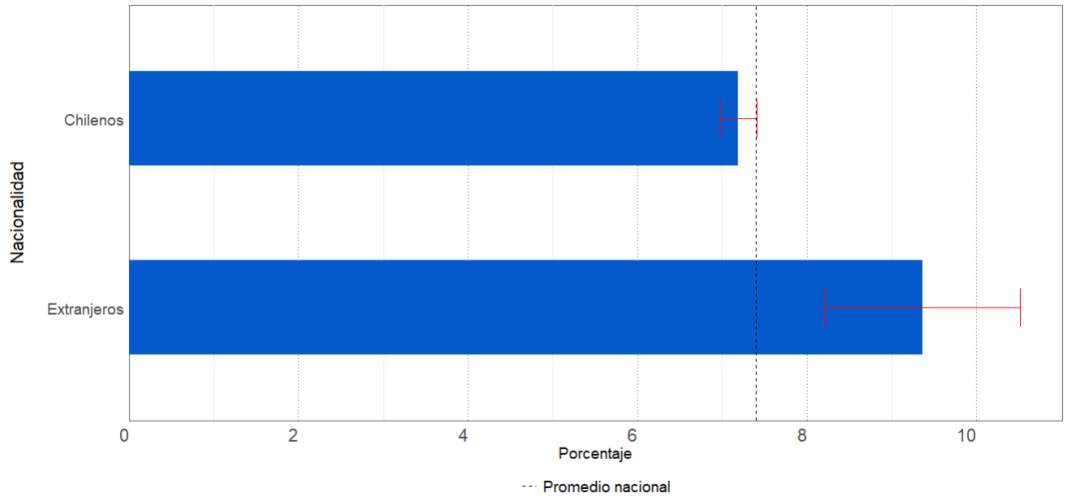


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

d) Nacionalidad

Por nacionalidad, los ocupados extranjeros registran un porcentaje de contratistas dependientes significativamente mayor al de los chilenos. La diferencia entre ambos grupos es superior a 2 puntos porcentuales con un 9,3% de contratistas dependientes entre los ocupados extranjeros y 7,2% entre los chilenos.

Gráfico 20: Porcentaje de Contratistas Dependientes por nacionalidad (2025)

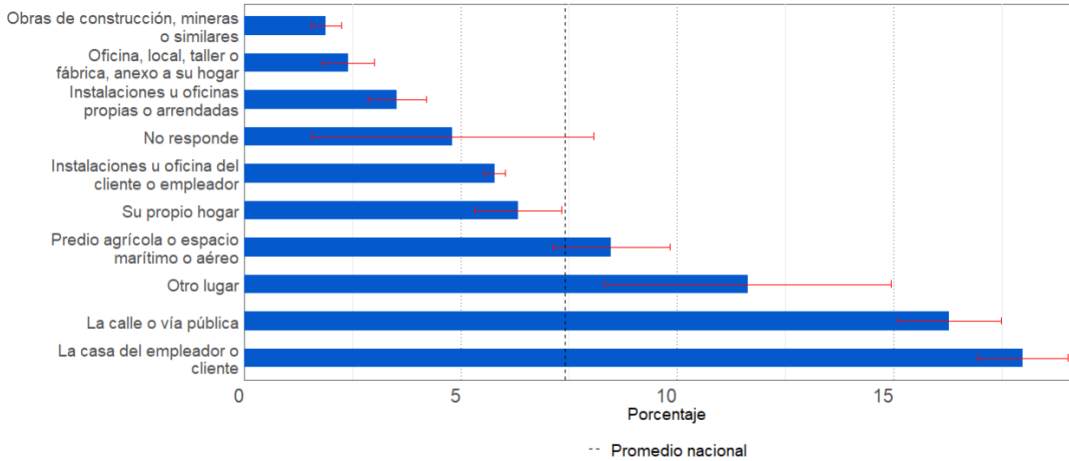


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

e) Lugar de trabajo

Los porcentajes más altos de contratistas dependientes se observan en los ocupados que realizan su actividad económica en la calle o vía pública y en la casa del empleador o cliente. Ambos grupos superan el 16% de contratistas dependientes. En cambio, entre quienes trabajan en obras de construcción, mineras o similares, en un local anexo a su hogar y en instalaciones u oficinas propias o arrendadas, el porcentaje de contratistas dependientes es inferior al 5%.

Gráfico 21: Porcentaje de Contratistas Dependientes por lugar de trabajo (2025)



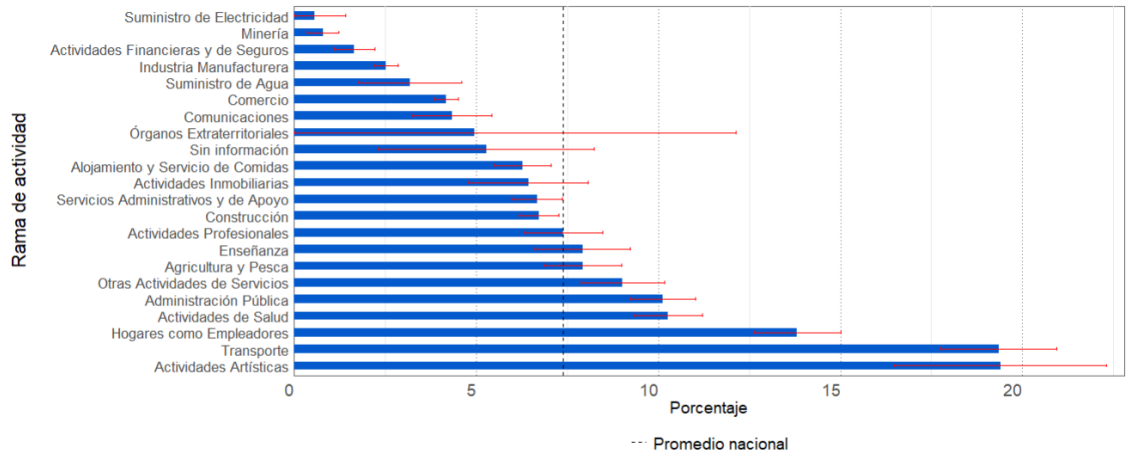
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025.

f) Rama de actividad económica

Las ramas de actividad económica donde se observan los porcentajes más altos de contratistas dependientes son las Actividades artísticas y el Transporte, ambas superando el 18%. Sin embargo, se debe considerar que las Actividades artísticas representan sólo el 2% el total de ocupados. Además, tres ramas superan el 10% de contratistas dependientes, éstas son Hogares como empleadores, Actividades de salud y Administración pública.

Por otra parte, existen siete ramas donde los contratistas dependientes representan menos del 5% de los ocupados. Las que registran los porcentajes más bajos son Suministro de electricidad, Minería y Actividades financieras y de seguros.

Gráfico 22: Porcentaje de Contratistas Dependientes por rama de actividad económica (2025)

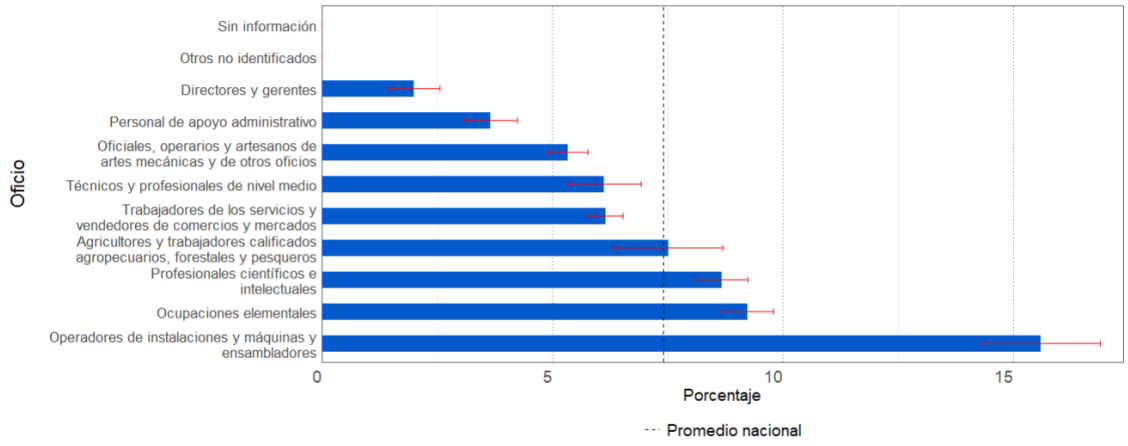


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025.

g) Grupo ocupacional

Entre los grupos ocupacionales se destacan los Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, donde más de un 15% de los ocupados se desempeña como contratistas dependientes. En los restantes grupos, el porcentaje no supera el 10%. En el extremo inferior se ubican, con menos de 5%, los Directores y gerentes y el Personal de apoyo administrativo.

Gráfico 23: Porcentaje de Contratistas Dependientes por grupo ocupacional (2025)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2025

Síntesis de principales características

En síntesis, los contratistas dependientes se caracterizan por alcanzar una mayor representación relativa en ocupaciones elementales y en operadores de instalaciones y máquinas, así como también en ocupaciones profesionales, en comparación con el total de ocupados.

A nivel sectorial, presentan una mayor concentración en ramas como transporte, administración pública, construcción y servicios administrativos y de apoyo.

En términos de edad, destacan por una mayor participación en los tramos de 25 a 34 años, mientras que, en cuanto a lugar de trabajo, exhiben una presencia significativamente mayor en la vía pública, en el domicilio del cliente o empleador y en el propio hogar.

Complementariamente, muestran una leve mayor participación de mujeres y de población extranjera.

Consistentemente con lo anterior los porcentajes más altos de contratistas dependientes se observan en mujeres, población extranjera, menores de 30 años y en las regiones de Los Ríos, Maule, La Araucanía y Valparaíso.

Asimismo, los mayores porcentajes de contratistas dependientes se observan para ocupados que trabajan en la calle o vía pública y en la casa del empleador o cliente, como Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y se desempeñan en Actividades artísticas y el Transporte.

6. Consideraciones finales

La adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) constituye un nuevo hito en el proceso de modernización conceptual y metodológica de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Con esta implementación, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) continúa fortaleciendo la producción de estadísticas laborales oficiales en concordancia con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contribuyendo a mejorar la comparabilidad internacional de la información y a responder de manera oportuna a las transformaciones experimentadas por los mercados laborales.

Este proceso se desarrolló de manera progresiva y fue el resultado de un trabajo sostenido de revisión conceptual, adecuación metodológica y evaluación empírica. Su implementación contó con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo y con la colaboración de especialistas nacionales e internacionales en estadísticas del trabajo, quienes contribuyeron al análisis de las alternativas metodológicas y a la validación de las decisiones adoptadas. Asimismo, la incorporación de la CISO-18 se sustentó en un proceso de discusión y desarrollo técnico al interior del INE, orientado a asegurar que la adaptación del estándar internacional respondiera adecuadamente a las particularidades del mercado laboral chileno, preservando al mismo tiempo la comparabilidad con las recomendaciones internacionales.

La principal innovación incorporada corresponde a la identificación de los contratistas dependientes como una categoría específica de la clasificación, permitiendo reconocer relaciones de trabajo que, bajo la CISE-93, permanecían distribuidas entre las categorías de Trabajadores por Cuenta Propia y asalariados. Para ello, el INE desarrolló a contar del año 2020 una estrategia metodológica basada en la incorporación de nuevas preguntas en la ENE y en la definición de criterios de clasificación consistentes con los principios de la CISO-18, resguardando simultáneamente la calidad estadística de las estimaciones y la continuidad de las series de información.

Los resultados obtenidos muestran que la nueva clasificación mejora la capacidad de las estadísticas oficiales para representar la creciente diversidad de relaciones de trabajo presentes en el mercado laboral chileno, proporcionando información más pertinente para el análisis de las condiciones de inserción laboral y para el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas. Al mismo tiempo, la implementación de la CISO-18 amplía las posibilidades analíticas de la ENE, al incorporar un marco conceptual que distingue con mayor precisión las distintas formas de autoridad y dependencia que caracterizan las relaciones de trabajo contemporáneas.

La adopción de la CISO-18 forma parte de una trayectoria de actualización permanente de la ENE, mediante la cual el INE ha incorporado progresivamente las recomendaciones emanadas de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo y otros estándares internacionales en materia de estadísticas laborales. Este esfuerzo refleja el compromiso institucional con la producción de estadísticas oficiales de alta calidad, metodológicamente robustas y comparables internacionalmente, capaces de responder a las necesidades de información de los distintos usuarios y de acompañar la evolución del mercado laboral.

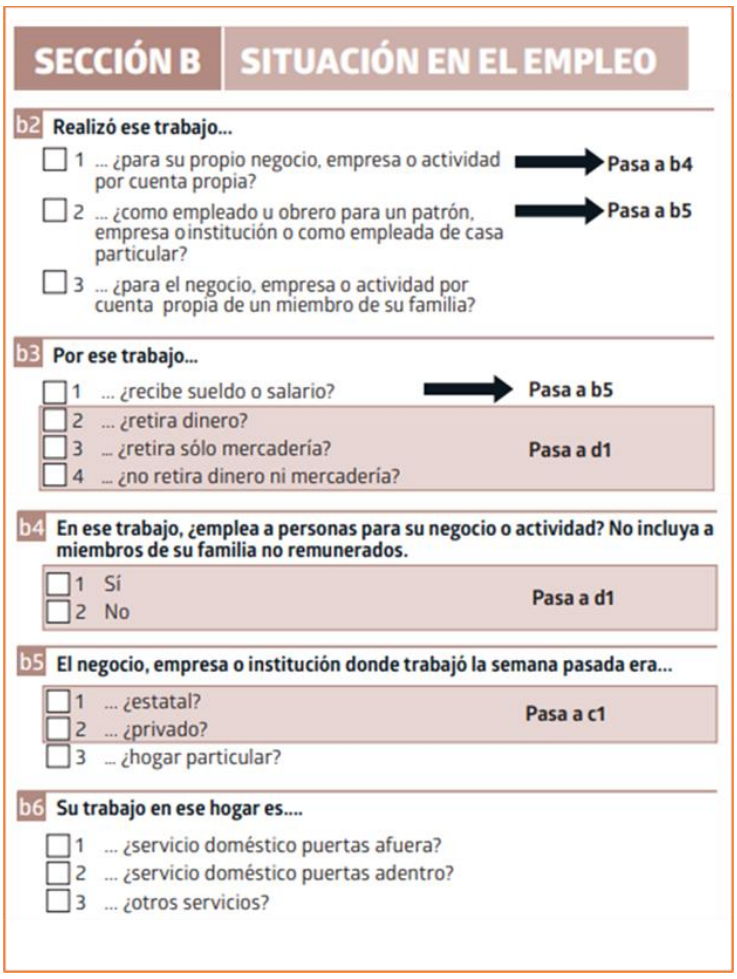
En este contexto, el INE continuará fortaleciendo la Encuesta Nacional de Empleo mediante la incorporación de nuevos desarrollos metodológicos y recomendaciones internacionales, consolidando una producción estadística basada en principios de calidad, transparencia, comparabilidad y mejora continua.

Anexos

Anexo A: Preguntas utilizadas para la construcción de la CISO-18

Para la construcción de la CISO-18 se emplean diversas variables procedentes del cuestionario de la ENE. Al respecto, cabe precisar que en el año 2020 se actualizó el instrumento de recolección incorporando nuevas preguntas y reordenando el flujo del cuestionario de forma modular. Sin embargo, a fin de resguardar la continuidad operativa y evitar alteraciones en los códigos de programación de los usuarios, se decidió mantener las denominaciones originales de las variables en la base de datos pública. En consecuencia, ante las divergencias que puedan registrarse entre la denominación del cuestionario y la de la base de datos, en el presente anexo se explicita la correspondencia técnica entre ambas en cada caso[17].

a) Preguntas de flujo de la CISE-93



SECCIÓN B SITUACIÓN EN EL EMPLEO

b2 Realizó ese trabajo...

- ☐ 1 ... ¿para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia? → Pasa a b4
- ☐ 2 ... ¿como empleado u obrero para un patrón, empresa o institución o como empleada de casa particular? → Pasa a b5
- ☐ 3 ... ¿para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de su familia?

b3 Por ese trabajo...

- ☐ 1 ... ¿recibe sueldo o salario? → Pasa a b5
- ☐ 2 ... ¿retira dinero?
- ☐ 3 ... ¿retira sólo mercadería? → Pasa a d1
- ☐ 4 ... ¿no retira dinero ni mercadería?

b4 En ese trabajo, ¿emplea a personas para su negocio o actividad? No incluya a miembros de su familia no remunerados.

- ☐ 1 Sí
- ☐ 2 No → Pasa a d1

b5 El negocio, empresa o institución donde trabajó la semana pasada era...

- ☐ 1 ... ¿estatal?
- ☐ 2 ... ¿privado? → Pasa a c1
- ☐ 3 ... ¿hogar particular?

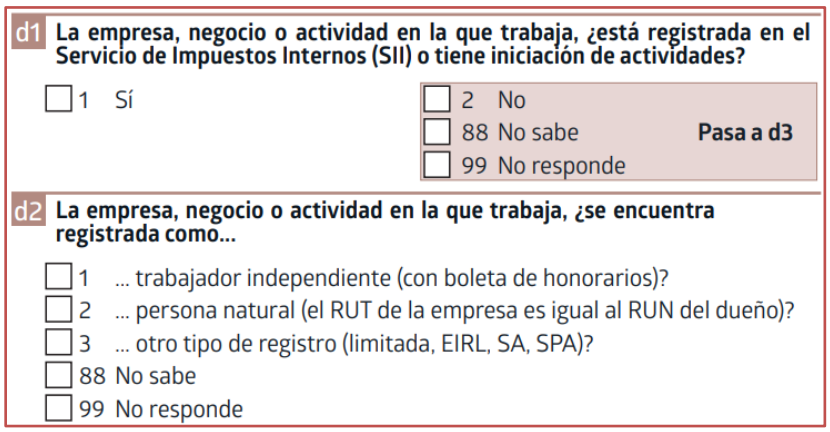
b6 Su trabajo en ese hogar es....

- ☐ 1 ... ¿servicio doméstico puertas afuera?
- ☐ 2 ... ¿servicio doméstico puertas adentro?
- ☐ 3 ... ¿otros servicios?

[17] Para ver la correspondencia completa entre las preguntas del cuestionario y las variables de la base de datos de la ENE, se recomienda consultar el documento *Actualización de la Encuesta Nacional de Empleo: Tabla de correspondencia entre versiones de cuestionario:* https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/formularios/cuestionarios/correspondencia-cuestionario.pdf

b) Preguntas para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de Trabajadores por Cuenta Propia

Para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de los Trabajadores por Cuenta Propia se deben excluir las personas registradas en el SII o con iniciación de actividades o con otro tipo de registro, esto se realiza mediante las preguntas *d1* y *d2*, que en la base de datos se nombran *i4* e *i5*.


d1 La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?

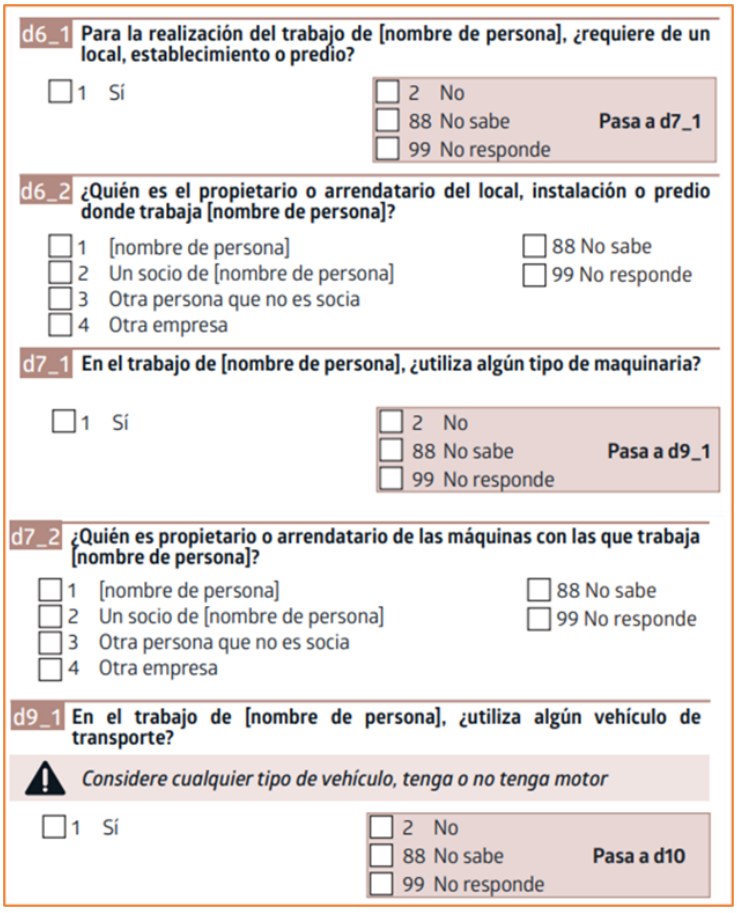
☐ 1 Sí

☐ 2 No
☐ 88 No sabe — Pasa a d3
☐ 99 No responde

d2 La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿se encuentra registrada como...

☐ 1 ... trabajador independiente (con boleta de honorarios)?
☐ 2 ... persona natural (el RUT de la empresa es igual al RUN del dueño)?
☐ 3 ... otro tipo de registro (limitada, EIRL, SA, SPA)?
☐ 88 No sabe
☐ 99 No responde

Para el conteo de dependencias económicas se utilizan las preguntas *d6_2, d7_2 y d9_2*, que en la base de datos se nombran *de_1b, de_2b y de_3b* respectivamente.


d6_1 Para la realización del trabajo de [nombre de persona], ¿requiere de un local, establecimiento o predio?

☐ 1 Sí

☐ 2 No
☐ 88 No sabe — Pasa a d7_1
☐ 99 No responde

d6_2 ¿Quién es el propietario o arrendatario del local, instalación o predio donde trabaja [nombre de persona]?

☐ 1 [nombre de persona]
☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
☐ 3 Otra persona que no es socia
☐ 4 Otra empresa
☐ 88 No sabe
☐ 99 No responde

d7_1 En el trabajo de [nombre de persona], ¿utiliza algún tipo de maquinaria?

☐ 1 Sí

☐ 2 No
☐ 88 No sabe — Pasa a d9_1
☐ 99 No responde

d7_2 ¿Quién es propietario o arrendatario de las máquinas con las que trabaja [nombre de persona]?

☐ 1 [nombre de persona]
☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
☐ 3 Otra persona que no es socia
☐ 4 Otra empresa
☐ 88 No sabe
☐ 99 No responde

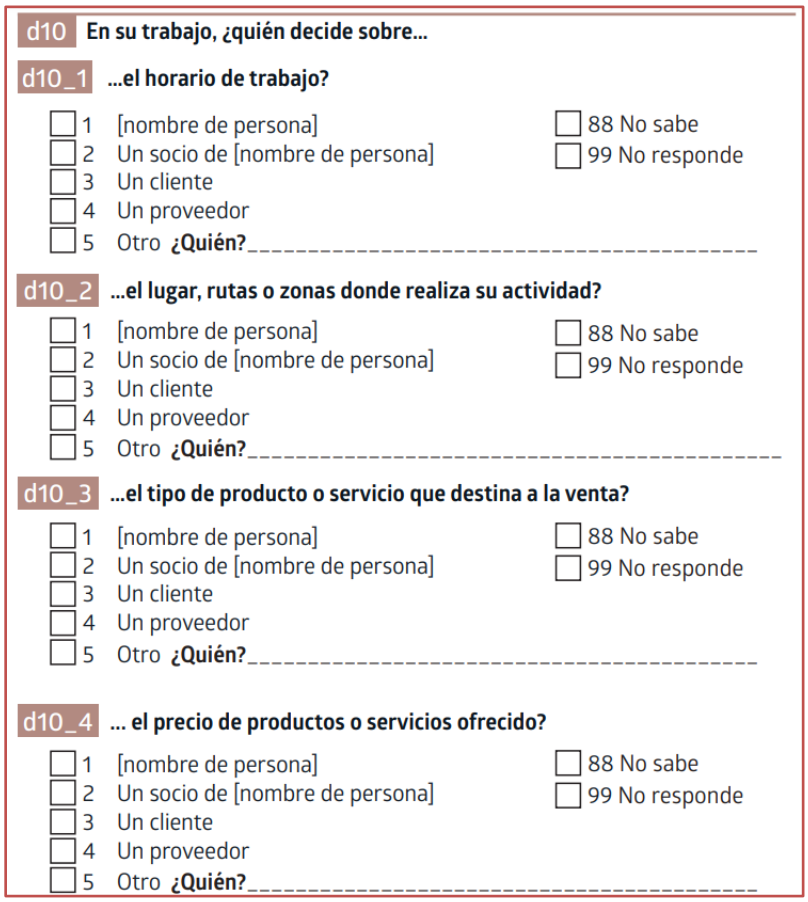
d9_1 En el trabajo de [nombre de persona], ¿utiliza algún vehículo de transporte?

⚠ *Considere cualquier tipo de vehículo, tenga o no tenga motor*

☐ 1 Sí

☐ 2 No
☐ 88 No sabe — Pasa a d10
☐ 99 No responde

Para el conteo de dependencias organizativas se utilizan las preguntas *d10_1, d10_2, d10_3 y d10_4*, que en la base de datos se nombran *do_1, do_2, do_3 y do_4,* respectivamente.



d10 En su trabajo, ¿quién decide sobre...

d10_1 ...el horario de trabajo?

- ☐ 1 [nombre de persona]
- ☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
- ☐ 3 Un cliente
- ☐ 4 Un proveedor
- ☐ 5 Otro **¿Quién?**_____
- ☐ 88 No sabe
- ☐ 99 No responde

d10_2 ...el lugar, rutas o zonas donde realiza su actividad?

- ☐ 1 [nombre de persona]
- ☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
- ☐ 3 Un cliente
- ☐ 4 Un proveedor
- ☐ 5 Otro **¿Quién?**_____
- ☐ 88 No sabe
- ☐ 99 No responde

d10_3 ...el tipo de producto o servicio que destina a la venta?

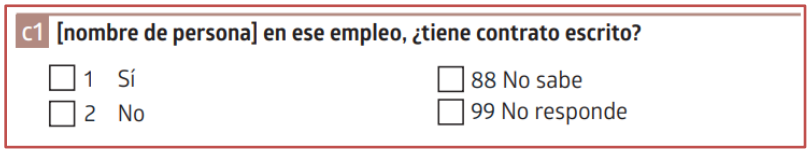
- ☐ 1 [nombre de persona]
- ☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
- ☐ 3 Un cliente
- ☐ 4 Un proveedor
- ☐ 5 Otro **¿Quién?**_____
- ☐ 88 No sabe
- ☐ 99 No responde

d10_4 ... el precio de productos o servicios ofrecido?

- ☐ 1 [nombre de persona]
- ☐ 2 Un socio de [nombre de persona]
- ☐ 3 Un cliente
- ☐ 4 Un proveedor
- ☐ 5 Otro **¿Quién?**_____
- ☐ 88 No sabe
- ☐ 99 No responde

c) Preguntas para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de asalariados

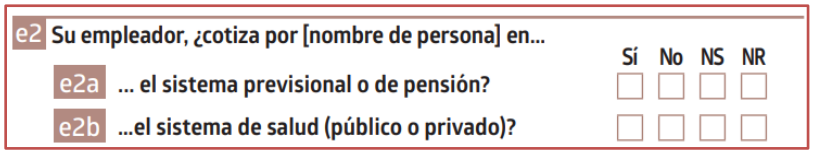
Para la identificación del riesgo económico se utiliza la variable *c1*, que en la base de datos se nombra *b8*.



c1 [nombre de persona] en ese empleo, ¿tiene contrato escrito?

- ☐ 1 Sí
- ☐ 2 No
- ☐ 88 No sabe
- ☐ 99 No responde

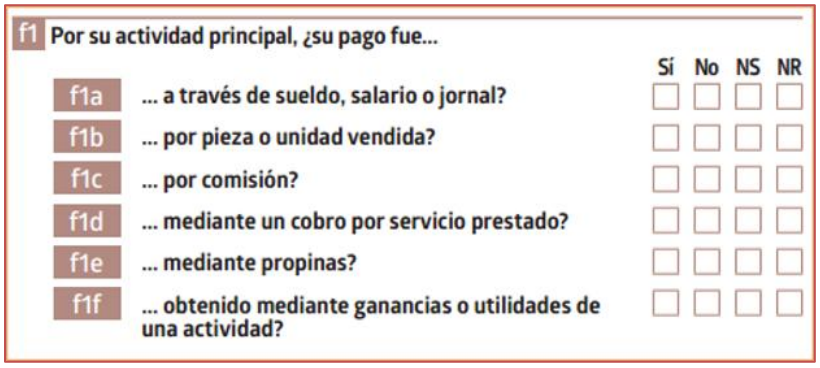
Para la identificación del riesgo económico se utilizan las variables *e2a* y *e2b*, que en la base de datos se nombra *b7a_1* y *b7a_2,* respectivamente.



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

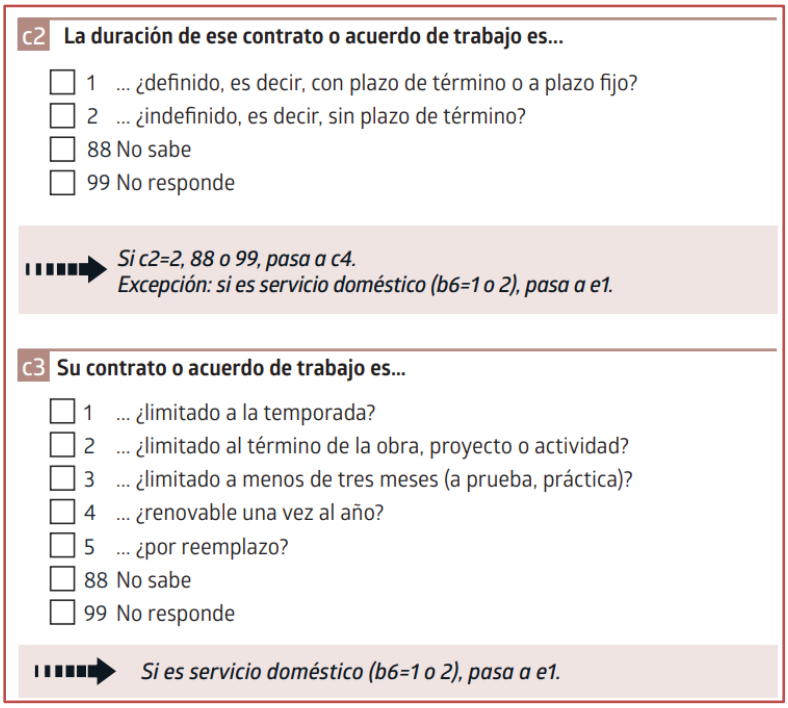
		Sí	No	NS	NR
e2a	... el sistema previsional o de pensión?	☐	☐	☐	☐
e2b	...el sistema de salud (público o privado)?	☐	☐	☐	☐

Para la identificación del riesgo económico se utilizan las variables *f1a*, *f1b*, *f4c*, *f1d*, *f1e* y *f1f*, que en la base de datos se nombran *re1*, *re2*, *re3*, *re4*, *re5* y *re6,* respectivamente.



d) Preguntas para la identificación del tercer nivel jerárquico

Para elaborar el tercer nivel jerárquico se utilizan las variables *c2* y *c3* de cuestionario, que en la base de datos se nombran *b9* y *b10,* respectivamente.



Anexo B: Código en R para la Clasificación CISE-93

```
# CISE-93
base <- base %>%
  mutate(
    cise = case_when(
      b2 == 3 & b3 == 4 ~ 7L, # 7. Familiares no remunerados
      b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 2 ~ 6L, # 6. Personal de servicio doméstico (Puertas afuera)
      b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 2 ~ 6L,
      b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 1 ~ 5L, # 5. Personal de servicio doméstico (Puertas adentro)
      b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 1 ~ 5L,
      b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 1 ~ 4L, # 4. Asalariado/as (Sector público)
      b2 == 2 & b5 == 1 ~ 4L,
      b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 3 ~ 3L, # 3. Asalariados/as (Sector privado)
      b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 2 ~ 3L,
      b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 3 ~ 3L,
      b2 == 2 & b5 == 2 ~ 3L,
      b2 == 3 & b3 %in% c(2, 3) ~ 2L, # 2. Trabajadores/as por Cuenta Propia
      b4 == 2 ~ 2L,
      b4 == 1 ~ 1L, # 1. Empleadores/as
      TRUE ~ NA_integer_))
```

Anexo C: Código en R para la identificación de Contratistas Dependientes CISO-18

La identificación de los contratistas dependientes se realiza mediante la construcción previa de dos variables: una para quienes provienen de los Trabajadores por Cuenta Propia (*cdi*) y otra para quienes provienen de las categorías asalariadas (*cdd*), según los criterios expuestos en el presente documento. Posteriormente, ambas variables se integran en la variable *cd*, que toma valor 1 cuando la persona cumple los criterios de clasificación por alguna de las dos vías y su categoría de origen en la CISE-93 es Trabajador por Cuenta Propia, asalariado privado, asalariado público o servicio doméstico, valor 0 cuando la persona es ocupada, pero no cumple los criterios para ser identificado como contratista dependiente.

```
# Programación contratistas dependientes
base <- base %>%
 mutate(
  # Contratistas dependientes desde los Trabajadores por Cuenta Propia
  cdi = case_when(
   cise == 2 &
    n_dependencias >= 2 &
    re6 != 1 &
    (i4 %in% c(2, 88, 99) | i5 %in% c(1, 2, 88, 99)) ~ 1,
   cise %in% 2 ~ 0,
   TRUE ~ NA_real_),

  # Contratistas dependientes desde los asalariados
  cdd = case_when(
   cise %in% 3:6 &
    (ocup_honorarios == 1 | (no_salario == 1 & no_prevision == 1 & b8 == 2)) ~ 1,
   cise %in% 3:6 ~ 0,
   TRUE ~ NA_real_),

  # Contratista dependiente
  cd = case_when(
   cdi == 1 | cdd == 1 & cise %in% 2:6 ~ 1,
   cise %in% 1:7 ~ 0,
   TRUE ~ NA_real_))
```

Anexo D: Código en R para la Clasificación CISO-18 segundo nivel jerárquico

El segundo nivel de la CISO-18 desagrega las dos categorías del primer nivel en siete grupos específicos, diferenciando al interior de los trabajadores independientes entre empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia, y al interior de los trabajadores dependientes entre contratistas dependientes, asalariados del sector privado, asalariados del sector público, trabajadores de servicio doméstico y familiares o personal no remunerado.

El criterio central en este nivel es la distinción entre contratistas dependientes (asignados al valor 3, correspondiente a la categoría *cd* de la CISO-18) y el resto de las categorías de situación en la ocupación. La clasificación se realiza a través de las preguntas de la sección B del cuestionario (*b2, b3, b4, b5, b6*) y el indicador *cd*. Los contratistas dependientes reciben su valor de manera prioritaria, dado que el indicador *cd* = 1 determina su clasificación.

Para las categorías de servicio doméstico, la programación ya no distingue entre puertas afuera y puertas adentro: ambas modalidades se asignan al valor 6 en *ciso2*, siempre que no correspondan a contratistas dependientes.

```
# Segundo nivel jerárquico
base <- base %>%
 mutate(
  ciso2 = case_when(
   cd == 1 ~ 3, # Contratistas dependientes (3)
   b2 == 3 & b3 == 4 ~ 7L, # 7. Familiares no remunerados
   b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 2 ~ 6L, # 6. Personal de servicio doméstico
   b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 2 ~ 6L,
   b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 1 ~ 6L,
   b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 1 ~ 6L,
   b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 1 ~ 5L, # 5. Asalariados/as Sector público
   b2 == 2 & b5 == 1 ~ 5L,
   b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 3 & b6 == 3 ~ 4L, # 4. Asalariados/as Sector privado
   b2 == 3 & b3 == 1 & b5 == 2 ~ 4L,
   b2 == 2 & b5 == 3 & b6 == 3 ~ 4L,
   b2 == 2 & b5 == 2 ~ 4L,
   b2 == 3 & b3 %in% c(2, 3) ~ 2L, # 2. Trabajadores/as por Cuenta Propia
   b4 == 2 ~ 2L,
   b4 == 1 ~ 1L, # 1. Empleadores/as
   TRUE ~ NA_integer_))
```

Anexo E: Código en R para la Clasificación CISO-18 primer nivel jerárquico

El primer nivel de la CISO-18 realiza la distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes.

La variable ciso1 se construye a partir de la variable *ciso2*, descrita en el Anexo D. Los empleadores (*ciso2* = 1) y los Trabajadores por Cuenta Propia que no son contratistas dependientes (*ciso2* = 2) se clasifican como trabajadores independientes (*ciso1* = 1). Todos los demás -contratistas dependientes, asalariados privados, asalariados públicos, servicio doméstico y familiar o personal no remunerado (*ciso2* = 3, 4, 5, 6 y 7, respectivamente)- corresponden a trabajadores dependientes (*ciso1* = 2).

```
# Primer nivel jerárquico
base <- base %>% mutate(
  ciso1 = case_when(
    ciso2 %in% 1:2 ~ 1, # 1. Independientes
    ciso2 %in% 3:7 ~ 2  # 2. Dependientes
  ))
```

Anexo F: Código en R para la Clasificación CISO-18 tercer nivel jerárquico (Forma B) subdivisión por tipo de dependencia

La Forma B produce 19 categorías en el tercer nivel jerárquico. Para todas las categorías del segundo nivel distintas de los contratistas dependientes, la lógica de construcción es igual a la Forma A. La diferencia se concentra en los contratistas dependientes (ciso2 = 3), cuya subdivisión utiliza las variables de dependencia construidas: *dep_organizativa*, *dep_economica*, *dep_ambas*, *ocup_honorarios* y *riesgo_economico*.

```
# Tercer nivel jerárquico, Forma B
base <- base %>% mutate(
  ciso3_b = case_when(

    # Empleadores (ciso2 == 1)
    # 1. Empleadores con empresa registrada como sociedad
    (ciso2 == 1 & i5 == 3) ~ 1,
    # 2. Empleadores con empresa no registrada o persona natural
    (ciso2 == 1 & (i5 %in% c(1,2,88,99) | i4 %in% c(2,88,99))) ~ 2,

    # Cuenta Propia (ciso2 == 2)
    # 2. Trabajadores por Cuenta Propia con empresa registrada como sociedad
    (ciso2 == 2 & i5 == 3) ~ 3,
    # 3. Trabajadores por Cuenta Propia con empresa no registrada o persona natural
    (ciso2 == 2 & (i5 %in% c(1,2,88,99) | i4 %in% c(2,88,99))) ~ 4,

    # Contratistas dependientes (ciso2 == 3)
    # 5. TCP con dependencia organizativa
    (ciso2 == 3 & cise == 2 & dep_organizativa == 1 & dep_ambas != 1) ~ 5,
    # 6. TCP con dependencia económica
    (ciso2 == 3 & cise == 2 & dep_economica == 1 & dep_ambas != 1) ~ 6,
    # 7. Trabajadores por Cuenta Propia con depedencia económica y organizativa
    (ciso2 == 3 & cise == 2 & dep_ambas == 1) ~ 7,
    # 8. Asalariado con contrato comercial
    (ciso2 == 3 & cise %in% 3:6 & ocup_honorarios == 1) ~ 8,
    # 9. Asalariado con riesgo económico
    (ciso2 == 3 & cise %in% 3:6 & riesgo_economico == 1) ~ 9,

    # Asalariados privados (ciso2 == 4)
    # 10. Asalariados privados con contrato indefinido
    (ciso2 == 4 & b9 == 2) ~ 10,
    # 11. Asalariados privados por tiempo determinado
    (ciso2 == 4 & b10 == 4) |
      (ciso2 == 4 & b10 == 1 & meses_ocup_actual >= 3) |
      (ciso2 == 4 & b10 == 2 & meses_ocup_actual >= 3) |
      (ciso2 == 4 & b10 == 5 & meses_ocup_actual >= 3) |
      (ciso2 == 4 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) |
      (ciso2 == 4 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) ~ 11,
    # 12. Asalariados privados con contrato de corta duración
    (ciso2 == 4 & b10 == 3) |
      (ciso2 == 4 & b10 == 1 & meses_ocup_actual < 3) |
```

```
  (ciso2 == 4 & b10 == 2 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 4 & b10 == 5 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 4 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 4 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) ~ 12,

# Asalariados públicos (ciso2 == 5)
# 13. Asalariados públicos con contrato indefinido
(ciso2 == 5 & b9 == 2) ~ 13,
# 14. Asalariados públicos por tiempo determinado
(ciso2 == 5 & b10 == 4) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 1 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 2 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 5 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 5 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) ~ 14,
# 15. Asalariados públicos con contrato de baja duración
(ciso2 == 5 & b10 == 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 1 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 2 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 == 5 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 5 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 5 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) ~ 15,

# Servicio doméstico (ciso2 == 6)
# 16. Servicio doméstico con contrato indefinido
(ciso2 == 6 & b9 == 2) ~ 16,
# 17. Servicio doméstico por tiempo determinado
(ciso2 == 6 & b10 == 4) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 1 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 2 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 5 & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) |
  (ciso2 == 6 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual >= 3) ~ 17,
# 18. Servicio doméstico con contrato de baja duración
(ciso2 == 6 & b10 == 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 1 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 2 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 == 5 & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 6 & b10 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) |
  (ciso2 == 6 & b9 %in% c(88,99) & meses_ocup_actual < 3) ~ 18,

# 19. Familiar o personal no remunerado
ciso2 == 7 ~ 19))
```

Anexo G: Serie anual de la Población Ocupada según CISO-18 segundo nivel jerárquico 2020-2025

Miles de personas

CISO-18	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Empleadores/as	269,88	258,02	284,96	286,47	278,82	282,90
Trabajadores/as por cuenta propia	1.286,81	1.529,01	1.586,90	1.645,12	1.643,24	1.631,51
Independientes	**1.556,68**	**1.787,03**	**1.871,86**	**1.931,59**	**1.922,07**	**1.914,41**
Contratistas dependientes	574,34	590,70	633,42	653,79	696,05	697,69
Asalariados/as (Sector privado)	4.515,36	4.695,74	5.087,76	5.172,53	5.318,54	5.446,53
Asalariados/as (Sector público)	1.010,10	982,23	1.002,04	1.067,85	1.114,51	1.096,44
Personal de servicio doméstico	197,13	190,19	207,02	189,08	190,99	182,43
Familiares no remunerados	68,85	68,07	60,61	59,55	56,38	53,99
Dependientes	**6.365,78**	**6.526,93**	**6.990,84**	**7.142,80**	**7.376,47**	**7.477,07**
Total ocupados	**7.922,46**	**8.313,96**	**8.862,70**	**9.074,39**	**9.298,54**	**9.391,48**

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Porcentaje sobre el total de ocupados

CISO-18	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Empleadores/as	3,4	3,1	3,2	3,2	3,0	3,0
Trabajadores/as por cuenta propi	16,2	18,4	17,9	18,1	17,7	17,4
Independientes	**19,6**	**21,5**	**21,1**	**21,3**	**20,7**	**20,4**
Contratistas dependientes	7,2	7,1	7,1	7,2	7,5	7,4
Asalariados/as (Sector privado)	57,0	56,5	57,4	57,0	57,2	58,0
Asalariados/as (Sector público)	12,7	11,8	11,3	11,8	12,0	11,7
Personal de servicio doméstico	2,5	2,3	2,3	2,1	2,1	1,9
Familiares no remunerados	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6
Dependientes	**80,4**	**78,5**	**78,9**	**78,7**	**79,3**	**79,6**
Total ocupados	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Anexo H: Serie anual de la Población Ocupada según CISO-18 tercer nivel jerárquico (Forma B) 2020-2025

Miles de personas

CISO-18-B	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Empleadores con empresa registrada como sociedad	82,0	79,7	93,4	105,5	103,2	130,2
Empleadores con empresa no registrada o persona natural	187,9	178,3	191,6	180,9	175,6	152,7
Empleadores/as	**269,88**	**258,02**	**284,96**	**286,47**	**278,82**	**282,90**
TCP con empresa registrada como sociedad	51,1	67,8	72,7	86,7	92,5	125,0
TCP con empresa no registrada o persona natural	1.235,7	1.461,2	1.514,2	1.558,4	1.550,8	1.506,5
Trabajadores/as por cuenta propia	**1.286,81**	**1.529,01**	**1.586,90**	**1.645,12**	**1.643,24**	**1.631,51**
Contratistas dependientes TCP con dependencia organizativa exclusiva	128,5	143,0	155,5	154,6	160,5	169,8
Contratistas dependientes TCP con dependencia económica exclusiva	14,2	9,5	13,2	12,4	13,1	13,8
Contratistas dependientes TCP con ambas dependencias	59,0	57,1	67,0	64,9	67,1	69,9
Contratistas dependientes asalariados con contrato comercial	239,8	234,3	230,8	240,7	254,3	259,1
Contratistas dependientes asalariados con riesgo económico	132,9	146,8	166,9	181,2	201,0	185,1
Contratistas dependientes	**574,34**	**590,70**	**633,42**	**653,79**	**696,05**	**697,69**
Asalariados privados con contrato indefinido	3.497,1	3.569,1	3.851,2	4.030,8	4.192,6	4.318,3
Asalariados privados por tiempo determinado (≥ 3 meses)	517,9	495,0	571,8	532,2	511,1	522,8
Asalariados privados con contrato de corta duración (< 3 meses)	500,3	631,7	664,8	609,6	614,8	605,4
Asalariados/as (Sector privado)	**4.515,36**	**4.695,74**	**5.087,76**	**5.172,53**	**5.318,54**	**5.446,53**
Asalariados públicos con contrato indefinido	656,4	647,7	664,9	723,5	738,8	713,4
Asalariados públicos por tiempo determinado (≥ 3 meses)	316,2	296,1	292,0	306,7	335,9	346,1
Asalariados públicos con contrato de corta duración (< 3 meses)	37,5	38,4	45,1	37,6	39,8	36,9
Asalariados/as (Sector público)	**1.010,10**	**982,23**	**1.002,04**	**1.067,85**	**1.114,51**	**1.096,44**
Servicio doméstico con contrato indefinido	175,5	166,0	178,3	167,2	171,4	163,5
Servicio doméstico por tiempo determinado (≥ 3 meses)	12,3	12,4	15,0	11,6	11,1	9,5
Servicio doméstico con contrato de corta duración (< 3 meses)	9,3	11,8	13,7	10,3	8,4	9,5
Personal de servicio doméstico	**197,13**	**190,19**	**207,02**	**189,08**	**190,99**	**182,43**
Familiar o personal no remunerado	**68,85**	**68,07**	**60,61**	**59,55**	**56,38**	**53,99**
Total ocupados	**7.922,46**	**8.313,96**	**8.862,70**	**9.074,39**	**9.298,54**	**9.391,48**

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Porcentaje

CISO-18-B	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Empleadores con empresa registrada como sociedad	1,0	1,0	1,1	1,2	1,1	1,4
Empleadores con empresa no registrada o persona natural	2,4	2,1	2,2	2,0	1,9	1,6
Empleadores/as	**3,4**	**3,1**	**3,2**	**3,2**	**3,0**	**3,0**
TCP con empresa registrada como sociedad	0,6	0,8	0,8	1,0	1,0	1,3
TCP con empresa no registrada o persona natural	15,6	17,6	17,1	17,2	16,7	16,0
Trabajadores/as por cuenta propia	**16,2**	**18,4**	**17,9**	**18,1**	**17,7**	**17,4**
Contratistas dependientes TCP con dependencia organizativa exclusiva	1,6	1,7	1,8	1,7	1,7	1,8
Contratistas dependientes TCP con dependencia económica exclusiva	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Contratistas dependientes TCP con ambas dependencias	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7
Contratistas dependientes asalariados con contrato comercial	3,0	2,8	2,6	2,7	2,7	2,8
Contratistas dependientes asalariados con riesgo económico	1,7	1,8	1,9	2,0	2,2	2,0
Contratistas dependientes	**7,2**	**7,1**	**7,1**	**7,2**	**7,5**	**7,4**
Asalariados privados con contrato indefinido	44,1	42,9	43,5	44,4	45,1	46,0
Asalariados privados por tiempo determinado (≥ 3 meses)	6,5	6,0	6,5	5,9	5,5	5,6
Asalariados privados con contrato de corta duración (< 3 meses)	6,3	7,6	7,5	6,7	6,6	6,4
Asalariados/as (Sector privado)	**57,0**	**56,5**	**57,4**	**57,0**	**57,2**	**58,0**
Asalariados públicos con contrato indefinido	8,3	7,8	7,5	8,0	7,9	7,6
Asalariados públicos por tiempo determinado (≥ 3 meses)	4,0	3,6	3,3	3,4	3,6	3,7
Asalariados públicos con contrato de corta duración (< 3 meses)	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4
Asalariados/as (Sector público)	**12,7**	**11,8**	**11,3**	**11,8**	**12,0**	**11,7**
Servicio doméstico con contrato indefinido	2,2	2,0	2,0	1,8	1,8	1,7
Servicio doméstico por tiempo determinado (≥ 3 meses)	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Servicio doméstico con contrato de corta duración (< 3 meses)	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Personal de servicio doméstico	**2,5**	**2,3**	**2,3**	**2,1**	**2,1**	**1,9**
Familiar o personal no remunerado	**0,9**	**0,8**	**0,7**	**0,7**	**0,6**	**0,6**
Total ocupados	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Base Anual 2020-2025

Anexo I: Tercer nivel jerárquico. Forma A (ciso3_a): subdivisión por tipo de dependencia

La Forma A produce 18 categorías en el tercer nivel jerárquico. Para los empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia, la subdivisión aplica la variable *i5* (tipo de registro de la empresa) y la variable *i4* (registro en el SII). Para los asalariados (sector privado y público) y el servicio doméstico (puertas afuera y puertas adentro), la subdivisión utiliza las variables *b9* (duración del contrato), *b10* (tipo de contrato definido) y *meses_ocup_actual* (número de meses en el empleo). Para los contratistas dependientes, la variable que determina la subcategoría es CISE-93.

Tabla 6: Tercer nivel jerárquico, Forma A (ciso3_a): subdivisión por origen en la CISE-93

Valor ciso3_a	Categoría	Condición
1	Empleadores con empresa registrada como sociedad	*ciso2* = 1 y *i5* = 3
2	Empleadores con empresa no registrada o persona natural	*ciso2* = 1 y (*i5* = 1, 2, 88 o 99, o *i4* = 2, 88 o 99)
3	TCP con empresa registrada como sociedad	*ciso2* = 2 y *i5* = 3
4	TCP con empresa no registrada o persona natural	*ciso2* = 2 y (*i5* = 1, 2, 88 o 99, o *i4* = 2, 88 o 99)
5	Contratistas dependientes provenientes de TCP	*ciso2* = 3 y cise = 2
6	Contratistas dependientes provenientes de asalariados privados	*ciso2* = 3 y cise = 3
7	Contratistas dependientes provenientes de asalariados públicos	*ciso2* = 3 y cise = 4
8	Contratistas dependientes provenientes de servicio doméstico	*ciso2* = 3 y cise = 5 o 6
9	Asalariados privados con contrato indefinido	*ciso2* = 4 y *b9* = 2
10	Asalariados privados por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 4 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)
11	Asalariados privados con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 4 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
12	Asalariados públicos con contrato indefinido	*ciso2* = 5 y *b9* = 2
13	Asalariados públicos por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 5 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)
14	Asalariados públicos con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 5 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
15	Servicio doméstico con contrato indefinido	*ciso2* = 6 o 7 y *b9* = 2
16	Servicio doméstico por tiempo determinado (≥ 3 meses)	*ciso2* = 6 o 7 y (*b10* = 4, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* ≥ 3)

Valor ciso3_a	Categoría	Condición
17	Servicio doméstico con contrato de corta duración (< 3 meses)	*ciso2* = 6 o 7 y (*b10* = 3, o *b10* = 1, 2, 5, 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3, o *b9* = 88 o 99 con *meses_ocup_actual* < 3)
18	Familiar o personal no remunerado	*ciso2* = 8

Fuente: elaboración INE.

Bibliografía

CEPAL. (2020). *Trabajo decente e informalidad en América Latina y el Caribe: desafíos para la medición estadística.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Eurofound. (2013). *Self-employed or not? Work on digital labour platforms.* Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

European Labour Authority (ELA). (2023). *Extent of dependent self-employment in the European Union.* Publications Office of the European Union. Obtenido de https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Study-on-the-extent-of-dependent-self-employment-in-the-EU.pdf

Gammarano, R., Frosch, M., & Mathys, Q. (5 de Agosto de 2025). *Los contratistas dependientes: una nueva categoría estadística cada vez más importante*. Obtenido de ILOSTAT Blog: https://ilostat.ilo.org/es/blog/casting-a-light-on-dependent-contractors-a-new-statistical-and-increasingly-important-category/

Glejberman, D. (2018). *Informe de Evaluación de los Reportes Nacionales con Los Resultados de las Pruebas Piloto. Adaptación regional de nuevas directrices internacionales para la medición de las estadísticas del trabajo a través del diseño de cuestionarios y guías metodológica.* Montevideo: Convenio BID ATN O/C 15271-RG.

INE. (2021a). *Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE).* Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (2021b). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico.* Santiago de Chile.

INE. (2021c). *Separata Técnica Nuevas Dimensiones de Análisis Encuesta Nacional De Empleo (ENE).* Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el Julio de 2026, de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-1.pdf

INE. (5 de Mayo de 2026). *Cuestionario Encuesta Nacional de Empleo.* Obtenido de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/formularios/cuestionarios/cuestionario-ene-2020.pdf?sfvrsn=56f05727_2

Inostroza, D., & Ceccarelli, J. (2018). *Mirada conceptual y analítica a los asalariados del sector público: Encuesta Nacional de Empleo (ENE).* INE.

Niculcar, D., & Pérez, D. (2019). *Adaptación Regional de Nuevas Directrices Internacionales para la Medición de las Estadísticas del Trabajo. Bien Público: Cuestionarios armonizados y guías metodológicas.* INE.

OECD. (2019). *The Future of Work: OECD Employment Outlook.* París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT. (2006). *La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2013). *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y y la subutilización de la fuerza de trabajo.* Ginebra. Recuperado el 26 de Junio de 2026, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_901293.pdf

OIT. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. .* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2018). *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.* Ginebra. Recuperado el 26 de Junio de 2026, de https://www.ilo.org/es/media/209996/download

OIT. (2023). *International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.