



NUEVAS DIMENSIONES N°7

SEPARATA TÉCNICA

ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO

31 de Julio de 2026

ADOPCIÓN DE LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE LA SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN (CISO-18)

1. Antecedentes

En octubre de 2018, la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaboró la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, estableciendo la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) como nuevo estándar internacional para la medición y clasificación de la situación en la ocupación, 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 CISO-18 reemplaza a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93), vigente durante más de dos décadas como marco de referencia para la producción de estadísticas de relaciones laborales en el mundo. La actualización responde a los cambios observados en las formas de organización del trabajo y en las relaciones laborales, caracterizados por la expansión de distintos tipos de ocupación que no se ajustan plenamente a la distinción tradicional entre trabajo asalariado y trabajo independiente.

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 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, 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.

Entre las principales innovaciones destaca la incorporación de los **contratistas dependientes** como una categoría específica dentro de la clasificación. Este grupo corresponde a personas que mantienen acuerdos contractuales de carácter comercial para la provisión de bienes o servicios, pero que dependen económica u organizativamente de otra unidad económica para el desarrollo de su actividad. La identificación de esta categoría constituye uno de los principales avances conceptuales de la CISO-18 respecto de la clasificación anterior.

En este contexto, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), a través de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), desarrolló un proceso de adopción y adaptación de la CISO-18, que 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.

La implementación de la clasificación requirió la revisión de los procedimientos de clasificación utilizados por la ENE, así como la incorporación de preguntas específicas en el cuestionario destinadas a capturar elementos asociados a la dependencia económica y organizativa de los trabajadores

independientes, así como a elementos de riesgo económico. Este proceso fue llevado a cabo en la actualización metodológica de la ENE en el año 2020 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2020).

Asimismo, fue necesario definir criterios operacionales para la identificación de los contratistas dependientes, considerando tanto las recomendaciones de la OIT como las características particulares de la información disponible en la encuesta para su adopción.

En este sentido, el presente documento tiene por objetivo describir el proceso de adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación en el marco de la Encuesta Nacional de Empleo, cuyo trabajo ha sido desarrollado por el INE con el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la colaboración de destacados especialistas e investigadores del país¹. La estructura del documento es la siguiente: luego de los antecedentes, se presentan los fundamentos conceptuales de la CISO-18, la definición de los contratistas dependientes y las categorías del clasificador. Posteriormente, se describe su operacionalización y la construcción de los tres niveles jerárquicos en la ENE. Finalmente, se exponen los principales resultados, las referencias bibliográficas y los anexos en lenguaje de programación R.

2. CISO-18: fundamentos conceptuales

2.1 Principios organizadores del clasificador

La CISO-18 se organiza a partir de un marco conceptual orientado a clasificar la posición que ocupan las personas trabajadoras dentro de la relación laboral. A diferencia de la CISE-93, que se estructuraba principalmente sobre la distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente, la CISO-18 incorpora dos dimensiones analíticas para caracterizar las distintas formas de inserción laboral: 1) el tipo de autoridad que la persona ejerce sobre la unidad económica, así como la organización del trabajo, y 2) el tipo de riesgo económico al que se encuentra expuesta.

La primera dimensión corresponde al tipo de autoridad. Este criterio permite distinguir entre personas que ejercen control sobre su propia actividad económica y aquellas cuya actividad está sujeta a la autoridad de otra unidad económica. Desde esta perspectiva, los trabajadores independientes son quienes toman decisiones relevantes sobre la organización y funcionamiento de su actividad, mientras que los trabajadores dependientes desarrollan su trabajo bajo el control o dirección de una contraparte, independientemente de la forma jurídica que adopte dicha relación.

La segunda dimensión corresponde al riesgo económico. Este criterio refiere al grado en que la persona trabajadora se encuentra expuesta a pérdidas económicas, incertidumbre en sus ingresos o variaciones derivadas del resultado de la actividad económica. A partir de esta dimensión, la CISO-18 permite diferenciar entre trabajadores en una ocupación por beneficio y trabajadores en empleo por remuneración, lo que resulta relevante para el análisis de ingresos laborales, costos del trabajo y mercado laboral en general.

Sobre la base de estas dos dimensiones, la CISO-18 contempla dos formas complementarias de clasificación. La primera, denominada CISO-18-A, organiza las categorías según el tipo de autoridad,

¹ 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.

El INE agradece la valiosa colaboración técnica y el compromiso de estos especialistas, quienes, de manera desinteresada, contribuyeron con su experiencia y conocimientos al proceso de adopción de la nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO), fortaleciendo la calidad y pertinencia de este trabajo.

distinguiendo entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes. La segunda, denominada CISO-18-R, organiza las mismas categorías según el tipo de riesgo económico, distinguiendo entre trabajadores de ocupaciones por beneficio y trabajadores en empleo por remuneración. Estas dimensiones dan origen a dos variantes alternativas de la clasificación: una organizada según autoridad y otra según riesgo económico (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Para la adopción de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo se utiliza la variante CISO-18-A, organizada según el tipo de autoridad ejercida sobre la unidad económica y la organización del trabajo². Esto da continuidad a la tradición conceptual de la encuesta, que históricamente ha agrupado la situación en la ocupación bajo este criterio, tal como se hacía con la CISE-93.

2.2 Diferencias respecto a la CISE-93

La adopción de la CISO-18 introduce modificaciones conceptuales respecto de la CISE-93, con el propósito de representar de mejor manera las relaciones de trabajo existentes en los mercados laborales modernos.

En primer lugar, incorpora la categoría de contratistas dependientes, destinada a identificar a personas que desarrollan su actividad mediante acuerdos contractuales de carácter comercial, pero que mantienen una relación de dependencia económica u organizativa respecto de otra unidad económica. Bajo la CISE-93, estos trabajadores se clasificaban como trabajadores por cuenta propia o como trabajadores asalariados dependiendo el contexto de los países.

En segundo lugar, la CISO-18 reemplaza la estructura plana de la CISE-93, cuyo eje organizador era el tipo de contrato o acuerdo de trabajo —centrado primordialmente en la distinción entre empleo asalariado y trabajo independiente—, por un enfoque multidimensional basado en dos dimensiones analíticas: el tipo de autoridad que el trabajador ejerce sobre la unidad económica y la organización del trabajo, y el tipo de riesgo económico al que está expuesto (OIT, 2018).

Finalmente, la adaptación de la CISO-18 modifica la organización de algunas categorías respecto de la CISE-93, aplicada históricamente en la Encuesta Nacional de Empleo. Por una parte, agrupa en una única categoría a los trabajadores de servicio doméstico, independientemente de la modalidad puertas afuera y puertas adentro³. Por otra, clasifica a los familiares o personal no remunerado dentro del grupo de trabajadores dependientes, a diferencia de la CISE-93, donde eran considerados trabajadores independientes.

2.3 Estructura jerárquica: primer, segundo y tercer nivel

La adopción de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo se organiza mediante una estructura jerárquica que permite clasificar a las personas ocupadas desde categorías generales hacia categorías más específicas de situación en la ocupación. 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 las necesidades de información para el análisis del mercado laboral.

El primer nivel distingue entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes. Esta división constituye el criterio más agregado de la clasificación y se basa principalmente en el grado de autoridad económica ejercido sobre la actividad económica. Esta distinción fundamental supera la

² 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.

³ Esta modalidad de trabajo ha experimentado una importante transformación en las últimas décadas, con un progresivo descenso del servicio doméstico puertas adentro, lo que ha restado representatividad y precisión estadística a esta distinción dentro de la encuesta.

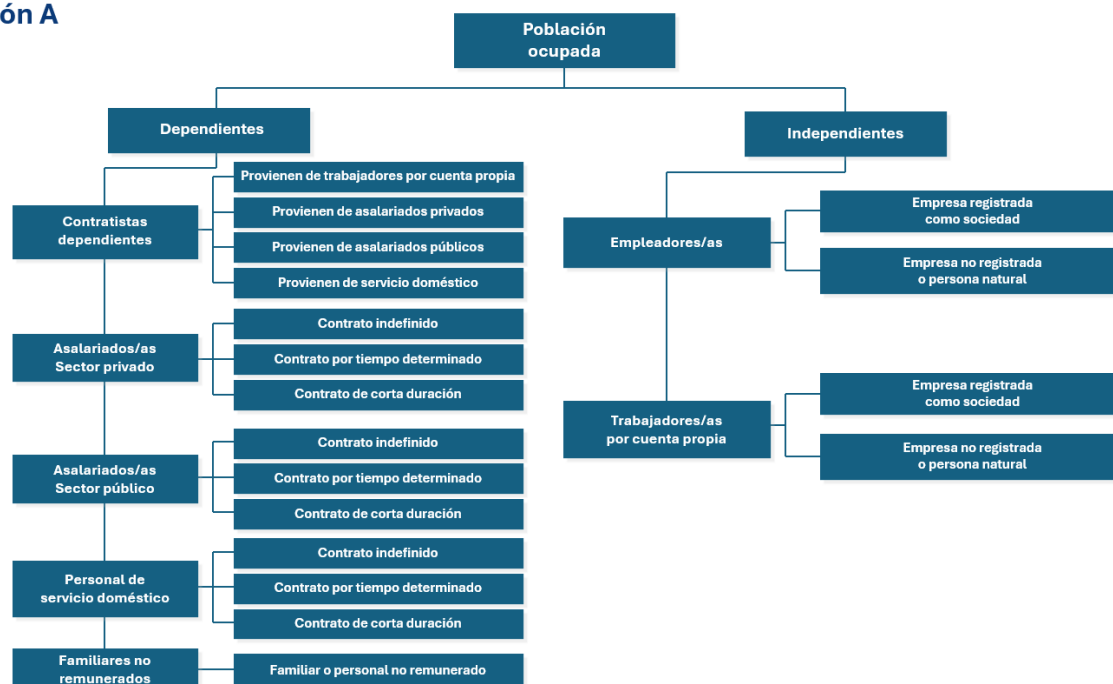
dicotomía tradicional entre empleo asalariado y trabajo independiente, al reconocer que la dependencia puede existir con independencia del contrato formal (OIT, 2023; *Organisation for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2019).

El segundo nivel desagrega estos grupos en categorías más específicas asociadas a distintos tipos de autoridad y exposición a riesgo económico. Entre ellas se encuentran los empleadores, trabajadores por cuenta propia, contratistas dependientes, asalariados (privados, públicos y servicio doméstico) y familiares o personal no remunerado.

El tercer nivel incorpora desagregaciones adicionales destinadas a identificar características particulares de cada categoría. En los empleadores y trabajadores por cuenta propia se desagrega según el tipo de registro de la unidad económica. En los trabajadores asalariados se desagrega según el vínculo contractual y/o la duración en el empleo que tengan los trabajadores con su unidad económica. La clasificación internacional no establece subcategorías específicas para los contratistas dependientes. Por esta razón, la ENE implementa dos formas nacionales de desagregación en el tercer nivel, orientadas a conservar información sobre su categoría de origen y sobre el criterio utilizado para su identificación. La primera (Forma A) distingue a los contratistas dependientes según la categoría de situación en la ocupación desde la cual fueron reclasificados en la CISE-93. La segunda (Forma B) los clasifica de acuerdo con el criterio mediante el cual fueron identificados como contratistas dependientes⁴. Para fines de análisis en el boletín coyuntural de empleo de la ENE se utilizará la forma B.

Figura 1. Esquema de clasificación de la CISO-18 hasta el tercer nivel jerárquico (Forma A y Forma B)

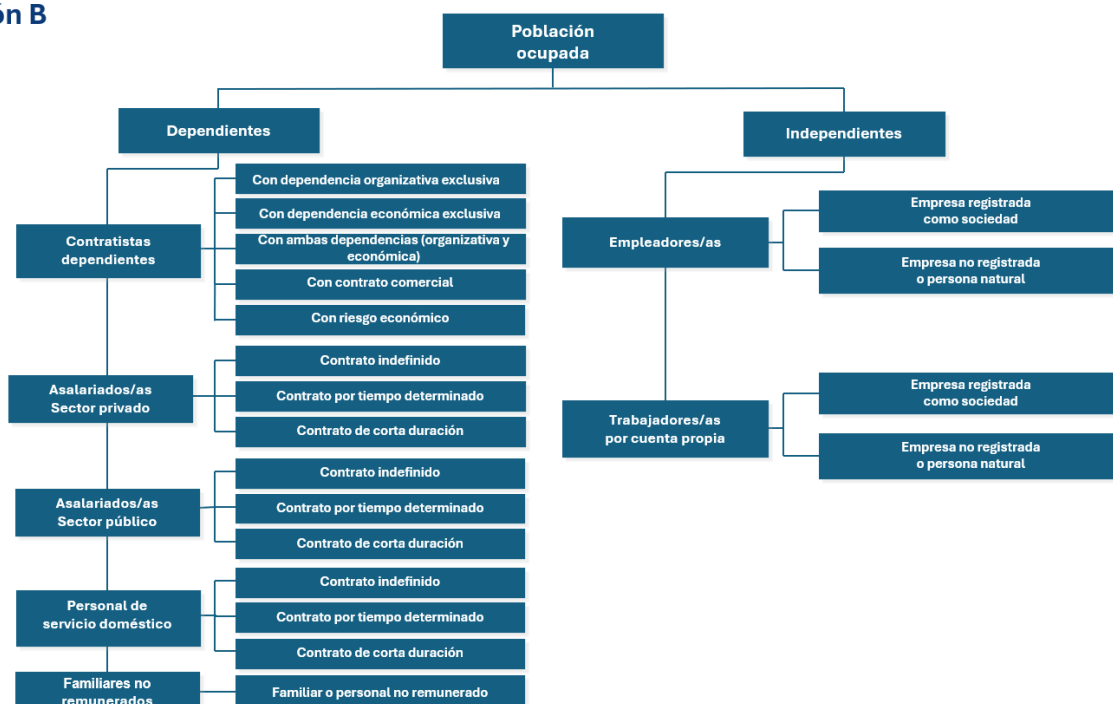
Opción A



Fuente: elaboración propia.

⁴ Según dependencia económica, dependencia organizativa o ambas dependencias para el caso de los que provienen de los trabajadores por cuenta propia. Según contrato comercial y riesgo económico para los asalariados.

Opción B



Fuente: elaboración propia.

3. Los contratistas dependientes

3.1 Antecedentes y definición del concepto

Las transformaciones experimentadas por los mercados de trabajo durante las últimas décadas, caracterizadas por las 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; Comisión Económica para América Latina [CEPAL], 2020), han dado lugar a formas de trabajo que no se ajustan plenamente a las categorías tradicionales de empleo asalariado o trabajo independiente.

En este contexto, la incorporación de los contratistas dependientes constituye una de las principales innovaciones introducidas por la CISO-18. Esta categoría surge a partir del reconocimiento de que la distinción tradicional entre empleo asalariado y trabajo independiente no permite representar adecuadamente todas las relaciones laborales, particularmente aquellas que combinan elementos propios de ambas formas de trabajo.

Así, la CISO-18 define a los contratistas dependientes como personas que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial, y no contratos de empleo, para suministrar bienes o servicios a 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). Bajo la CISE-93, estas personas podían quedar clasificadas como trabajadores por cuenta propia o dentro de categorías asalariadas. La CISO-18 permite reconocerlas como una categoría específica cuando su relación de trabajo reúne las características definidas para los contratistas dependientes.

En términos generales, los contratistas dependientes desarrollan su actividad mediante modalidades contractuales propias del trabajo autónomo, pero dependen económica u organizativamente de otra unidad económica para el ejercicio de su actividad. Esta dependencia puede manifestarse a través del control que un cliente, proveedor u otra entidad ejerce sobre aspectos como la organización o supervisión del trabajo, la determinación de los bienes o servicios ofrecidos, la fijación de precios, el acceso al mercado o la generación de ingresos. Estas características distinguen a los contratistas

dependientes diferenciándose tanto de los trabajadores por cuenta propia, que ejercen mayor autonomía sobre su actividad económica, como de los asalariados, cuya relación de trabajo se establece mediante un contrato de empleo a cambio de una remuneración o salario.

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 en las encuestas el concepto respetando las particularidades institucionales y productivas de cada país, manteniendo al mismo tiempo la comparabilidad internacional.

3.2 Ejemplos de contratistas dependientes

3.2.1 Trabajador/a de plataforma de reparto

Un repartidor que trabaja por cuenta propia para una aplicación de *delivery* (como Uber Eats, Rappi o PedidosYa) se clasifica como **contratista dependiente**. Esto se debe a que dimensiones centrales de su actividad —como el precio asignado por entrega, el tipo de servicio y las rutas o zonas de trabajo— son fijadas por la plataforma. Así, el trabajador no ejerce un control pleno sobre la organización de su ocupación, la cual queda subordinada a las condiciones de otra unidad económica. Asimismo, ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) opera como persona natural y no como sociedad, y sus ingresos no corresponden a la retención de utilidades o ganancias empresariales.

3.2.2 Profesional a honorarios en una institución pública o privada

Un profesional que presta servicios para una institución pública o privada mediante boletas de honorarios se clasifica como **contratista dependiente** cuando su vínculo se desarrolla bajo un acuerdo de índole comercial, y no mediante un contrato de trabajo. En estos casos, aunque la relación es de carácter comercial o civil, la persona realiza sus funciones sujetas a condiciones de dependencia laboral fijadas por la institución mandante, tales como el cumplimiento de un horario de trabajo, supervisión, plazos y entrega de productos específicos.

3.2.3 Asalariados sin contrato ni cotizaciones

a) Garzón de restaurante

Un garzón que trabaja para un restaurante y recibe ingresos principalmente mediante propinas puede ser clasificado como **contratista dependiente** cuando presenta condiciones asociadas al riesgo económico. En este caso, aunque desarrolla su actividad para una unidad económica que organiza el trabajo, define turnos, funciones y protocolos de atención, la persona no recibe sueldo, salario o jornal, además el empleador no paga cotizaciones previsionales ni de salud y no existe contrato escrito de por medio. La coincidencia de estas condiciones permite identificar una relación de dependencia en la que el trabajador asume parte del riesgo económico de su ocupación.

b) Vendedor/a de seguros o de planes de teléfono, internet o similares

Un vendedor que trabaja para una compañía y recibe ingresos por comisión según las ventas realizadas también puede ser clasificado como **contratista dependiente** por riesgo económico. Aunque su actividad depende de una empresa que define los productos ofrecidos, las condiciones de venta y las metas de venta, la persona no recibe sueldo fijo, no cuenta con un contrato laboral y el empleador no paga sus cotizaciones previsionales ni de salud. Por ello, es clasificado como contratista dependiente proveniente de la anterior categoría de asalariado.

c) Vendedor/a o promotor/a por catálogo o marcas

Un vendedor o promotor que comercializa productos de belleza, vestuario o artículos del hogar para una marca específica (como Natura, Avon o Tupperware) se clasifica como **contratista dependiente** por riesgo económico. Aunque la persona distribuye de forma independiente su tiempo de trabajo, sus ingresos provienen exclusivamente de las comisiones o del margen sobre lo vendido, la empresa contratante define de manera unilateral los precios de venta, los catálogos disponibles, las promociones y los estándares de comercialización. Al no contar con un sueldo base garantizado, contrato escrito ni pago de cotizaciones previsionales por parte de la marca, se clasifica como contratista dependiente proveniente de la anterior categoría de trabajo asalariado⁵.

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.

4. Categorías de la clasificación CISO-18

La implementación de la CISO-18 en la ENE considera siete categorías de situación en la ocupación. Estas categorías constituyen el segundo nivel jerárquico de la clasificación y representan la principal desagregación utilizada para la difusión y análisis de resultados.

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.

4.1 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).

4.2 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).

4.3 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

⁵ En algunos casos este ejemplo también puede provenir desde la categoría de trabajadores por cuenta propia, no obstante, al cumplir con condiciones de dependencia organizativa con otra unidad económica, será clasificada de todos modos como contratistas dependientes.

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.

4.4 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.

4.5 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 local⁶.

4.6 Servicio doméstico

Corresponde a personas que realizan trabajo doméstico remunerado para uno o más hogares particulares en el marco de una relación de empleo, para proveer servicios principalmente para el consumo de sus miembros (OIT, 2018). Estas labores comprenden, entre otras, actividades de limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, así como otras tareas destinadas al funcionamiento y orden del hogar⁷.

4.7 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.

⁶ 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-\(ene\)](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))

⁷ 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, quedando este tipo ocupaciones clasificadas como "otros servicios prestados al hogar" dentro del empleo asalariado.

5. Operacionalización de la CISO-18

La implementación de la CISO-18 en la Encuesta Nacional de Empleo toma como base la estructura de clasificación de la CISE-93 e incorpora la identificación de los contratistas dependientes. Esta estrategia permite identificar a ocupados que anteriormente se categorizaban como trabajadores por cuenta propia o asalariados, reubicándolos según sus niveles de dependencia económica, organizativa o de riesgo económico. Además, el diseño del flujo permite preservar la serie histórica de la CISE-93 para análisis comparativos.

5.1 Flujo basal de la CISE-93

La CISO-18 utiliza como punto de partida el flujo de preguntas con el que la ENE construye la situación en la ocupación bajo la CISE-93. Este flujo está compuesto por las preguntas *b2 a b6*, aplicadas al total de la población ocupada, y permite identificar la relación de la persona con la unidad económica en la que desarrolla su ocupación principal.

La pregunta *b2* captura la forma general en que la persona realiza su trabajo: si lo hace para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia; como empleado u obrero para un patrón, empresa o institución; o para el negocio, empresa o actividad de un miembro de su familia. Esta pregunta define la ruta inicial de clasificación.

Cuando la persona declara trabajar en una actividad propia, la pregunta *b4* permite distinguir si emplea o no a trabajadores remunerados. En la CISE-93, esta distinción permite separar a empleadores de trabajadores por cuenta propia.

Cuando la persona declara trabajar como empleado u obrero, la pregunta *b5* identifica el tipo de unidad económica donde trabaja: estatal, privada u hogar particular. Esta información permite distinguir asalariados públicos, asalariados privados y trabajo en hogares particulares. Si la unidad económica corresponde a un hogar particular, la pregunta *b6* permite identificar si se trata de servicio doméstico puertas afuera, servicio doméstico puertas adentro u otros servicios dentro del trabajo asalariado.

Finalmente, la pregunta *b3* captura si la persona recibe sueldo o salario, retira dinero, retira mercadería o no recibe ingresos directos por su trabajo. Esta pregunta permite identificar situaciones de trabajo familiar no remunerado o de retiro de ingresos desde una actividad económica familiar.

En la CISE-93, estas variables permiten construir las categorías tradicionales de situación en la ocupación: empleadores, trabajadores por cuenta propia, asalariados públicos, asalariados privados, servicio doméstico puertas afuera, servicio doméstico puertas adentro y familiares no remunerados. En la CISO-18, este flujo sigue siendo la base de clasificación, pero se complementa con criterios adicionales que permiten reclasificar a ciertos trabajadores por cuenta propia y asalariados como contratistas dependientes.

En la ENE, los contratistas dependientes se identifican mediante dos vías: trabajadores por cuenta propia que presentan dependencia respecto de otra unidad económica y trabajadores asalariados cuya relación presenta características de un acuerdo comercial o de riesgo económico.

5.2 Identificación de los contratistas dependientes

5.2.1 Contratistas dependientes provenientes de trabajadores por cuenta propia

5.2.1.1 Variables utilizadas

La identificación de contratistas dependientes provenientes de trabajadores por cuenta propia considera preguntas sobre dependencia económica, dependencia organizativa, forma de pago y registro de la unidad económica.

La **dependencia económica** se mide mediante tres preguntas que identifican quién es propietario o arrendatario de medios económicos para desarrollar la actividad:

- *de1_b*: “¿Quién es el propietario o arrendatario del local, instalación o predio donde trabaja?”
- *de2_b*: “¿Quién es el propietario o arrendatario de las máquinas con las que trabaja?”
- *de3_b*: “¿Quién es el propietario o arrendatario del vehículo de transporte que utiliza en su trabajo?”

Estas preguntas permiten determinar si el local, la maquinaria o el vehículo pertenecen al propio trabajador o a un tercero. Se considera indicador de dependencia económica cuando el medio de producción pertenece a un tercero, ya sea otra persona que no es socia u otra empresa (opciones 3 y 4 en el cuestionario, respectivamente).

Por su parte, la **dependencia organizativa** se mide mediante cuatro preguntas referidas a quién decide aspectos organizativos del trabajo:

- *do1*: “¿...el horario de trabajo?”
- *do2*: “¿...el lugar, rutas o zonas donde realiza su actividad?”
- *do3*: “¿...el tipo de producto o servicio que destina a la venta?”
- *do4*: “¿...el precio de productos o servicios ofrecido?”

Estas preguntas permiten establecer si las decisiones son tomadas por el propio trabajador o por un agente externo. Se considera indicador de dependencia organizativa cuando el horario, el lugar de trabajo, el producto o servicio, o los precios son decididos por un cliente, proveedor u otro (opciones 3, 4 y 5 en el cuestionario, respectivamente).

También se utiliza como filtro previo la pregunta sobre el riesgo económico vinculado a la forma de generación de ingresos. De este modo, se descartan los casos en que la persona responde que sus ingresos provienen de las ganancias o utilidades de su actividad (opción Sí en la pregunta *re6*). Por último, las variables *i4* e *i5* entregan información sobre el tipo de registro de la empresa, negocio o actividad económica. La primera permite identificar si existe registro o iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, mientras que la segunda distingue si la actividad opera como trabajador independiente, persona natural o mediante una sociedad, como Ltda., EIRL, S.A. o SpA. Esta información permite excluir de la identificación de contratistas dependientes a quienes desarrollan su actividad mediante una sociedad.

5.2.1.2 Construcción de los contratistas dependientes

La identificación se aplica a las personas clasificadas como trabajadores por cuenta propia bajo la CISE-93. Para cada una se construyen siete indicadores: tres correspondientes a dependencia económica y cuatro a dependencia organizativa. Posteriormente, estos indicadores se suman para obtener el número total de indicadores de dependencia observados en la ocupación principal.

Se clasifica como contratista dependiente proveniente de trabajador por cuenta propia a quien cumple conjuntamente las siguientes condiciones:

- está clasificado como trabajador por cuenta propia bajo la CISE-93;
- presenta al menos dos indicadores de dependencia económica y/o organizativa;
- no declara que su forma de pago fue mediante ganancias o utilidades de una actividad; y

- no desarrolla su actividad mediante una sociedad de responsabilidad limitada (EIRL), sociedad anónima (SA) o sociedad por acciones (SPA).

5.2.2 Contratistas dependientes provenientes de trabajadores asalariados

5.2.2.1 Variables utilizadas

La identificación de contratistas dependientes provenientes de trabajadores asalariados considera dos vías: la existencia de un acuerdo contractual de carácter comercial y la presencia de riesgo económico.

La primera se captura mediante la variable *ocup_honorarios*, que identifica si la persona emite boleta de honorarios por el trabajo realizado en la ocupación principal. Esta información se utiliza como "proxy" de que la prestación de servicios se realiza mediante un acuerdo de carácter comercial y no un contrato de empleo.

Por su parte, el riesgo económico se construye a partir de la forma de pago, la seguridad social del trabajador por parte del empleador y la existencia de contrato escrito.

En primer lugar, las variables *re1* a *re6* son utilizadas para identificar las distintas formas de pago recibidas en la ocupación principal.

- *re1*: a través de sueldo, salario o jornal;
- *re2*: por pieza o unidad vendida;
- *re3*: mediante comisión;
- *re4*: mediante cobro por servicio prestado;
- *re5*: mediante propinas;
- *re6*: mediante ganancias o utilidades de una actividad.

En segundo lugar, se utilizan las variables *b7a_1* y *b7a_2*, que consultan si el empleador paga las cotizaciones previsionales y de salud de la persona como indicador de riesgo económico.

En tercer lugar, la pregunta *b8* consulta si la persona cuenta con contrato escrito en su ocupación principal. La ausencia de contrato escrito, en conjunto con las condiciones anteriores, permite identificar a la categoría de contratistas dependientes.

5.2.2.2 Construcción de los contratistas dependientes

La identificación se aplica a las personas clasificadas bajo la CISE-93 como asalariadas privadas, asalariadas públicas o trabajadoras de servicio doméstico, a través de dos vías.

La primera corresponde a quienes emiten boleta de honorarios. En la adopción de la CISO-18, esta condición se utiliza para *aproximar* la existencia de un acuerdo contractual de carácter comercial.

La segunda corresponde a quienes presentan simultáneamente las condiciones definidas para considerarse una persona con un riesgo económico:

- Estar clasificado como asalariado privado, asalariado público o servicio doméstico bajo la CISE-93;
- No reciben sueldo, salario o jornal;
- Reciben otra modalidad de pago distinta de sueldo, salario o jornal⁸;

⁸ Al menos deben tener una respuesta "Sí" en algunas de las otras modalidades de pago o tipo de ingresos.

Se clasifican como trabajadores independientes los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que no fueron identificados como contratistas dependientes. Se clasifican como trabajadores dependientes los contratistas dependientes, asalariados privados, asalariados públicos, trabajadores de servicio doméstico y familiares o personal no remunerado.

Cuadro 1: Construcción de primer nivel jerárquico de la CISO-18

Código	Categoría	Categorías incluidas
1	Trabajadores independientes	Empleadores y trabajadores por cuenta propia
2	Trabajadores dependientes	Contratistas dependientes, asalariados privados, asalariados públicos, servicio doméstico y familiares o personal no remunerado

Fuente: elaboración propia.

6.2 Segundo nivel jerárquico

El segundo nivel jerárquico corresponde a la clasificación principal de la CISO-18 en la ENE. Distingue siete categorías: empleadores, trabajadores por cuenta propia, contratistas dependientes, asalariados privados, asalariados públicos, servicio doméstico y familiar o personal no remunerado.

La construcción de esta variable se establece de forma secuencial, es decir, si una persona cumple los criterios para ser clasificada como contratista dependiente, se asigna a esta categoría antes de evaluar el resto de las categorías del segundo nivel. Esta prioridad permite que personas originalmente clasificadas como cuenta propia o asalariadas bajo la CISE-93 sean reclasificadas de acuerdo con la CISO-18.

Las demás categorías se construyen a partir del flujo base de situación en la ocupación explicado en la sección 5.1.

- Los empleadores corresponden a personas que trabajan en una actividad propia y emplean al menos a una persona remunerada.
- Los trabajadores por cuenta propia corresponden a personas que trabajan en una actividad propia sin emplear trabajadores remunerados y que no fueron clasificadas como contratistas dependientes.
- Los asalariados privados y públicos se distinguen según el tipo de unidad económica donde trabaja la persona.
- El servicio doméstico agrupa a quienes trabajan en hogares particulares como servicio doméstico, sin diferenciar puertas afuera y puertas adentro.
- Los familiares o personal no remunerado corresponden a quienes trabajan en una actividad económica de un familiar sin recibir remuneración directa.

6.3 Tercer nivel jerárquico

El tercer nivel jerárquico incorpora desagregaciones adicionales al interior de las categorías del segundo nivel. En la ENE se implementan dos formas de tercer nivel: *ciso3_a* y *ciso3_b*. Ambas mantienen la misma estructura para empleadores, trabajadores por cuenta propia, asalariados privados, asalariados públicos, servicio doméstico y familiares o personal no remunerado. La diferencia se establece en la forma de desagregar a los contratistas dependientes.

Para empleadores y trabajadores por cuenta propia, el tercer nivel distingue según el tipo de registro de la unidad económica, separando empresas registradas como sociedad de aquellas empresas que no están registradas o están registradas como personas naturales (no existe una separación entre el negocio y el dueño). Para asalariados privados, asalariados públicos y servicio doméstico, distingue según tipo de contrato y duración en el empleo, diferenciando contratos indefinidos, contratos por tiempo determinado y contratos de corta duración. Para familiares o personal no remunerado no se aplica una desagregación adicional.

En el caso de los contratistas dependientes, la Forma A los desagrega según su categoría de origen bajo la CISE-93. Esta forma permite distinguir si provienen de trabajadores por cuenta propia, asalariados privados, asalariados públicos o servicio doméstico.

La Forma B, en cambio, los desagrega según el criterio mediante el cual fueron identificados como contratistas dependientes. En quienes provienen de trabajadores por cuenta propia, distingue dependencia organizativa exclusiva, dependencia económica exclusiva y presencia de ambas dependencias. En quienes provienen de asalariados, distingue entre contrato comercial y riesgo económico.

Cuadro 2: Construcción de tercer nivel jerárquico de la CISO-18

Categoría del segundo nivel	Criterio de desagregación en el tercer nivel jerárquico
Empleadores	Tipo de registro de la unidad económica
Trabajadores por cuenta propia	Tipo de registro de la unidad económica
Contratistas dependientes	Forma A: categoría de origen en la CISE-93 Forma B: tipo de dependencia o criterio de identificación
Asalariados privados	Tipo de contrato y duración en el empleo
Asalariados públicos	Tipo de contrato y duración en el empleo
Servicio doméstico	Tipo de contrato y duración en el empleo
Familiares o personal no remunerado	Sin desagregación

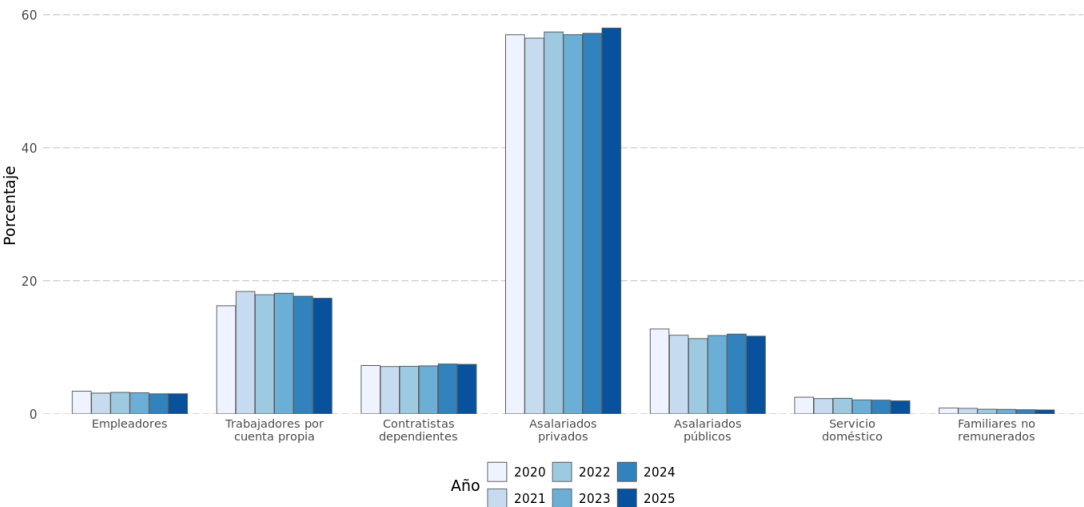
Fuente: elaboración propia.

7. Principales resultados

7.1 Serie anual 2020-2025

Entre 2020 y 2025 se mantiene una estructura estable de los ocupados según su situación en la ocupación. Hasta 2025, los asalariados privados son el grupo mayoritario, con aproximadamente 5,45 millones de personas (58,0%), seguidos por los trabajadores por cuenta propia, con 1,63 millones (17,4%), y los asalariados públicos, con 1,10 millones (11,7%). Los contratistas dependientes alcanzan cerca de 697,7 mil personas, equivalentes al 7,4% de los ocupados. En categorías de menor tamaño, los empleadores llegan a 282,9 mil personas, el servicio doméstico a 182,4 mil y los familiares no remunerados a 54,0 mil. Los contratistas dependientes aumentaron desde 574,3 mil personas en 2020 hasta 697,7 mil en 2025, lo que representa un incremento de 21,5% (123,4 mil personas). Sin embargo, su proporción se mantuvo estable, pasando de 7,2% a 7,4%, con un máximo de 7,5% en 2024.

Gráfico 1: Distribución porcentual de los ocupados según situación en la ocupación, 2020–2025

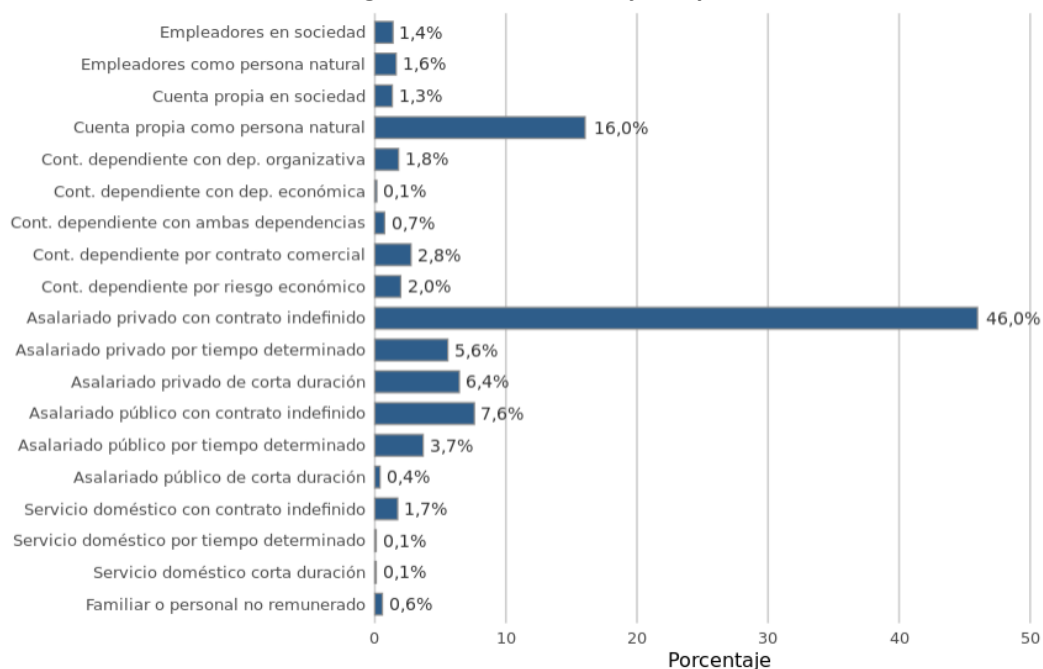


Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2020-2025

7.2 Desagregación del tercer nivel jerárquico

La distribución del tercer nivel jerárquico de la situación de los ocupados se concentra principalmente en los asalariados privados con contrato indefinido, que representan 46,0% del total de ocupados (4,32 millones de personas), seguidos por los trabajadores por cuenta propia como persona natural, con 16,0% (1,51 millones), y los asalariados públicos con contrato indefinido, con 7,6% (713,3 mil). También se encuentran los asalariados privados con contratos de corta duración, con 6,4% (605,3 mil), y por tiempo determinado, con 5,6% (522,8 mil). Por su parte, los contratistas dependientes representan 7,4% (697,7 mil personas), predominando aquellos que son identificados mediante contrato comercial, con 2,8% (259,1 mil), luego riesgo económico, con 2,0% (185,1 mil), y dependencia organizativa, con 1,8% (169,8 mil). En menor medida, 0,7% (69,9 mil) presenta ambas dependencias y 0,1% (13,8 mil) dependencia exclusivamente económica.

Gráfico 2: Distribución de subcategorías del tercer nivel jerárquico de la CISO-18, Forma B, año 2025

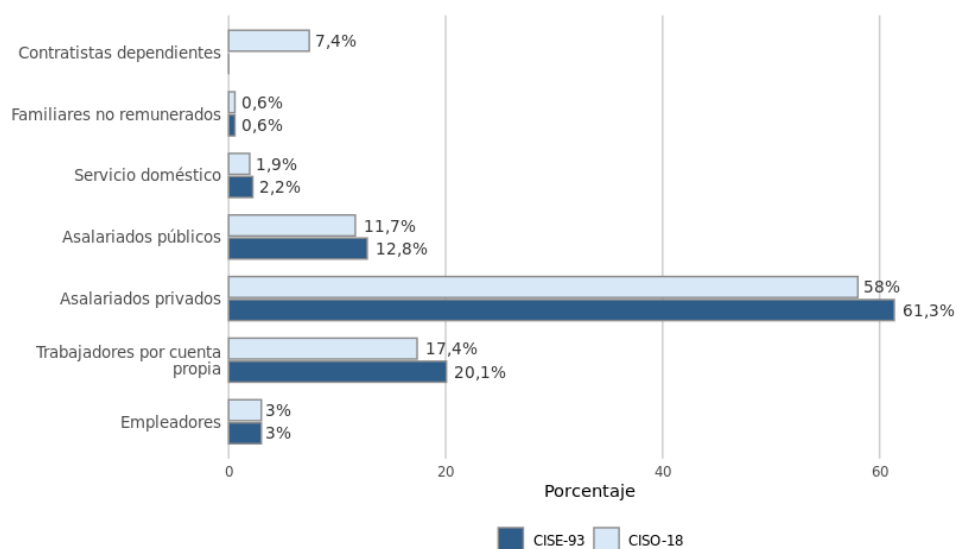


Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

7.3 Impacto en la medición respecto a la CISE-93

La incorporación de los contratistas dependientes modifica la composición de cuatro categorías de la CISE-93. En la CISO-18, los contratistas dependientes representan el 7,4% del total de ocupados, proporción que proviene principalmente de los asalariados privados, que pasan de 61,3% a 58,0% en cada clasificador (-3,4 puntos porcentuales) y de los trabajadores por cuenta propia, cuya participación en cada clasificador disminuye desde 20,1% a 17,4% (-2,7 puntos porcentuales). En menor medida, también se reduce la participación de los asalariados públicos, de 12,8% a 11,7% (-1,1 puntos porcentuales), y del servicio doméstico, de 2,2% a 1,9% (-0,3 puntos porcentuales). En contraste, la participación de los empleadores (3,0%) y de los familiares no remunerados (0,6%) permanece sin cambios, dado que estas categorías no aportan casos a la nueva categoría del clasificador.

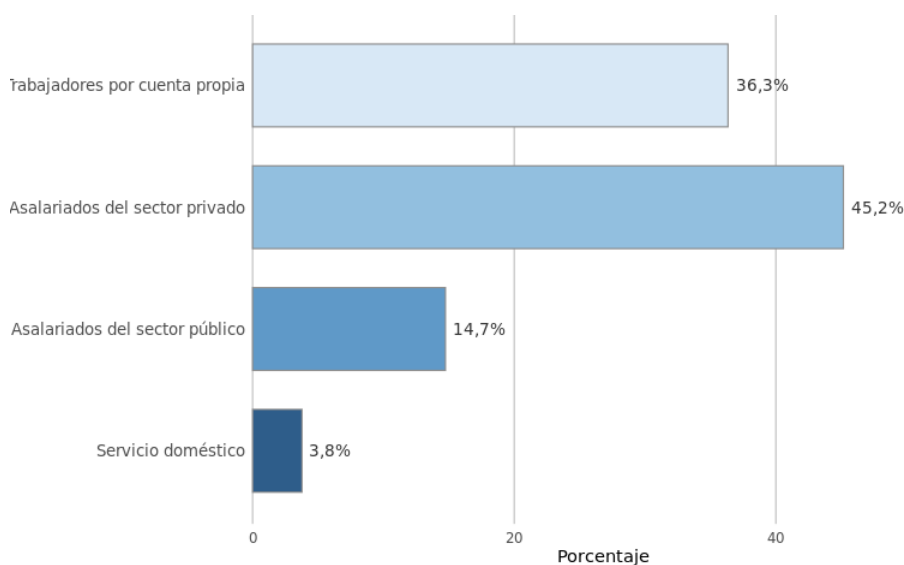
Gráfico 3: Comparación de la distribución de los ocupados según la CISE-93 y CISO-18, año 2025



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

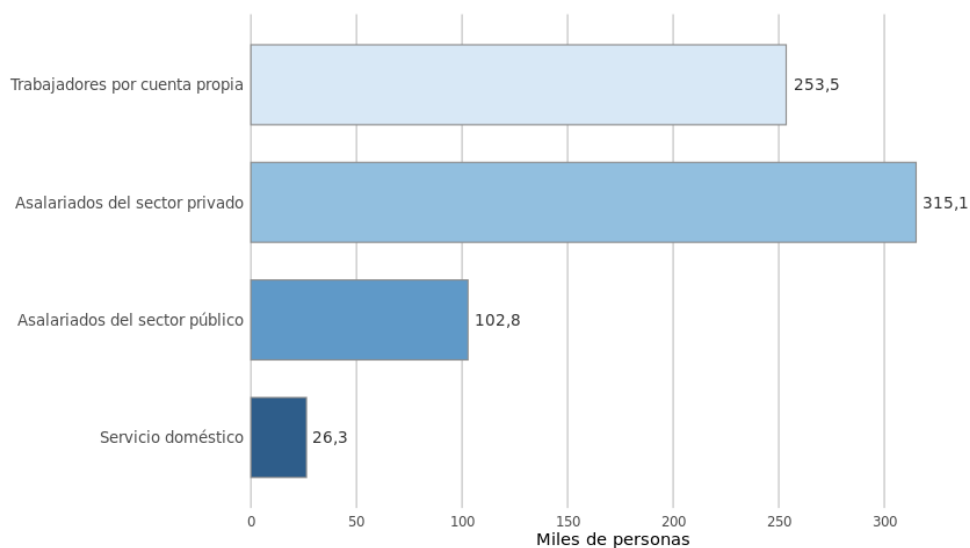
La composición de los contratistas dependientes muestra que la mayor parte proviene de categorías que en la CISE-93 eran clasificadas como asalariados. En 2025, los asalariados del sector privado representan el 45,2% del total de contratistas dependientes (315,1 mil). Les siguen los trabajadores por cuenta propia, con 36,3% (253,5 mil personas), mientras que los asalariados del sector público aportan 14,7% (102,8 mil personas). Finalmente, el servicio doméstico concentra el 3,8% restante, correspondiente a 26,3 mil personas.

Gráfico 4: Composición en términos porcentuales de los contratistas dependientes según su categoría de origen en CISE-93, año 2025



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

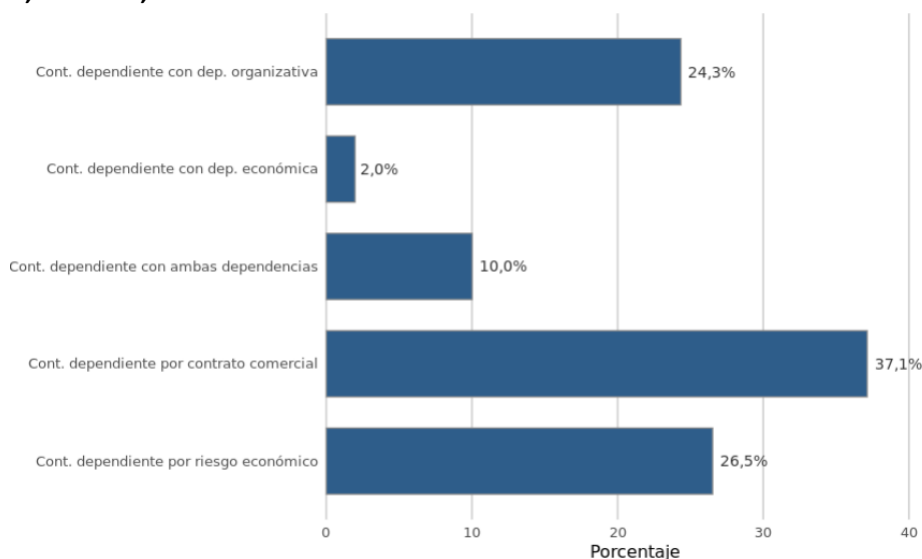
Gráfico 5: Composición en niveles de los contratistas dependientes según su categoría de origen en CISE-93, año 2025



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

Los contratistas dependientes se componen principalmente de ocupados que se identifican como asalariados en la CISE-93. Dentro del total de contratistas dependientes, un 37,1% se clasifica por tener un contrato comercial y un 26,5% por presentar riesgo económico. Por su parte, entre quienes provienen de los trabajadores por cuenta propia, la mayor proporción corresponde a personas que presentan al menos dos dependencias organizativas (24,3%), seguida de aquellas que registran al menos dos dependencias organizativas y económicas (10,0%) y, finalmente, de quienes presentan exclusivamente dependencias económicas (2,0%).

Gráfico 6: Composición de los contratistas dependientes según subcategoría del tercer nivel jerárquico, Forma B, año 2025



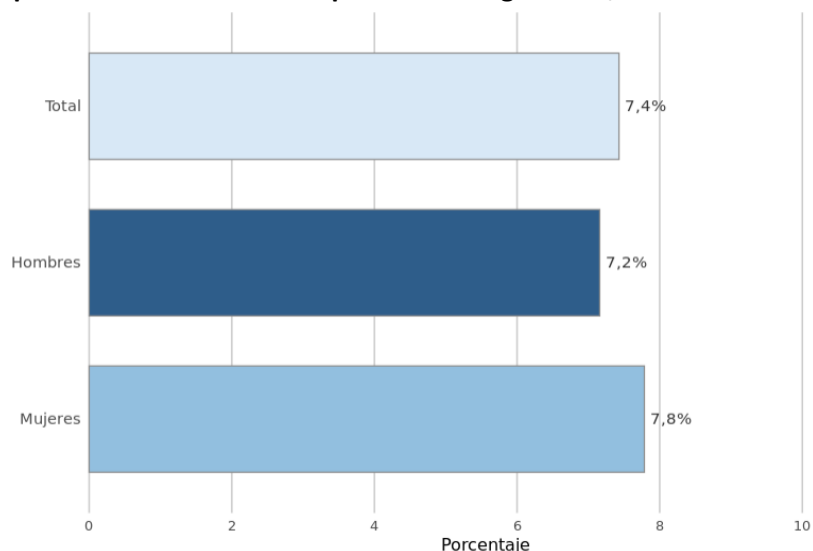
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

7.4 Caracterización de los contratistas dependientes

a) Según sexo

La proporción de contratistas dependientes es mayor en mujeres que en hombres. En 2025, los contratistas dependientes representan el 7,8% de las ocupadas y el 7,2% de los ocupados, frente a un 7,4% para el total de personas ocupadas.

Gráfico 7: Proporción de contratistas dependientes según sexo, año 2025

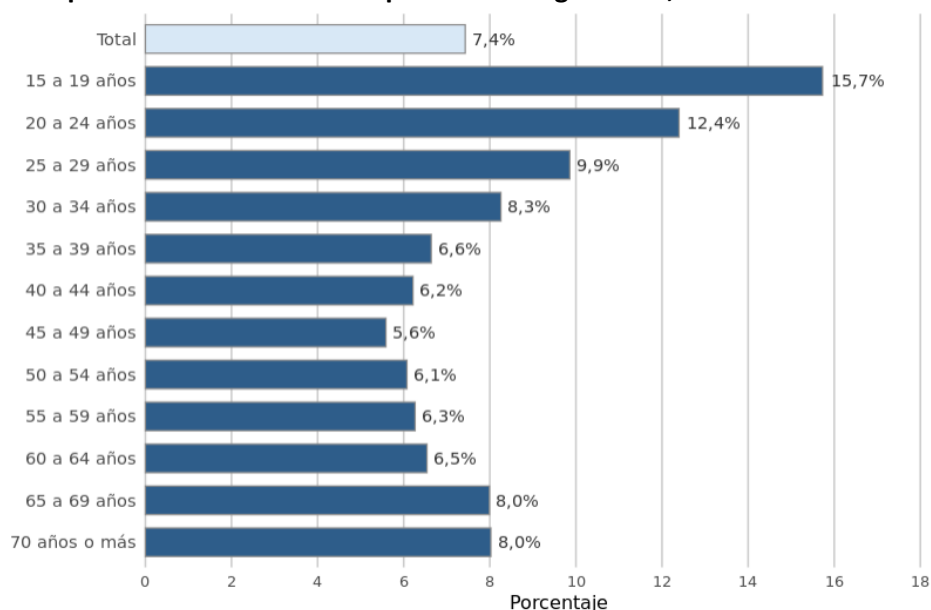


Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

b) Según tramo etario

Con respecto a la edad de los ocupados, las proporciones de contratistas dependientes más altas se observan entre los trabajadores más jóvenes, alcanzando 15,7% en el tramo de 15 a 19 años y 12,4% entre 20 y 24 años, para luego disminuir progresivamente hasta situarse por debajo de la media nacional entre los 35 y 64 años (en torno al 6%). A partir de los 65 años la proporción vuelve a subir por sobre la media nacional, llegando a 8,0% tanto en el tramo de 65 a 69 años como en el de 70 años o más.

Gráfico 8: Proporción de contratistas dependientes según edad, año 2025

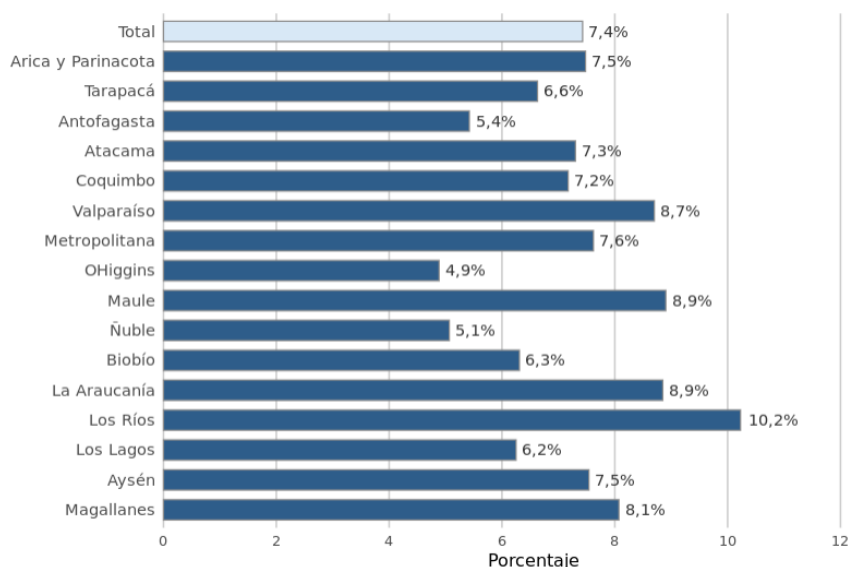


Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

c) Según región

En el territorio nacional, las regiones que presentan una mayor presencia de contratistas dependientes en relación con sus ocupados son regiones ubicadas en el sur y centro-sur del país: Los Ríos (10,2%), La Araucanía (8,9%) y el Maule (8,9%). A su vez, las que presentan una menor presencia de contratistas dependientes son la Región de O'Higgins (4,9%), Ñuble (5,1%) y Antofagasta (5,4%). La Región Metropolitana, territorio con mayor cantidad de ocupados y capital del país, tiene un 7,6% de contratistas dependientes, superior en 0,2 puntos porcentuales el nivel nacional (7,4%).

Gráfico 9: Proporción de contratistas dependientes según región, año 2025



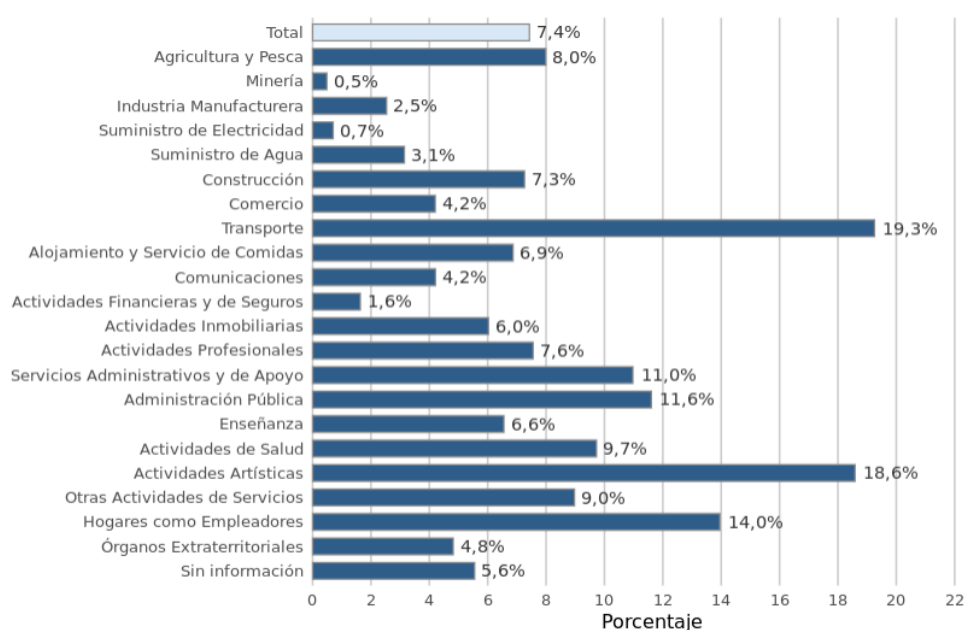
Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

d) Según sector económico

Según sector económico, las mayores proporciones de contratistas dependientes sobre la población ocupada se observan en el sector Transporte (19,3%), Actividades Artísticas (18,6%), Hogares como Empleadores (14,0%), Administración Pública (11,6%) y Servicios Administrativos y de Apoyo (11,0%), todas por encima del promedio nacional (7,4%).

Por el lado contrario, las menores proporciones corresponden a Minería (0,5%), Suministro de Electricidad (0,7%) y Actividades Financieras y de Seguros (1,6%), muy por debajo del promedio nacional. Estas ramas se caracterizan por una mayor presencia de relaciones laborales asalariadas tradicionales y por una menor utilización de modalidades de trabajo compatibles con la categoría de contratista dependiente.

Gráfico 10: Proporción de contratistas dependientes según sector económico, año 2025



Fuente: elaboración propia en base a datos anuales de la ENE 2025

8. Consideraciones finales

La adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación constituye un nuevo hito en el proceso de modernización conceptual y metodológica de la Encuesta Nacional de Empleo. Con esta implementación, el INE continúa fortaleciendo la producción de estadísticas laborales oficiales en concordancia con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, 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.

9. Referencias bibliográficas

- Comisión Económica para América y el Caribe. (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.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Documento metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (Versión 2.0).
- Organización Internacional del Trabajo. (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/2099996/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). *The Future of Work: OECD Employment Outlook*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

10. Anexos

Anexo 1: Programación en R de la identificación de contratistas dependientes

La identificación de los contratistas dependientes se realiza mediante la construcción previa de dos variables: uno para quienes provienen de los trabajadores por cuenta propia (*cdi*) y otro para quienes provienen de las categorías asalariadas (*cdd*), según las reglas declaradas en el punto 5.2.1 y 5.2.2. Posteriormente, ambos indicadores 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 cuenta propia, asalariado privado, asalariado público o servicio doméstico, valor 0 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 &
        flf != 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_prevy == 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 2: Programación en R de 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 3. 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).

Cuadro 3. Programación primer nivel jerárquico de la CISO-18

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

Anexo 3: Programación en R de 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.

Cuadro 4. Programación segundo nivel jerárquico de la CISO-18

```
# 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. Asalariado Sector publico
      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 4: Programación en R de CISO-18, tercer nivel jerárquico, forma A

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 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.

Cuadro 5. Tercer nivel jerárquico, Forma A (ciso3_a): subdivisión por origen en la CISE-93

```
# Tercer nivel jerárquico, Forma A
base <- base %>% mutate(
  ciso3_a = 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)
    # 3. Trabajadores por cuenta propia con empresa registrada como sociedad
    (ciso2 == 2 & i5 == 3) ~ 3,
    # 4. 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. Proviene de trabajadores por cuenta propia
    (ciso2 == 3 & cise == 2) ~ 5,
    # 6. Proviene de asalariados privados
    (ciso2 == 3 & cise == 3) ~ 6,
    # 7. Proviene de asalariados públicos
    (ciso2 == 3 & cise == 4) ~ 7,
    # 8. Proviene de servicio doméstico
    (ciso2 == 3 & cise %in% 5:6) ~ 8,

    # Asalariados privados (ciso2 == 4)
    # 9. Asalariados privados con contrato indefinido
    (ciso2 == 4 & b9 == 2) ~ 9,
    # 10. 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) ~ 10,
    # 11. 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) ~ 11,

    # Asalariados públicos (ciso2 == 5)
```

```

# 12. Asalariados públicos con contrato indefinido
(ciso2 == 5 & b9 == 2) ~ 12,
# 13. 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) ~ 13,
# 14. 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) ~ 14,

# Servicio doméstico (ciso2 == 6)
# 15. Servicio doméstico con contrato indefinido
(ciso2 == 6 & b9 == 2) ~ 15,
# 16. 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) ~ 16,
# 17. 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) ~ 17,

# 18. Familiar o personal no remunerado
ciso2 == 7 ~ 18))

```

Anexo 5: Programación en R de CISO-18, tercer nivel jerárquico, forma B

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_econo*.

Cuadro 6. Tercer nivel jerárquico, Forma B (*ciso3_b*): subdivisión por tipo de dependencia

```
# 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. Trabajador por cuenta propia con dependencia 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_econo == 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 6: 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 caso⁹.

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?		

b) Preguntas para la identificación de los contratistas dependientes provenientes de 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

⁹ 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>

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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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* respectivamente¹⁰.

¹⁰ Para la opción 5 "Otro" de cada una de las preguntas en d10, 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

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

d10_1 ...el horario de trabajo?

☐ 1 [nombre de persona] ☐ 88 No sabe

☐ 2 Un socio de [nombre de persona] ☐ 99 No responde

☐ 3 Un cliente

☐ 4 Un proveedor

☐ 5 Otro ¿Quién?

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

☐ 1 [nombre de persona] ☐ 88 No sabe

☐ 2 Un socio de [nombre de persona] ☐ 99 No responde

☐ 3 Un cliente

☐ 4 Un proveedor

☐ 5 Otro ¿Quién?

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

☐ 1 [nombre de persona] ☐ 88 No sabe

☐ 2 Un socio de [nombre de persona] ☐ 99 No responde

☐ 3 Un cliente

☐ 4 Un proveedor

☐ 5 Otro ¿Quién?

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

☐ 1 [nombre de persona] ☐ 88 No sabe

☐ 2 Un socio de [nombre de persona] ☐ 99 No responde

☐ 3 Un cliente

☐ 4 Un proveedor

☐ 5 Otro ¿Quién?

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 ☐ 88 No sabe

☐ 2 No ☐ 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.

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 categoría denominada "Institución pública" que está presente en la base de datos.

f1 Por su actividad principal, ¿su pago fue...		Sí	No	NS	NR
f1a	... a través de sueldo, salario o jornal?	☐	☐	☐	☐
f1b	... por pieza o unidad vendida?	☐	☐	☐	☐
f1c	... por comisión?	☐	☐	☐	☐
f1d	... mediante un cobro por servicio prestado?	☐	☐	☐	☐
f1e	... mediante propinas?	☐	☐	☐	☐
f1f	... obtenido mediante ganancias o utilidades de una actividad?	☐	☐	☐	☐

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.

c2 La duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	
☐ 1	... ¿definido, es decir, con plazo de término o a plazo fijo?
☐ 2	... ¿indefinido, es decir, sin plazo de término?
☐ 88	No sabe
☐ 99	No responde
■■■■■➔ Si c2=2, 88 o 99, pasa a c4. Excepción: si es servicio doméstico (b6=1 o 2), pasa a e1.	
c3 Su contrato o acuerdo de trabajo es...	
☐ 1	... ¿limitado a la temporada?
☐ 2	... ¿limitado al término de la obra, proyecto o actividad?
☐ 3	... ¿limitado a menos de tres meses (a prueba, práctica)?
☐ 4	... ¿renovable una vez al año?
☐ 5	... ¿por reemplazo?
☐ 88	No sabe
☐ 99	No responde
■■■■■➔ Si es servicio doméstico (b6=1 o 2), pasa a e1.	