

**DIRECCIÓN DE REGULACIÓN,
PLANEACIÓN, ESTANDARIZACIÓN Y
NORMALIZACIÓN**

**CLASIFICACIÓN DE LA SITUACION EN LA
OCUPACIÓN - CISO-18**

PROPUESTA DE ADAPTACIÓN PARA COLOMBIA

Diciembre de 2020

Tabla de contenido

Introducción.....	3
Antecedentes	4
Estructura detallada	5
Correlativa CISE -93 – CISO -18.....	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 2 del Decreto 262 de 2004, adopta, adapta y oficializa nomenclaturas y clasificaciones para la producción y el uso de la información oficial básica. Adicionalmente, como ente rector y coordinador del Sistema Estadístico Nacional - SEN, está a la vanguardia de nuevas propuestas de clasificaciones estadísticas que ponen a disposición los organismos internacionales. De esta manera, se encuentra articulado con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, quien entre el 2015 y 2017 estableció un grupo de trabajo para que, en el marco de mesas técnicas, analizaran la pertinencia de la propuesta de nuevas normas y su viabilidad técnica. El desarrollo de dichas mesas dio como resultado la generación de propuestas enfocadas a la sustitución de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo - CISE-93 por normas y clasificaciones estadísticas.

La revisión y ampliación de las normas vigentes internacionales sobre la CISE-93 tuvieron como propósito satisfacer todas las necesidades generadas en un mundo dinámico y globalizado, considerando la evolución del mundo del trabajo y reconociendo la diversidad de situaciones en que se encuentran los trabajadores dentro de él. De tal manera, resultó necesario actualizar las directrices técnicas que proporciona la CISE-93 de forma que sirvan de base para reforzar los programas estadísticos nacionales y mejorar la comparabilidad internacional de las estadísticas. Por tal motivo, la OIT con base en las experiencias al aplicar la clasificación decide establecer la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación CISO-18. La cual, clasifica el empleo o los empleos de la persona según su situación en el empleo por paga o ganancia en diez categorías detalladas basadas en el tipo de autoridad y el tipo de riesgo económico.

En Colombia la CISE-93 ha sido utilizada especialmente en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, para clasificar los empleos de una persona en un momento en el tiempo, con arreglo al tipo de contrato implícito o explícito de trabajo del titular con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación son el tipo de riesgo económico, un elemento del cual es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores. Sin embargo, el DANE al estar articulado con organismos internacionales y al identificar la importancia que representa la caracterización de los trabajadores ocupados en las diferentes modalidades de empleo desarrolladas en la actualidad, llevó a cabo la adaptación de la CISO-18, buscando fortalecer y optimizar el uso de la información estadística en el país, y garantizando la comparabilidad internacional.

De tal manera, el DANE aspira a que el presente trabajo se constituya en insumo fundamental para los diferentes estudios estadísticos que se realicen sobre el tema y que la clasificación sea utilizada como estándar en la recolección, la codificación y el análisis de la información estadística. Por consiguiente, y como órgano custodio de las clasificaciones, presenta y pone a disposición de la comunidad estadística nacional y al público en general la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación Adaptada para Colombia CISO-18 A.C.

Antecedentes

Dentro de los objetivos que persigue la generación de normas internacionales relacionadas con el mercado laboral se encuentran el brindar directrices actualizadas que permitan el desarrollo de información estadística y contribuir a la comparabilidad internacional de los resultados estadísticos que se pone a disposición de los usuarios. Es así como a partir de la 15a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) fue adoptada a través de su resolución la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), la cual definió cinco categorías y estableció una distinción entre el trabajo independiente y el empleo asalariado. A lo cual, Colombia siguiendo las recomendaciones internacionales adoptó la versión 93 de la CISE utilizada en el país especialmente para la desagregación de la situación en el empleo.

Sin embargo, se determinó la necesidad de analizar el alcance de la CISE-93, dado que se consideró que las cinco categorías de la clasificación no proporcionaban información suficiente respecto de las diferentes modalidades de trabajo en la ocupación ni permitía un seguimiento a su comportamiento, y no contemplaba las nuevas y diversas formas de flexibilización que se presenta en el mercado laboral. A partir de ello, la Organización Internacional del Trabajo - OIT estableció un equipo de trabajo para llevar a cabo el desarrollo de la propuesta que reemplazaría la CISE-93. De acuerdo con las diferentes reuniones se propuso a través de la resolución de la 20a CIET un conjunto de normas y clasificaciones estadísticas, entre las que se encuentra la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), la cual contempla diez categorías que permiten una identificación más clara de las diferentes modalidades de empleo atípico presentes en la actualidad.

A partir de lo anterior, y teniendo en cuenta el papel coordinador que desempeña el DANE en el SEN frente a la generación, la adaptación, la adopción y la difusión de estándares estadísticos; la consolidación y la armonización de la información estadística, y la articulación de instrumentos, actores, iniciativas y productos para mejorar la calidad de la información estadística oficial, se vio la necesidad de realizar un análisis de la CISO-18 y determinar la relevancia que representa su implementación para garantizar la comparabilidad de la información estadística tanto a nivel nacional como internacional.

En este contexto y consciente de la necesidad y la obligación de brindar a los usuarios las mejores herramientas, el DANE a través de la Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN), inició el proceso de adaptación de la CISO-18 internacional, a través de un conjunto de mesas internas con áreas técnicas, que con su aporte contribuyeron a la consolidación de la CISO-18 A.C.

Estructura detallada

La Clasificación de la Situación en la Ocupación – CISO-18 comprende diez categorías detalladas sobre los conceptos de tipo de autoridad y tipo de riesgo económico, definidos posteriormente. Esta clasificación permite evidenciar la situación de los puestos de trabajo en la ocupación tanto por una remuneración como por un beneficio, y su objetivo es servir como marco estándar para las estadísticas de mercado laboral basadas en actividades agrupadas de manera significativa para facilitar las comparaciones internacionales.

Las estadísticas de las relaciones de trabajo se refieren primordialmente a las características de los puestos de trabajo o las actividades productivas en determinadas unidades económicas. Así pues, las personas pueden tener tantas relaciones de trabajo como puestos de trabajo o actividades productivas en unidades económicas. Puesto que, algunos tipos de relaciones de trabajo y algunas formas de empleo pueden ser más frecuentes en las actividades secundarias que en el puesto de trabajo principal, las estadísticas de las relaciones de trabajo en los puestos de trabajo o actividades productivas de carácter secundario o de otro tipo son necesarias para lograr una comprensión cabal del alcance de todos los tipos de relación de trabajo, con inclusión de los que son propios de las formas de empleo atípico.

La unidad estadística de la CISO-18 A.C. son las personas, los puestos de trabajo o actividades productivas, y las unidades económicas.

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

- a) La noción de puesto de trabajo se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina actividad productiva.
- b) Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo durante un período de referencia determinado. En el caso de las personas que tienen más de un puesto de trabajo, el puesto de trabajo principal se define como aquel al que corresponde el mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales sobre tiempo de trabajo.
- c) Para las personas ocupadas como trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios.
- d) En el caso de las personas ocupadas como trabajadores dependientes, debería considerarse que el conjunto de tareas realizadas por el trabajador se efectúa para la unidad económica de la que depende, y se debería definir un puesto de trabajo diferente para cada unidad económica de la cual depende el trabajador.
- e) Cuando una persona se dedica a actividades de producción tanto de bienes como de servicios para el autoconsumo del mismo hogar, las actividades productivas se definen como actividades separadas. Ello permite la identificación de las actividades productivas dentro y fuera de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).

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

Para ello se presenta a continuación algunos conceptos asociados, los cuales permitirán comprender la estructura de la clasificación.

Tipo de autoridad

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

Trabajadores independientes

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

Emprendedores

Los emprendedores son personas que poseen y controlan una empresa y que tratan de generar valor mediante la creación de una actividad económica, identificando y explotando nuevos productos, procesos o mercados. De esta manera, crean trabajo para sí mismos y potencialmente para terceros. La categoría de «trabajadores independientes» de la clasificación de la situación en la ocupación es la más adecuada para identificar a los emprendedores y recopilar estadísticas al respecto. Hace falta información adicional pertinente para el contexto nacional, tal como el tamaño, la edad y otras características de la empresa, para proveer estadísticas completas sobre el emprendimiento y para identificar de manera fiable a aquellos trabajadores que están creando oportunidades de trabajo en la ocupación para sí mismos o para otros.

Trabajadores dependientes

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

Tipo de riesgo económico

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

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

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

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

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

Trabajadores ocupados por beneficios

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

Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de sociedades. Si bien éstos se exponen al riesgo económico de perder el capital invertido en la sociedad, ese riesgo es mitigado, ya que su responsabilidad es limitada en la medida en que las sociedades son entidades jurídicas distintas de las personas físicas a las que pertenecen. Los gerentes-propietarios pueden percibir sueldos o salarios aun cuando la sociedad no registre beneficios, así como recibir pagos derivados de los beneficios generados.

Trabajadores ocupados a cambio de remuneración

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

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

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

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

Las modificaciones realizadas para la adaptación fueron hechas bajo la perspectiva de contar con una clasificación más acorde con la realidad colombiana. Para ello se amplió el alcance de algunas categorías de acuerdo con las particularidades de las modalidades de empleo propias del país y se utilizó un lenguaje sencillo para garantizar la comparabilidad nacional e internacional.

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

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

- a) los trabajadores independientes se clasifican en los siguientes grupos:
 - A. Empleadores
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas no constituidas en sociedad de los hogares
 - B. Trabajadores independientes sin empleados
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas no constituidas en sociedad de los hogares sin empleados
 - 26 – Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico

- b) los trabajadores dependientes se clasifican en los siguientes grupos:
 - C. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
 - D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes e internos por pago
 - 46 – Empleados en actividades de servicio doméstico
 - E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

La CISO-18-A es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, en particular los análisis del impacto de los ciclos económicos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas de creación y regulación del empleo. También es la jerarquía más apropiada para su utilización como variable de entrada en la compilación de estadísticas clasificadas por situación socioeconómica.

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

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

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

- F. Trabajadores independientes en empresas no constituidas en sociedad de los hogares
 - 12 – Empleadores en empresas no constituidas en sociedad de los hogares

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas no constituidas en sociedad de los hogares sin empleados

26 – Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico

C. Contratistas dependientes

30 – Contratistas dependientes

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

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

G. Gerentes-propietarios de sociedades

11 – Empleadores en sociedades

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

D. Empleados

41 – Empleados permanentes

42 – Empleados por tiempo determinado

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

46 – Empleados en actividades de servicio doméstico

La CISO-10-R es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, la identificación del empleo asalariado y su distribución, el análisis — desde la perspectiva del riesgo económico — del impacto de los ciclos económicos y de las políticas públicas en el mercado de trabajo, y la producción y análisis de estadísticas sobre salarios, ganancias y costos de la mano de obra.

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

A. Empleadores

Los empleadores son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes, pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados. La expresión «de manera regular» debería entenderse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante el período de referencia y durante al menos dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia. En las estadísticas sobre situación en la ocupación, este grupo incluye a:

11 – Empleadores en sociedades

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

11 – Empleadores en sociedades

Los empleadores en sociedades son trabajadores gerentes-propietarios de sociedades que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes, pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados.

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

B. Trabajadores independientes sin empleados

Los trabajadores independientes sin empleados que gestionan una unidad económica individualmente o en colaboración con terceros y no contratan a ninguna persona distinta a ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados de dicha unidad económica. En las estadísticas sobre la ocupación, este grupo incluye a:

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

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

26 – Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

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

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

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

26 – Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico

Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico son personas que gestionan individualmente tareas para varios hogares con el objetivo de proveer servicios principalmente para el consumo del hogar.

F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares o en otros hogares

Los trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares o en otros hogares son aquellos que gestionan individualmente o con uno o varios socios o trabajadores familiares auxiliares una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro o proveen servicios domésticos a varios hogares. Pueden o no estar en condiciones de proporcionar un conjunto completo de cuentas respecto de las actividades de la empresa o del hogar. Este grupo incluye a:

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

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

26 – Trabajadores por cuenta propia en actividades de servicio doméstico

G. Gerentes-propietarios de sociedades

Los gerentes-propietarios de sociedades son trabajadores con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad (como, por ejemplo, las compañías de responsabilidad limitada o las sociedades en comandita) en la que:

a) individualmente o junto con otros miembros de su familia y/o con uno o varios socios tienen una participación mayoritaria, y

b) tienen la autoridad para actuar en nombre de la empresa por lo que se refiere a los contratos con otras organizaciones y a la contratación y el despido de empleados, con arreglo a la legislación nacional sobre la materia y las normas establecidas por el consejo de administración elegido o designado.

La expresión «participación mayoritaria» en una empresa debería entenderse en el sentido de la posesión de una proporción del capital social que da derecho a un número decisivo de votos en el consejo de administración designado o elegido o en las juntas de accionistas, o a un veto sobre sus decisiones, y no en el sentido de que se posee necesariamente una mayoría absoluta de las acciones de la empresa.

Los gerentes-propietarios de sociedades incluyen a:

11 – Empleadores en sociedades

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

C. Contratistas dependientes

Los contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial para suministrar bienes o servicios a otra unidad económica o en nombre de ésta, que no son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo o para tener acceso al mercado.

A los fines de la medición estadística, los contratistas dependientes se definen como trabajadores ocupados por beneficios, que dependen de otra entidad que ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo que realizan.

a) su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo, mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, por ejemplo, mediante el control del acceso al mercado, del precio de los bienes producidos o los servicios prestados, o del acceso a las materias primas o los bienes de capital.

b) las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir sociedades, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro que se benefician de una participación en el producto de la venta de los bienes producidos o los servicios prestados por los contratistas dependientes, y/o del trabajo ejecutado por éstos en lugar de por sus propios empleados.

Los contratistas dependientes presentan una o más de las siguientes características, que pueden ser pertinentes para su identificación en las compilaciones estadísticas, en función del contexto nacional:

a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;

b) el pago adopta la forma de una transacción comercial;

c) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;

- d) el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital está controlado por el cliente o un intermediario;
- e) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados;
- f) la entidad que contrata al trabajador no retiene en origen el impuesto sobre la renta, y
- g) el propio trabajador se encarga de tomar las medidas oportunas en relación con el seguro social y otras cotizaciones sociales (en función de las circunstancias nacionales).

Quedan excluidos de esta categoría los trabajadores que:

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

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

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

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

4. Empleados

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

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

En la categoría de empleados se incluye, entre otros, los siguientes grupos específicos:

a) los trabajadores que han sido contratados en condiciones equivalentes a las de la ocupación remunerada cuando la organización empleadora establece un contrato únicamente con un intermediario, tal como un jefe de equipo o un agente organizador, y no con los trabajadores de manera individual, y

b) los trabajadores miembros de las cooperativas a los que se remunera por tiempo trabajado, por tarea realizada o por unidad producida.

Quedan excluidos de la categoría de empleados los trabajadores que son remunerados en virtud de un contrato mercantil para el suministro de bienes o servicios.

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

41 – Empleados permanentes

42 – Empleados por tiempo determinado

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

46 – Empleados en actividades de servicio doméstico

41 – Empleados permanentes

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

a) no se especifica una fecha o evento en que termina el empleo, salvo la edad o el tiempo de jubilación aplicables en la unidad económica de que se trate;

b) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios provistos en un período de tiempo determinado, y

c) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.

Esta categoría excluye los empleados en actividades de servicio doméstico.

42 – Empleados por tiempo determinado

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

a) se especifica una fecha, diferente a la edad o el tiempo de jubilación, en que termina el empleo o bien un evento (como el final de la cosecha o la conclusión de una obra o proyecto) que significa la terminación del empleo;

b) se prevé que la duración total del empleo sea de por lo menos tres meses, desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine;

c) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios prestados en un período de tiempo determinado, y

d) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.

En la categoría de empleados por tiempo determinado se incluyen:

a) los empleados con contratos de duración determinada de tres meses o más, y

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

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

Esta categoría excluye los empleados en actividades de servicio doméstico.

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

Los empleados a corto plazo y ocasionales son empleados con contratos de corta duración y/o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por período de pago. Son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:

a) no se garantiza que se ofrezca trabajo o se realicen actividades durante un período determinado, o

b) el contrato es de corto plazo, con una duración inferior a tres meses desde el primer hasta el último día en que está previsto que termine.

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

a) Los empleados a corto plazo son aquéllos a quienes se garantiza un número mínimo de horas de trabajo y que están ocupados por un tiempo determinado con una duración esperada inferior a tres meses. Puede tratarse de:

i) empleados con contratos de trabajo con una duración inferior a tres meses, y

ii) empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será inferior a tres meses.

b) Los empleados ocasionales e intermitentes son aquellos que no tienen empleo garantizado por un cierto número de horas durante un período determinado, pero que pueden tener acuerdos contractuales de manera continua o recurrente. En función de las circunstancias nacionales y de las modalidades contractuales específicas relacionadas con el puesto de trabajo, este grupo incluye a los empleados contratados con carácter ocasional o intermitente, los trabajadores con contratos de cero horas, los empleados a quienes sólo se les paga cuando se presentan a un trabajo a pedido, y los trabajadores contratados por día.

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

a) los trabajadores que realizan trabajo a pedido a quienes se garantiza una cantidad determinada de empleo por período de pago, y

b) los trabajadores a quienes se garantiza que se les ofrecerá trabajo y remuneración durante una hora a la semana por lo menos.

Esta categoría excluye los empleados en actividades de servicio doméstico.

44 – Aprendices, pasantes e internos por pago

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

a) pasantías, aprendizajes, formación u otros tipos de programas remunerados, formales o informales, de conformidad con las circunstancias nacionales, y

b) actividades de formación o de actualización de competencias remuneradas en el marco de programas de promoción del empleo, cuando participan en el proceso de producción de la unidad económica para la que trabajan.

Quedan excluidas de esta categoría los trabajadores:

a) en período de prueba;

b) que participan en actividades generales de formación en el puesto de trabajo o de aprendizaje continuo como parte de la ocupación;

c) en trabajo no remunerado, y

d) que en su calidad de trabajadores familiares auxiliares reciben capacitación mientras trabajan en una empresa gestionada por un miembro de la familia o del hogar.

46 – Empleados en actividades de servicio doméstico

Los empleados domésticos son empleados que realizan tareas en o para un hogar con el objetivo de proveer servicios para el consumo del hogar. Son trabajadores de uno u otro sexo ocupados a cambio de remuneración, incluida la remuneración en especie.

Dentro de los empleados domésticos se encuentran:

-Empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo o que permanecen la mayor parte del tiempo en el hogar donde desempeñan su trabajo.

-Empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo.

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado ayudan a un miembro de la familia o del hogar en una empresa orientada al mercado que éste gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. Estos trabajadores no perciben remuneraciones regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero podrían percibir remuneraciones en especie o en efectivo de manera irregular en función de los resultados de su trabajo a través de transferencias familiares o de ingresos dentro de los

hogares, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona. Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella.