

# ¿Contratista Independiente o Empleado? Cómo Debería Ser Clasificado

## S U S D E R E C H O S L E G A L E S

*No todas las personas que desempeñan un trabajo en una compañía son consideradas como empleado. En lugar de ser empleados, ciertas personas pueden ser contratistas independientes. Que una persona sea un empleado o un contratista independiente por lo general depende del tipo de trabajo que el empleado desempeña y cómo el empleador supervisa ese trabajo.*

*Los empleadores a veces le llaman contratistas independientes a sus trabajadores cuando en realidad son empleados. Los empleadores hacen esto porque cuando emplean a contratistas independientes en vez de empleados no tienen que pagar impuestos sobre los salarios de los contratistas independientes, no están sujetos a pagos de compensación al trabajador, pagos de seguro de desempleo, pagos de seguro de incapacidad, o pagos de seguro social para sus contratistas independientes. Esta hoja informativa describe como averiguar si usted es un contratista independiente y explica que debe hacer si usted piensa que ha sido clasificado equivocadamente como un contratista independiente por su empleador.*

### 1. ¿Soy un contratista independiente o un empleado?

No hay una definición clara de quien es un contratista independiente. En lugar de una definición, hay muchos factores (establecidos en el cuadro abajo) que los tribunales y las agencias gubernamentales usan para decidir si usted es un contratista independiente o un empleado. Todos estos factores son considerados conjuntamente para determinar si usted es de hecho un contratista. Un solo factor no es suficiente para determinar si usted es un contratista independiente. A veces puede ser difícil decidir si alguien es un empleado o un contratista independiente. En realidad, en algunos casos "difíciles de definir" es posible que una agencia gubernamental (por ejemplo, el Comisionado Laboral) pueda decidir que usted es un contratista independiente mientras que otra agencia (por ejemplo, el Departamento del Desarrollo Laboral) pueda decidir que usted es un empleado.

### 2. ¿Porqué importa si mi empleador me considera como un contratista independiente o empleado?

Los beneficios y procedimientos disponibles a los contratistas independientes y a los empleados son diferentes. *Los empleados* están protegidos por leyes estatales que establecen los salarios y las horas de trabajo (por ejemplo, el sueldo mínimo o los períodos de descanso), compensación al trabajador, seguro de desempleo, seguro de incapacidad, y seguro social. Los empleados también pueden solicitar asistencia de agencias estatales para hacer valer los derechos estipulados por estas leyes. Por ejemplo, si un empleador paga menos del sueldo mínimo, un empleado puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral. Sin embargo, *los contratistas independientes* no están protegidos por leyes estatales que establecen los salarios y las

horas de trabajo, compensación del trabajador, seguro de desempleo, seguro de incapacidad, o seguro social. Además, los contratistas independientes no pueden solicitar asistencia de la mayoría de agencias estatales. Ellos tienen que presentar sus quejas ante un tribunal para resolver disputas de salarios o hacer valer otros de sus derechos. Como es generalmente más fácil presentar un reclamo ante una agencia estatal que ante un tribunal, es importante saber si usted es un empleado o un contratista independiente.

### 3. ¿Qué factores se consideran para determinar si soy un contratista independiente o un empleado?

Depende de la agencia (por ejemplo, el Comisionado Laboral, el Departamento de Desarrollo Laboral, etc.) que revisa su clasificación. Pero la mayoría de los factores que estas agencias consideran son similares y se aplican de las maneras siguientes:

	<b>Empleado</b>	<b>Contratista Independiente (CI)</b>
<b>Control</b> Este es el factor más importante en el análisis de las distintas agencias. Otros factores son considerados solamente en la medida que comprueban el nivel del control.	Si el empleador puede ejercitar control completo sobre la manera en la cual el trabajador desempeña un trabajo (como, cuando, y donde hace el trabajo), ese trabajador es un empleado.	El CI pueden controlar la manera en la cual el (ella) desempeña su trabajo. El empleador está interesado solamente en los resultados del trabajo de un CI.
<b>Supervisión</b>	Los empleados generalmente trabajan bajo extensa supervisión.	Un CI generalmente trabaja sin supervisión.
<b>Cómo se Desempeña el Trabajo</b>	Los empleados deben seguir las instrucciones dadas por sus patrones referente a cuando, donde, y como el trabajo debe ser desempeñado.	Un CI pueden determinar sus propios horarios y desempeñar el trabajo de su propia manera. El empleador solamente revisara el trabajo terminado.
<b>Entrenamiento</b>	Los empleados están entrenados para desempeñar su trabajo de cierta manera. Ellos pueden trabajar con empleados con experiencia para aprender el trabajo, o asistir a cursos o juntas.	Los CIs no están entrenados por su empleador
<b>Integración</b>	El trabajo de un empleado es parte de la operación cotidiana del negocio. El trabajo de un empleado también está coordinado con el trabajo de otra gente en el negocio y el éxito del negocio depende del trabajo hecho. Por ejemplo, una secretaria	El trabajo de un CI no es una parte integral del negocio del empleador. O sea, este está apartado del trabajo de los empleados. Por ejemplo, un plomero puede ser contratado por un restaurante para arreglar un baño. Él (ella) probablemente es un(a) contratista independiente porque

C O N T R A T I S T A I N D E P E N D I E N T E O E M P L E A D O

	probablemente es una empleada porque su trabajo está coordinado con uno o varios jefes y otras secretarías.	durante y después de su tarea tendrá poco o nada de interacción con los otros empleados (mozas, cocineros, etc.)
<b>Quién Hace el Trabajo</b>	Un empleado tiene que hacer el trabajo que le asignan el solo; no se le es permitido contratar a otra persona que se lo haga.	Un CI puede contratar asistentes para desempeñar el trabajo acordado con el empleador.
<b>Relación Continuada</b>	Un empleado frecuentemente trabaja para un empleador sin tener período de tiempo específico o por muchos años.	Un CI está contratado nada más para hacer un trabajo específico. Cuando ese trabajo termina, el contrato termina.
<b>Horas de Trabajo</b>	El empleador determina los horarios de los empleados. Frecuentemente, los empleados trabajan tiempo completo.	Un CI determina sus propias horas.
<b>Dónde se Lleva a Cabo el Trabajo</b>	Generalmente, los empleados deben trabajar en la oficina del empleador, o en otro lugar designado por el empleador.	Un CI puede trabajar fuera de la oficina del empleador, y generalmente tiene su propia oficina y/o equipo de oficina.
<b>Prioridad de las Obligaciones</b>	Un empleador puede determinar el orden en el cual un empleado debe de cumplir con sus obligaciones, especialmente si el resultado es el mismo aunque el orden sea diferente.	El CI puede elegir el orden en el cual él (ella) quiere cumplir con las obligaciones necesarias para terminar el trabajo.
<b>Pago</b>	A los empleados se les paga en días designados y en montos regulares. Generalmente, el empleador le paga al empleado sus gastos de desplazamiento y de trabajo.	A un CI le pagan por trabajo, y el CI cubre sus propios gastos.
<b>Provisiones de Trabajo</b>	Los empleadores se encargan de tener las herramientas y materiales necesarios para terminar el trabajo.	Un CI debe tener sus herramientas y materiales de trabajo propios.
<b>Inversión en Instalaciones o Equipo</b>	Un empleado no tiene ninguna inversión significativa en las facilidades que usa el empleador para proveer servicio.	Un CI tiene una inversión real, esencial y significativa en las instalaciones donde trabaja.
<b>Ganancia o Pérdida</b>	Un empleado no puede tener una ganancia o una pérdida monetaria basada en una mala o buena decisión. A los empleados se les paga un determinado sueldo, salario o comisión.	Un CI puede tener una ganancia o pérdida monetaria basada en una buena o mala decisión con respecto a los servicios que ofrece.
<b>Trabajar para más de una Empresa</b>	Generalmente, los empleados trabajan para un solo empleador.	Un CI puede trabajar para varias empresas al mismo tiempo.
<b>Los Servicios del Trabajador</b>	Los servicios de un empleado generalmente están disponibles	Un CI puede proponer sus servicios al público en general. Frecuentemente,



<b>Disponibles al Público</b>	solo a su empleador y no al público en general.	ellos hacen publicidad anunciando sus servicios y consiguen clientes nuevos mientras están trabajando para otro cliente.
<b>El Derecho de un Empleador o un Trabajador de Terminar la Relación Cuando lo Desea</b>	Los empleadores generalmente pueden despedir a un empleado, o un empleado generalmente puede dejar el trabajo sin causa válida y sin dar aviso.	Un CI debe de terminar todo el trabajo para el cual fue contratado, a menos que haya una razón legal para no hacerlo.
<b>La Empresa a Diferencia del Empleador</b>	Los empleados son parte de la empresa del empleador y no ofrecen sus servicios por separado del empleador.	Un CI tiene una empresa establecida por separado del empleador, y se presenta al público como alguien disponible para ejecutar servicios similares para otros.
<b>Capacidad Requerida</b>	Si un trabajador está desempeñando tareas que requieren poca capacidad o habilidad, el trabajador generalmente es un empleado	Un CI desempeña frecuentemente tareas que requieren un alto nivel de capacidad o habilidad.
<b>La Impresión del Trabajador y del Empleador en Cuanto al Trabajo</b>	Se considerará la posibilidad de que empleador o el trabajador crea que la persona sea un empleado. Las circunstancias que causaron esta impresión también serán consideradas. La persona que tomará la decisión querrá saber porque existe tal impresión.	El hecho que un trabajador o un empleador crea que el trabajador es un contratista independiente será considerado. La persona que tomará la decisión querrá saber porque existe tal impresión de su reclamo.

#### 4. ¿Qué puedo hacer si mi empleador dice que yo soy un contratista independiente, pero yo creo ser un empleado?

Si su empleador lo ha estado tratando como contratista independiente y usted en realidad es un empleado, usted puede tener derecho a recuperar sueldo perdido, cobrar seguro de desempleo, tener cuotas de seguro social deducido de su salario, y presentar una queja ante la agencia que se ocuparía, tal como el Comisionado Laboral. Tales agencias determinarán si usted es un empleado o un contratista independiente.

Si usted sospecha que ha sido clasificado equivocadamente, lo más importante que usted puede hacer es apuntar y tomar notas detalladas del tipo de trabajo hecho y las horas que usted trabajó. Sería buena idea mantener un registro de las horas que trabajó, las tareas que desempeñó cada día, y cómo fue usted supervisado durante el desempeño de ese trabajo. Si usted quiere presentar un reclamo de violaciones del salario mínimo, sueldo prometido, y (o) tiempo extra, necesita poder comprobar que usted trabajó las horas y el tipo de trabajo que estaba haciendo.

Si usted quiere resolver rápidamente una disputa con su empleador con respecto a su clasificación general de empleo, puede pedir que un tribunal determine los términos legales para saber si usted es un empleado o un contratista independiente. El Código de California de Procedimiento Civil §1138 permite que las personas interesadas soliciten una respuesta a solamente una pregunta sin presentar una queja formal. Las personas que usan §1138 toman ventaja de una decisión judicial rápida, y los costos legales, si acaso los hay, son mínimos.

**El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.**

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

## **La Clínica Para Los Derechos del Trabajador**

**415-864-8208 (Área de la Bahía) o 866-864-8208 (Gratis en CA)**

La Clínica Para Los Derechos Del Trabajador es un proyecto de la Legal Aid Society-Employment Law Center de San Francisco, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.

