

Ser Mal Clasificado Como Contratista Independiente



The Office of the
Minnesota Attorney General
helping people afford their lives and live with dignity and respect

¿Quién es un Contratista Independiente?

Una persona que realiza un trabajo regular para una empresa en el curso del negocio de esa empresa es un empleado. Un contratista independiente, por otro lado, es un trabajador que no es un empleado y contrata independientemente con un individuo o empresa para ofrecer una mercancía o realizar un servicio.

Los contratistas independientes reciben una Forma 1099 para impuestos, mientras que empleados reciben una Forma W-2.

Clasificación Errónea de Contratistas Independiente

La clasificación errónea del contratista independiente es una problema grave en Minnesota.

- Hasta el 20% de los empleadores clasifican erróneamente al menos uno de sus empleados.
- El uso de contratistas independientes ha aumentado a casi el 10% del empleo.

Los empleadores clasifican erróneamente a los empleados como contratistas independientes por muchas razones, que incluyen:

- Para evitar pagar a los empleados el salario mínimo;
- Para evitar pagar a los empleados horas extras;
- Para evitar pagar su parte justa del seguro de compensación para trabajadores;
- Para evitar pagar su parte justa al seguro de desempleo;
- Para evitar cumplir con las leyes de discriminación laboral;
- Evitar las obligaciones de salud y pensiones pagadas por el empleador;

- Salir del cumplimiento de las leyes de inmigración;
- Evitar tratar con una unión; y
- Salir de las obligaciones de pagar los impuestos al Seguro Social y Medicare (FICA).

Esta clasificación errónea perjudica a los empleados, al público, y los empleadores que cumplen con las reglas.

- Los trabajadores mal clasificados no obtienen la protección de las leyes o beneficios salariales y horarios de Minnesota, como el Seguro de Compensación de Trabajadores y Desempleo, que protege contra heridas en el lugar de trabajo y recesiones económicas.
- El estado de Minnesota pierde los ingresos fiscales que el estado recibiría de los impuestos sobre la nómina, las primas de compensación laboral y el dinero para el seguro de desempleo.
- Las empresas que clasifican adecuadamente a los empleados se encuentran en una desventaja competitiva cuando compiten con empresas que clasifican mal a los trabajadores.

La mal clasificación del trabajador como contratista independiente es robo de salario.

¿Cómo Saber si es un Contratista Independiente?

Los empleadores no pueden clasificar legalmente a un trabajador como contratista independiente si el trabajador califica como empleado. Un empleador tampoco puede evitar las protecciones para los empleados al obligar a los trabajadores que firmen un contrato diciendo que son contratistas independientes, cuando en realidad son empleados.

Generalmente, un trabajador califica como empleado en Minnesota a los efectos de la protección salarial y horaria si:

- El empleador controla cómo el trabajador realiza su trabajo.
- El trabajo realizado por el trabajador es una parte necesaria del negocio del empleador.
- El empleado no tiene la oportunidad de obtener ganancias o en riesgo de perder ganancias en conformidad con el contrato.
- El empleador le da al trabajador los materiales, herramientas y espacio de trabajo que el trabajador necesita para realizar el trabajo.
- El empleador tiene el derecho de despedir a un trabajador con poca notificación, sin causa o por no seguir las reglas o métodos de trabajo especificados por el empleador.
- El trabajador no ofrece los servicios que tiene disponible para el empleador al público en general
- El empleador es responsable de la negligencia, el comportamiento personal y las acciones laborales del trabajador con respecto a los clientes y al público en general mientras el trabajador realiza el trabajo.
- Al trabajador se le paga por hora, semana, mes o por pieza.
- El trabajador puede renunciar en cualquier momento sin penalización.

Ninguno de estos factores es determinante, y un trabajador no necesita cumplir con todos estos factores para ser considerado un empleado.

En general, un trabajador es un contratista independiente legítimo si:

- El trabajador determina cuándo, dónde y cómo realizar el trabajo.
- El trabajo del trabajador no es esencial para el modelo de negocio del empleador.
- El trabajador contrata a sus propios empleados y asistentes para completar el trabajo y tiene obligaciones continuas y recurrentes relacionadas con el tipo de trabajo que realiza.
- El trabajador no puede tener su contrato rescindido mientras el trabajador complete el resultado final propuesto del contrato.
- El trabajador tiene una oficina, licencia comercial y un lugar para realizar su trabajo que es independiente del empleador.
- El trabajador es compensado por hacer un trabajo en particular, como la preparación de los impuestos de alguien.
- El trabajador es el único responsable de su negligencia, comportamiento y la forma en que realiza el trabajo.
- El trabajador ha invertido en herramientas, software, espacio de oficina y otros materiales que no están vinculados a un trabajo con un empleador en particular.
- El trabajador no puede renunciar a un trabajo o rescindir un contrato con un empleador sin incurrir en una multa.

Industrias donde la clasificación errónea es común

La clasificación errónea de contratistas independientes ocurre en todas las industrias, es particularmente frecuente en industrias con lugares de trabajo dispersos como:

- Construcción
- Limpieza y limpieza de la casa.
- Cuidados en el hogar
- Camiones

Ser la “práctica común de la industria” no es una excusa para que un empleador clasifique erróneamente a un empleado como contratista independiente.

A Quién Contactar

Si crees que has sido mal clasificado, hay muchas organizaciones gubernamentales con las que puedes contactar, incluyendo:

La Oficina del Fiscal General tiene amplia autoridad para investigar violaciones de las leyes relacionadas con los salarios de Minnesota, incluida la clasificación errónea de los trabajadores. Se puede contactar a la Oficina del Fiscal General en:

La Oficina del Fiscal General de Minnesota

División de Robo de Salarios

445 Minnesota Street, Suite 1400, St. Paul, MN 55101

(651) 296-3353 (En las ciudades gemelas)

(800) 657-3787 (Fuera de las ciudades gemelas)

(800) 627-3529 (Servicio de Retransmisión de Minnesota)

www.ag.state.mn.us

El Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (“DLI”) es la agencia estatal con autoridad para investigar violaciones y hacer cumplir muchas de las leyes relacionadas con los salarios de Minnesota, incluida la clasificación errónea de los trabajadores. DLI puede ser contactado en:

Departamento de Labor e Industria de Minnesota

443 Lafayette Road North St. Paul, MN 55155

(651) 284-5070 o (800) 342-5354

www.dli.mn.gov

Email: dli.laborstandards@state.mn.us

El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota (“DEED”) hace cumplir las leyes de clasificación errónea de los trabajadores como parte de su autoridad para administrar el programa de seguro de desempleo. DEED puede ser contactado en:

Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota

1st National Bank Building

332 Minnesota Street, Suite E200, St. Paul, MN 55101

(651) 259-7114 or (800) 657-3858

www.mn.gov/deed/

Email: DEED.CustomerService@state.mn.us

El Departamento de Ingresos de Minnesota (“DOR”) hace cumplir las leyes de clasificación de trabajadores en la medida en que se relacionan con el cumplimiento de las leyes fiscales por parte de los empleadores. DOR puede ser contactado en:

Departamento de Ingresos de Minnesota

Evasión de impuestos o consejos de fraude fiscal

Mail Station 6590

600 N. Robert Street, St. Paul, MN 55146

(651) 297-5195 or (800) 657-3105

www.revenue.state.mn.us

Email: tax.fraud@state.mn.us