Clasificación Errónea de un Contratista Independiente

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

¿Quién es un Contratista Independiente?

Son empleados las personas que realizan un trabajo regular para una empresa en el curso de la actividad de esa empresa. Un contratista independiente, por otro lado, es un trabajador que no es un empleado y que contrata de forma independiente con una persona o una empresa para proporcionar un bien o realizar un servicio.

Los contratistas independientes reciben un formulario 1099 para el pago de impuestos , mientras que los empleados reciben un formulario W-2.

Clasificación Errónea de un Contratista Independiente

La clasificación errónea de contratistas independientes es un problema grave en Minnesota y constituye un robo de salario.

- Hasta un 20% de los empleadores clasifican erróneamente al menos a un empleado.
- El uso de contratistas independientes ha crecido y abarca casi el 10% del empleo.

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

- Los trabajadores mal clasificados o clasificados erróneamente no reciben las mismas protecciones que los empleados, incluyendo protecciones bajo las leyes de salarios y horas de Minnesota, las leyes de discriminación y las protecciones para denunciantes.
- Los trabajadores mal clasificados no reciben las mismas prestaciones que los empleados, como la indemnización por accidentes laborales, que protege a los trabajadores contra las lesiones en el lugar de trabajo, y el seguro de desempleo, que ayuda a un trabajador cuando es despedido.
- Minnesota se ve privada de los ingresos de impuestos que de otro modo recibiría por impuestos sobre las nóminas. Los trabajadores mal clasificados cargan con el costo financiero total de la Seguridad Social y Medicare, que, de otro modo, se dividirían en partes iguales entre trabajadores y empleadores.
- Las empresas que clasifican correctamente a los trabajadores como empleados se encuentran en una desventaja competitiva cuando compiten con empresas que clasifican erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes.

¿Cómo Saber Si Usted es un Contratista Independiente?

Es ilegal que un empleador clasifique a un trabajador como contratista independiente si el trabajador califica como empleado. Un empleador tampoco puede hacer que un trabajador sea un contratista independiente haciendo que los trabajadores firmen un contrato diciendo que son contratistas independientes, cuando en realidad son empleados.

En general, un trabajador califica como empleado en Minnesota a los efectos de las protecciones de salarios y horas si:

- El empleador controla la forma en que el trabajador realiza su trabajo.
- El trabajo realizado por el trabajador es una parte esencial del negocio del empleador.
- El trabajador no tiene una oportunidad de obtener un lucro o un riesgo de pérdida debido al trabajo que realiza. Sin embargo, la oportunidad de obtener mayores ganancias debido al trabajo a destajo

o a las comisiones no significa que el trabajador tenga más probabilidades de ser un contratista independiente.

- El empleador proporciona al trabajador los materiales, las herramientas y el espacio de trabajo que necesita para realizar su trabajo.
- El empleador puede despedir al trabajador sin previo aviso, sin motivo o porque el trabajador no haya seguido las normas o métodos de trabajo especificados por el empleador.
- El trabajador no ofrece al público en general los servicios que presta para el empleador.
- El empleador es responsable de la negligencia, el comportamiento personal y las acciones laborales del trabajador mientras realiza su trabajo.
- Al trabajador se le paga por hora, semana, mes o a destajo, en lugar de ser pagado por el trabajo realizado.
- El trabajador puede renunciar en cualquier momento sin penalización.

Ninguno de estos factores por sí solo determina si un trabajador es un empleado o un contratista independiente, y no es necesario que un trabajador cumpla todos estos factores para ser considerado un empleado.

Por lo 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 negocio del empleador.
- El trabajador contrata a sus propios empleados y asistentes para completar el trabajo y tiene gastos continuos y recurrentes relacionados con el tipo de trabajo que realiza.
- El trabajador no puede ver cancelado su contrato siempre y cuando complete el resultado final del contrato.
- El trabajador tiene una oficina, una licencia comercial y un lugar para realizar su trabajo que es independiente del empleador.
- El trabajador es compensado por hacer un trabajo en particular, que no es permanente.
- El trabajador es el único responsable de su propia 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 cancelar un contrato con un empleador sin incurrir en una penalización.

Clasificación Errónea en la Industria de la Construcción

A partir de marzo de 2025, se considera a un trabajador de la construcción un contratista independiente si es propietario de un negocio y ese negocio cumple con todos los siguientes requisitos:

1. La empresa se estableció y se mantuvo de manera separada e independiente de la persona para la que la empresa presta servicios o trabaja;
2. La empresa posee, alquila o arrienda su propio equipo, herramientas o espacio de oficina;
3. La empresa proporciona u ofrece proporcionar servicios de construcción iguales o similares a varias personas o al público en general;
4. La empresa cumple con las leyes federales y de Minnesota;
5. La empresa está en regla como entidad comercial en la Oficina del Secretario de Estado de Minnesota, si corresponde;
6. La empresa tiene una cuenta de seguro de desempleo de Minnesota si se le requiere;

7. La empresa cuenta con un seguro de indemnización por accidentes laborales si se le requiere;

8. La empresa tiene todas las licencias, registros y certificaciones requeridas;

9. La empresa opera bajo un contrato escrito para proporcionar servicios específicos, y ese contrato debe estar firmado y fechado tanto por la entidad comercial como por la persona para la cual se realiza el trabajo; se ejecuta en su totalidad a más tardar 30 días después de la fecha en que comienza el trabajo; identifica los servicios específicos que se van a prestar; y proporciona compensación por comisión, por trabajo o por oferta competitiva;

10. La empresa presenta facturas y recibe el pago por la finalización de los servicios específicos prestados en virtud de un contrato escrito en nombre de la entidad comercial. Los pagos realizados en efectivo no cumplen con este requisito;

11. Los términos del contrato permiten a la empresa controlar los medios de prestación de servicios, y la empresa realmente controla la prestación de servicios específicos;

12. La empresa incurre en los principales gastos y costos relacionados con la prestación de los servicios específicos en virtud del contrato escrito;

13. La empresa es responsable de la finalización de los servicios específicos que se proporcionarán o realizarán en virtud del contrato escrito, y la empresa es responsable de no completar los servicios específicos; y

14. La empresa puede obtener ganancias adicionales o sufrir una pérdida en virtud del contrato.

Sanciones

Una empresa que clasifica erróneamente a los empleados como contratistas independientes puede estar sujeta a las siguientes sanciones:

- Daños compensatorios al trabajador. Esto puede incluir:
  - La diferencia entre lo que se debería haber pagado al trabajador como empleado, incluyendo el salario mínimo; horas extras, diferenciales de turnos y pago de vacaciones y enfermedad;
  - El valor de beneficios como seguro de salud, seguro de vida e invalidez, y planes de jubilación;
  - El valor de las contribuciones del empleador al Seguro de Desempleo, Seguro Social y Medicare;
  - Cualquier otro costo y gasto incurrido por el trabajador como resultado de la falta de clasificación por el empleador como empleado.
- Una multa de hasta $10,000 por trabajador que el empleador no clasificó correctamente como empleado.
- Una multa de hasta $10,000 por cada falta de clasificación adecuada de un trabajador como empleado según la ley local, estatal o federal aplicable; a un trabajador como empleado cuando así lo exija cualquier ley local, estatal o federal aplicable; y el requisito o solicitud de que una persona celebre un acuerdo que clasifique erróneamente, o trate a la persona como un contratista independiente.
- Una multa de $1,000 por cada instancia de obstrucción de las investigaciones del Departamento de Trabajo e Industria sobre presuntas violaciones de clasificación errónea de trabajadores.

A Quién Contactar

Si cree que ha sido clasificado erróneamente, hay muchas organizaciones gubernamentales con las que puede comunicarse, entre ellas:

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

Oficina del Fiscal General Keith Ellison de Minnesota
División de Robo de Salarios
445 Minnesota Street, Suite 600
St. Paul, MN 55101
(651) 296-3353 (Área de llamadas de las Ciudades Gemelas)
(800) 657-3787 (Fuera de las Ciudades Gemelas)
(800) 627-3529 (Minnesota Relay)

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

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota
443 Lafayette Road North St. Paul, MN 55155
(651) 284-5005 o (800) 342-5354
www.dli.state.mn.us
Correo electrónico: dli.laborstandards@state.mn.us

El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota hace cumplir las leyes de clasificación errónea de trabajadores como parte de su autoridad para administrar el programa de seguro de desempleo. El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico 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 o (800) 657-3858
www.mn.gov/deed
Correo electrónico: DEED.CustomerService@state.mn.us

El Departamento de Ingresos de Minnesota hace cumplir las leyes de clasificación de trabajadores en la medida en que se relacionan con el cumplimiento de la ley fiscal por parte de los empleadores. El Departamento de Ingresos puede ser contactado en:

Departamento de Ingresos de Minnesota
Consejos de Evasión Fiscal o Fraude Fiscal
Mail Station 6590
600 N. Robert Street St. Paul, MN 55146
(651) 297-5195 o (800) 657-3105
www.revenue.state.mn.us
Correo electrónico: tax.fraud@state.mn.us

La Oficina de Fraude del Departamento de Comercio de Minnesota puede identificar a los trabajadores clasificados erróneamente a través de sus investigaciones penales sobre sospechas de fraude de indemnización de trabajadores. El Departamento de Comercio puede ser contactado en:

Departamento de Comercio de Minnesota
Golden Rule Building
85 7th Place East Suite 280
St. Paul, MN 55101
(651) 2539-1600
mn.gov/commerce/
Correo electrónico: consumer.protection@state.mn.us

Este documento está disponible en formatos alternativos para personas con discapacidades. Simplemente llamen al (651) 296-3353 (Si vive en las ciudades gemelas), (800) 657-3787 (Fuera de las ciudades gemelas), o por el servicio de retransmisión de Minnesota al (800) 627-3529. La Oficina del Fiscal General de Minnesota valora la diversidad y es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.