

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(a) contratista independiente?

En Minnesota no existe una prueba universal para determinar si una persona trabajadora es empleada o contratista independiente. La determinación depende de varios factores. El análisis legal puede variar según las circunstancias y la pregunta que se esté evaluando. Por ejemplo, el criterio para determinar si una persona tiene derecho al seguro de desempleo es distinto del criterio para determinar si califica para la compensación para trabajadores.

En general, una persona que realiza trabajo regular para una empresa, como parte de las actividades habituales de esa empresa, y cuyo trabajo es administrado por la empresa, es un(a) empleado(a). En cambio, una persona que tiene su propio negocio y contrata de manera independiente con varias empresas para proporcionar un bien específico o realizar un servicio es un(a) contratista independiente. Los(as) contratistas independientes reciben el Formulario 1099 para fines fiscales, mientras que los(as) empleados(as) reciben el Formulario W-2.

Clasificación errónea de contratistas independientes

La clasificación errónea de trabajadores(as) como contratistas independientes constituye robo de salarios. Las personas clasificadas erróneamente no tienen garantizados el salario mínimo ni el pago de horas extra, y en algunos casos ganan menos. Tampoco reciben las mismas protecciones que las personas empleadas como el seguro de desempleo, la compensación para trabajadores(as), ni las protecciones contra la discriminación y las represalias.

La clasificación errónea también perjudica al público y a los empleadores. Las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores(as) como empleados(as) pueden quedar en desventaja competitiva. Además, las personas que viven en Minnesota pierden ingresos fiscales que de otro modo se recaudarían mediante impuestos sobre la nómina, y los(as) contratistas independientes cargan con el costo total del Seguro Social y Medicare.

La clasificación errónea de contratistas independientes es un problema grave en Minnesota. Se estima que hasta el 20 % de los empleadores clasifica erróneamente al menos a un(a) empleado(a). El uso de contratistas independientes por parte de las empresas ha crecido hasta casi el 10 % de la fuerza laboral.

¿Cómo saber si usted es un(a) contratista independiente?

Existen varias pruebas para determinar si usted es contratista independiente o empleado(a). A continuación se describen las pruebas utilizadas en algunas de las situaciones laborales más comunes.

Seguro de desempleo.

El programa de seguro de desempleo de Minnesota es administrado por el Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota (Department of Employment and Economic Development, DEED).

Para obtener más información sobre contratistas independientes y el seguro de desempleo, favor de visitar DEED en: <https://www.uimn.org/employers/wages-taxes/independent-contractors/index.jsp>.

El seguro de desempleo utiliza factores de “derecho consuetudinario” que incluyen (Minn. Stat. § 181.723):

- ¿El empleador o la persona trabajadora controla los medios y la manera en que se realizan los servicios?

- ¿Cualquiera de las partes puede demandar por incumplimiento de contrato, o el empleador puede despedir a la persona trabajadora sin incurrir en responsabilidad alguna?
 - ¿El empleador o la persona trabajadora determina el costo de proporcionar bienes o servicios? ¿La persona trabajadora recibe pago por trabajo realizado o de manera regular?
 - ¿El empleador o la persona trabajadora proporciona las herramientas y el equipo, un vehículo u otros suministros necesarios?
 - ¿El empleador o la persona trabajadora controla el lugar donde se realiza el trabajo?
- Si la persona trabajadora recibe compensación por trabajo realizado;
 - Si la persona se encuentra en posición de obtener ganancias o pérdidas;
 - Quién puede terminar la relación laboral y si existen consecuencias por la terminación;
 - La inversión en herramientas;
 - Si la persona trabajadora es responsable por negligencia; y
 - Si los servicios prestados son fundamentales para la actividad comercial.

Tributación e ingresos.

El Departamento de Ingresos de Minnesota (Department of Revenue) considera muchos factores al decidir si una persona trabajadora es contratista independiente o empleado(a). Estos factores se agrupan en tres categorías principales: control del comportamiento, control financiero y la relación entre las partes. Para obtener más información, favor de comunicarse con el Departamento de Ingresos o visitar: <https://www.revenue.state.mn.us/independent-contractor-or-employee>.

Compensación para trabajadores.

El programa de compensación para trabajadores de Minnesota es administrado por el Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Department of Labor and Industry, DLI). Al determinar si una persona trabajadora es contratista independiente o empleado(a) para fines de compensación para trabajadores, el Departamento de Trabajo e Industria aplica una prueba de múltiples factores que varía según la ocupación. Estas directrices se encuentran en el Capítulo 5224 de las Reglas de Minnesota.

En general, los factores considerados (Minn. R. 5224.0340), siendo el "control" el factor más importante, incluyen:

- El derecho de control;
- El derecho de despido;
- Si la persona trabajadora está disponible para el público en general;

Reclamaciones salariales estatales .

Al determinar si un trabajador es un(a) contratista independiente o empleado(a) para fines de violaciones de salario mínimo y horas extras, el Departamento de Trabajo e Industria promulgó la Regla de Minnesota 5200.0221. La prueba utilizada es similar a la prueba general de compensación para trabajadores explicada anteriormente, excepto que el control no se pondera más que otros factores.

Clasificación errónea en la industria de la construcción

A partir de marzo de 2025, una persona trabajadora de la construcción se considera contratista independiente si es propietaria de un negocio y dicho negocio cumple con todos los siguientes requisitos:

1. El negocio fue establecido y se mantiene separado e independiente de la persona para quien el negocio presta servicios o realiza trabajo;
2. El negocio posee, renta o arrienda su propio equipo, herramientas o espacio de oficina;
3. El negocio presta u ofrece prestar los mismos o servicios de construcción similares a múltiples personas o al público en general;
4. El negocio cumple con las leyes fiscales federales y de Minnesota;

5. El negocio se encuentra en buen estado como entidad comercial ante la Oficina de la Secretaría de Estado de Minnesota, si corresponde;
6. El negocio cuenta con una cuenta de seguro de desempleo de Minnesota, si se requiere;
7. El negocio cuenta con seguro de compensación para trabajadores, si se requiere;
8. El negocio cuenta con todas las licencias, registros y certificaciones requeridas;
9. El negocio opera bajo un contrato por escrito para proporcionar servicios específicos, y dicho contrato debe estar firmado y fechado por ambas partes, la entidad comercial y la persona para quien se realiza el trabajo; debe estar completamente ejecutado a más tardar 30 días después de la fecha en que comienza el trabajo; identificar los servicios específicos que se proporcionarán; y establecer la compensación sobre una base de comisión, por trabajo, o por licitación competitiva;
10. El negocio presenta facturas y recibe pagos por la finalización de servicios específicos proporcionados conforme al contrato por escrito a nombre de la entidad comercial. Los pagos en efectivo no cumplen con este requisito;
11. Los términos del contrato permiten que el negocio controle los medios para realizar los servicios, y el negocio realmente controla la ejecución de los servicios específicos;
12. El negocio asume los principales gastos y costos relacionados con la prestación de los servicios específicos conforme al contrato por escrito;
13. El negocio es responsable de la finalización de los servicios específicos que se proporcionarán o realizarán conforme al contrato por escrito, y el negocio es responsable por no completar dichos servicios; y
14. El negocio puede obtener ganancias adicionales o sufrir una pérdida conforme al contrato.

Sanciones

Un negocio que clasifique erróneamente a personas empleadas como contratistas independientes puede estar sujeto a las siguientes sanciones:

- Indemnización por daños y perjuicios a la persona trabajadora. Esto puede incluir:
 - La diferencia entre lo que se le debería haber pagado a la persona trabajadora como empleada, incluyendo el salario mínimo, las horas extras, los diferenciales por turnos, las vacaciones y licencias por enfermedad;
 - El valor de prestaciones tales como seguro médico, seguro de vida y por discapacidad, y planes de jubilación;
 - El valor de las contribuciones del empleador al seguro de desempleo, la seguridad social y Medicare;
 - Cualquier otro coste y gasto en que incurra la persona trabajadora como consecuencia de que el empleador no lo haya clasificado como empleado.
- Una multa de hasta 10 000 dólares por cada persona trabajadora que el empleador no haya clasificado correctamente como empleado.
- Una multa de hasta 10 000 dólares por cada caso de clasificación incorrecta de una persona trabajadora como empleado según la legislación local, estatal o federal aplicable; por no revelar que una persona trabajadora es empleada cuando así lo exige la legislación local, estatal o federal aplicable; y por exigir o solicitar a una persona que firme un contrato que la clasifique erróneamente, la represente de forma incorrecta o la trate como contratista independiente.
- Una multa de 1000 dólares por cada caso de obstrucción de las investigaciones del Departamento de Trabajo e Industria sobre presuntas infracciones por clasificación errónea de trabajadores.

A quién contactar

Si usted cree que ha sido clasificado(a) erróneamente, existen varias organizaciones gubernamentales con las que puede comunicarse, entre ellas:

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

Office of Minnesota Attorney General Keith Ellison

Wage Theft Unit

445 Minnesota Street, Suite 600 St. Paul, MN 55101
(651) 296-3353

(dentro del Área Metropolitana de las Ciudades Gemelas)
(800) 657-3787

(fuera del Área Metropolitana de las Ciudades Gemelas)
(800) 627-3529

(Servicio de retransmisión de MN)

El Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota es la agencia estatal con autoridad para investigar las infracciones y hacer cumplir muchas de las leyes relacionadas con los salarios de Minnesota, incluida la clasificación errónea de las personas trabajadoras. Puede ponerse en contacto con el Departamento de Trabajo e Industria al:

Minnesota Department of Labor and Industry

443 Lafayette Road North St. Paul, MN 55155
(651) 284-5005 o (800) 342-5354
www.dli.mn.gov
dli.laborstandards@state.mn.us

El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota hace cumplir las leyes sobre clasificación errónea de personas trabajadoras como parte de su autoridad para administrar el programa de seguro de desempleo. El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico puede ser contactado en:

Minnesota Department of Employment and Economic Development

1st National Bank Building
332 Minnesota Street, Suite E200 St. Paul, MN 55101
(651) 259-7114 o (800) 657-3858
mn.gov/deed/
DEED.customerservice@state.mn.us

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

Minnesota Department of Revenue

Tax Evasion or Tax Fraud Tips
Mail Station 6590
600 N. Robert Street St. Paul, MN 55146
(651) 297-5195 o (800) 657-3105
www.revenue.state.mn.us
tax.fraud@state.mn.us

La Oficina de Fraudes del Departamento de Comercio de Minnesota puede identificar a personas trabajadoras clasificadas erróneamente a través de sus investigaciones penales sobre presunto fraude en compensación para trabajadores. El Departamento de Comercio puede ser contactado en:

Minnesota Department of Commerce

Golden Rule Building, 85 7th Place East Suite 280
Saint Paul, MN 55101
(651) 2539-1600
mn.gov/commerce/
consumer.protection@state.mn.us