

# Contratista independiente

**¿Soy un contratista o empleado independiente?** Que sea usted un empleado depende de las condiciones de su empleo, *no* del cargo o título de su empleo o de su horario laboral. La ley indica que usted es un empleado a menos que su empleador pueda demostrar lo contrario. Es posible que su empleador lo haya clasificado mal como un contratista independiente, cuando realmente es usted un empleado. Los trabajadores a quienes se les clasifica incorrectamente frecuentemente incluyen trabajadores “temporales”, obreros por contrato, trabajadores de la construcción, amas de llaves, trabajadores de oficios domésticos, niñeras, jardineros y otros trabajadores que no tienen suficiente control sobre su trabajo para ser “contratistas independientes”. *La capacidad de fijar su propio horario de trabajo no lo convierte en contratista independiente. El cargo o título de su empleo no lo convierte en contratista independiente.* Depende del trabajo que realiza.

**¿Por qué importa mi clasificación de empleo?** Las leyes laborales federales y del estado aplican solamente a empleados, no a contratistas independientes. Si se le clasificó equivocadamente como contratista independiente, podría perderse salarios por tiempo extra, pagar más en impuestos y otros beneficios de empleados. A los empleadores se les exige por ley 1) pagar a los empleados el salario mínimo y horas extras; 2) pagar a los empleados por lo menos una vez al mes; 3) proporcionar un estado de ingresos devengados por cada período de pago que muestra las horas laboradas, el pago bruto y el pago neto; 4) proporcionar una declaración W-2 de salarios e ingresos devengados en fechas tributarias; 5) pagar impuestos por empleo y otros requisitos legales. Los empleadores a menudo clasifican incorrectamente a los trabajadores para sortear estas leyes.

**¿Qué sucede si no estoy seguro/a?** No existe una sola prueba para ello; es una combinación de factores. Pregúntese:

- *¿Cuánto tiempo se supone que trabaja para su empleador?* Si parece más un trabajo permanente sin una fecha de finalización, probablemente sea un empleado.
- *¿Cuánto control tiene su empleador sobre el trabajo que usted realiza?* Si usted tiene el *control real* sobre aspectos *significativos* de su empleo —lo que hace y cómo lo hace— probablemente sea un contratista. ¡Fijar su propio horario de trabajo no es suficiente para convertirlo en contratista independiente!
- *¿Puede obtener una ganancia o una pérdida por medio de su trabajo?* Si sus propias decisiones pueden crear una ganancia o una pérdida para el negocio, probablemente sea un contratista independiente. *Decidir trabajar más horas por más sueldo no cuenta* para determinar pérdidas y ganancias. Tiene que ser ganancia o pérdida para la compañía, no para usted.
- *¿Es su trabajo “parte integral” del negocio?* Por ejemplo, si trabaja como carpintero para una empresa constructora que realiza estructuras para casas residenciales, usted es elemento *integral* para el negocio del empleador; no podría operar sin usted. Si el negocio es de pasteles decorados personalizados, su trabajo como decorador/a de pasteles es elemento *integral* para el negocio de su empleador. Si usted es “parte integral”, probablemente sea un empleado.
- *¿Requiere su trabajo “habilidad especial e iniciativa”?* Habilidades especiales significa la habilidad de tomar *decisiones empresariales, no destrezas técnicas*. Si su trabajo no requiere que tome decisiones empresariales, probablemente sea un empleado.

**Usted podría ser un empleado, si:** 1) firmó un contrato que indique que acordó trabajar como contratista independiente; 2) su empleador le proporcionó un formulario 1099-MISC en lugar de un formulario W-2 (declaración de salarios) para presentar al Servicio de impuestos internos (IRS, por sus siglas en inglés); 3) se le pagó en efectivo o por trabajo, o 4) tiene horario laboral flexible.

**¿Cómo puedo protegerme?** Si desea recuperar salarios perdidos o tiene algún otro problema legal, es importante obtener información sobre la persona y la empresa que lo contrató.

- **Datos de contacto:** Consiga el nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona que lo contrató. Anote la marca, el modelo y el número de placa de su vehículo.
- **Trabajo:** Anote la ubicación, fechas y horas que trabajó; la clase de trabajo que realizó, cuánto le pagaron y cuánto le adeudan.
- **Contrato escrito:** Trate de obtener un contrato escrito que describa el trabajo, cuánto le pagarán y cuándo. Si el contrato no es por escrito, aún así se puede hacer valer legalmente, pero es más difícil de comprobar. Su testimonio, comprobantes por compras del trabajo, sus notas acerca del empleo, su registro de horas trabajadas,; todo puede utilizarse para comprobar un contrato verbal de empleo.
- **Carta de exigencia:** Escriba una “carta de exigencia” a su empleador donde le exige que le paguen lo que le adeudan. Envíe a su empleador una copia por correo certificado, solicitando acuse de recibo y la otra por medio de correo postal de primera clase. Si su reclamación es menor a \$10,000, puede entablar una demanda ante un Tribunal de Justicia (tribunal de reclamaciones menores) sin necesidad de un abogado. El Tribunal de Justicia es para las personas que no cuentan con abogado o no pueden pagar honorarios de abogado.