



Clasificación Incorrecta Según las Leyes Administradas por la WHD



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE.UU.

dol.gov/agencies/whd
1-866-4-US-WAGE

Descargo de Responsabilidad

Esta presentación brinda información general y no tiene fuerza de ley ni de dictamen jurídico.

El Departamento de Trabajo brinda esta información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para dar al público acceso a la información sobre los programas del Departamento de Trabajo. Debe saber que, aunque intentamos que la información sea oportuna y precisa, a menudo habrá un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Por tanto, no ofrecemos ninguna garantía expresa o implícita. El Registro Federal y el Código de Normas Federales siguen siendo las fuentes oficiales de normativa jurídica y reglamentaria publicada por el Departamento de Trabajo. Haremos todo lo posible por mantener esta información actualizada y por corregir los errores que se nos comuniquen.



Protegiendo sus Derechos

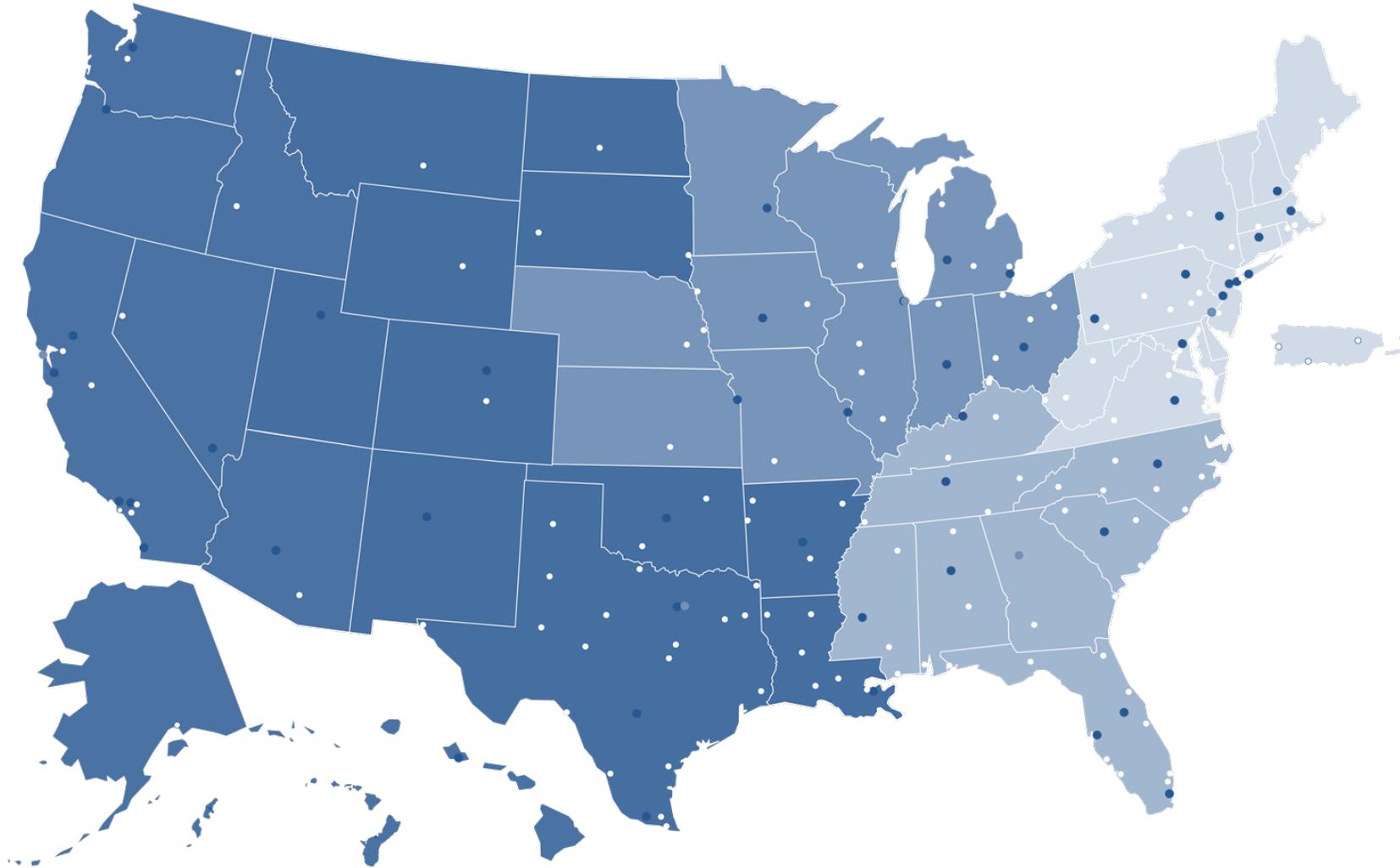
Administrando las Protecciones en el Lugar de Trabajo

- Cubrimos 10 millones de establecimientos en todo el país y a 148 millones de trabajadores
- Contamos con más de 200 oficinas de la WHD en todo el país
- Hablamos más de 200 idiomas

Administración Sin Importar el Estatus Inmigratorio

- Las leyes laborales abarcan a todos los trabajadores, sin importar su condición inmigratoria
- Las protecciones aplican sin importar el estatus inmigratoria
- La WHD no les pregunta a los trabajadores sobre su estatus inmigratoria

Ayudamos a los Trabajadores en Todo el País



Asegurando el Pago Justo



La Educación Promueve el Cumplimiento

Educación y capacitación para los trabajadores:

dol.gov/agencies/whd/workers

Educación y capacitación para los empleadores:

dol.gov/agencies/whd/employers





Lo que Hacemos

Promoviendo el Cumplimiento y las Voces de los Trabajadores

- **Poner fin a la clasificación errónea** que niega a los trabajadores el acceso a los derechos y beneficios básicos
- **Abordar las represalias** protegiendo los derechos de los trabajadores que hacen valer sus derechos
- **Priorizar a los trabajadores con sueldos bajos** y las comunidades de pocos recursos que se enfrentan a desigualdades estructurales

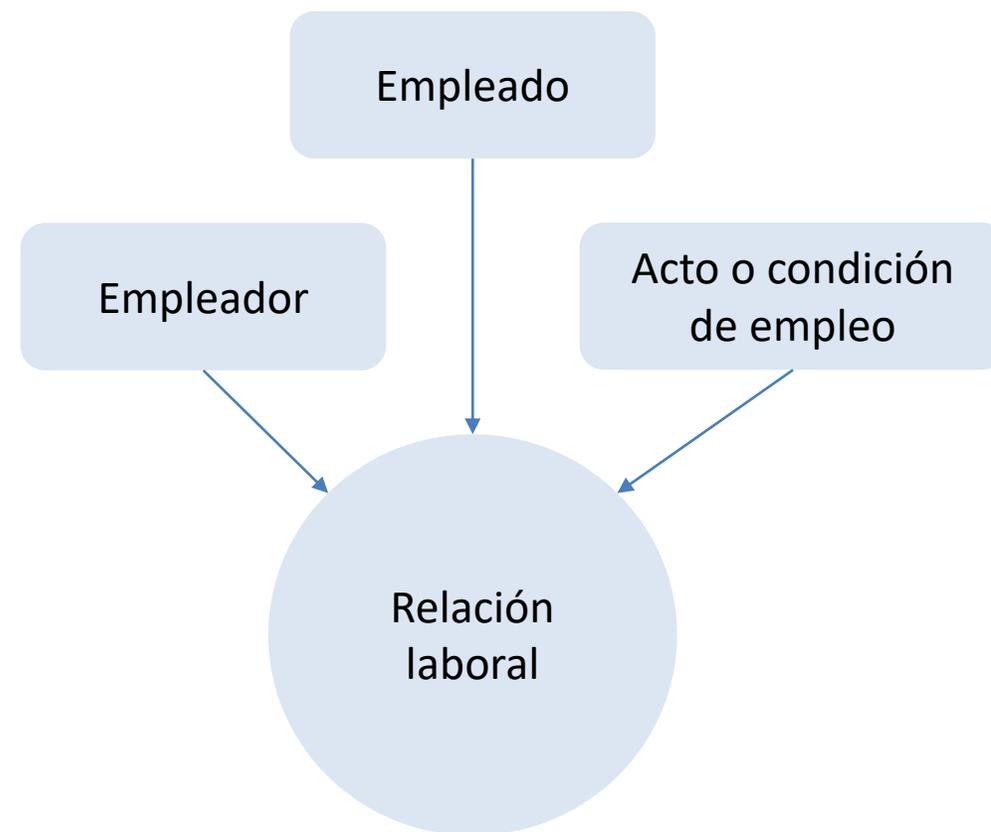


Comprender la Clasificación de Trabajadores según la FLSA

¿Qué es la Clasificación Errónea?

La clasificación errónea ocurre cuando:

- Un trabajador se considera empleado según la ley, pero el empleador lo trata como contratista independiente.
- La FLSA aplica cuando hay una relación laboral entre un empleado y un empleador.



¿Qué es la Clasificación Errónea?

La mayoría de los trabajadores son empleados según la FLSA.



Dónde Ocurre la Clasificación Errónea

La clasificación errónea puede ocurrir en cualquier industria.



Abordar la Desigualdad

Solo los empleados pueden

- presentar quejas federales por discriminación contra un empleador
- participar en negociaciones colectiva
- presentar reclamos por discapacidad
- hacer valer su derecho a la licencia relacionadas con el embarazo

Poner fin a la clasificación errónea combate desigualdades históricas que enfrentan las mujeres, los inmigrantes, las personas de color y los trabajadores con discapacidades.

Costos de las Clasificación Errónea

Clasificación errónea . . .

- Niega a los empleados el derecho al salario mínimo, pago de sobretiempo y otras protecciones
- Crea cargas de impuestos para los trabajadores clasificados erróneamente
- Crea competencia desleal para las empresas responsables que cumplen con la ley
- Lleva a pérdida de ingresos fiscales para el gobierno

Conceptos Erróneos Comunes

Un trabajador clasificado erróneamente como contratista independiente por el empleador puede realmente ser un empleado, incluso si el trabajador:

- Acepta que se le pague en efectivo o con un cheque, registrado o no.
- Recibe un formulario de impuestos 1099.
- Firma un contrato de contratista independiente.
- Está registrado como contratista independiente u otra entidad comercial según la ley estatal.
- Acuerda con el empleador que es un contratista independiente.

Factores

¿Cómo se determina la clasificación errónea?

No hay un solo hecho o circunstancia que determine la condición del trabajador.

- Si depende económicamente del empleador, entonces el trabajador es un empleado
- Si realiza negocios por su cuenta, entonces el trabajador es un contratista independiente



Realidad Económica

¿Cómo se determina la clasificación errónea?

- Se examina la realidad económica de la relación del trabajador con el empleador para determinar la dependencia económica
- Los tribunales generalmente aplican varios factores de "realidades económicas" como guías, pero los factores varían y ningún conjunto de factores es exclusivo.

Póliza

¿Cuál es la póliza actual de la WHD sobre el cumplimiento de la clasificación errónea?

La [hoja informativa de la WHD #13](#) se basa en la póliza actual de la WHD.



Factores de Clasificación Errónea

	EMPLEADO(A)	0	CONTRATISTA INDEPENDIENTE
	Trabajando para el negocio de otra persona		Dirigiendo su propio negocio
	Pagado por hora, salario o por pieza		Pagado al finalizar el proyecto
	Utiliza materiales, herramientas y equipo del empleador		Proporciona materiales, herramientas y equipos propios
Típicamente trabaja para un empleador		Trabaja con varios clientes	
Relación continua con el empleador		Relación temporal hasta la finalización del proyecto	
El empleador decide cuándo y cómo se realizará su trabajo		Decide cuándo y cómo realizarán el trabajo	
El empleador asigna el trabajo que se llevara a cabo		Decide qué trabajo harán	

DOL.GOV

1. Trabajo Integral para el Negocio

¿El trabajo realizado es parte integral del negocio del empleador, parte del proceso de producción o de los servicios que presta el empleador en su negocio?

Si es así, es más probable que el trabajador dependa económicamente del empleador.



2. Oportunidad de Obtener Ganancias o Sufrir Pérdidas

¿El trabajador toma decisiones de negocios independientes que afectan las ganancias y las pérdidas?

Si el trabajador no puede negociar los términos, tarifas y las estructuras de precios, o tener influencia sobre los servicios y productos que se ofrecen, es más probable que sea un empleado.

3. Inversión en las Instalaciones y el Equipo



¿El trabajador ha realizado inversiones que indiquen que tienen un negocio propio o simplemente compraron herramientas del oficio que los empleados suelen comprar?

Las inversiones del negocio por parte de los contratistas independientes generalmente son sustanciales y están destinadas a sostener el negocio más allá de cualquier trabajo que realice un trabajador.

4. Habilidades e Iniciativa

¿El trabajador ejerce su juicio o iniciativa independiente en el negocio?

Las habilidades especializadas por sí solas no indican el estatus de contratista independiente. Los contratistas independientes suelen tener la capacidad de trabajar a discreción y deciden cómo y cuándo trabajar.



5. Permanencia de la Relación

¿El trabajador tiene una relación permanente o indefinida con el empleador?

Una relación permanente o indefinida con el empleador sugiere que el trabajador puede ser un empleado. Un verdadero contratista independiente puede comercializar o vender sus servicios a una variedad de usuarios.

6. Control

¿Quién controla el monto del pago, las horas de trabajo y cómo se realiza el trabajo?

Normalmente, los contratistas independientes ejercen el control sobre los aspectos significativos del trabajo, como los horarios, las políticas y los procedimientos, y los estándares de calidad.



7. Organización de Negocios Independiente

¿El trabajador opera de forma independiente de algún empleador?

Normalmente, los contratistas independientes promocionan sus negocios y servicios, buscan activamente otros contratos y se presentan al público como negocios independientes.

Problemas Comunes

- Trabajadores fuera del lugar de trabajo se clasifican erróneamente porque trabajan en múltiples lugares.
- Teletrabajadores se clasifican erróneamente porque trabajan desde casa.
- Trabajadores altamente calificados, como los programadores de computadoras, se clasifican erróneamente por sus capacidades especializadas.
- Trabajadores de la construcción se clasifican erróneamente porque compran sus propias herramientas comunes del oficio.

Problemas Relacionados

- Servicios de voluntariada a un empleador que son similares al trabajo que realiza un empleado.
- Aprendices o estudiantes que realizan trabajos que deben ser pagados.

A woman wearing a yellow hard hat, a white long-sleeved shirt, and a bright green safety vest is standing on a construction site. She is holding a red and black walkie-talkie to her mouth with her right hand and a clipboard with a pen in her left hand. In the background, there are other construction workers in safety vests, a crane, and a building under construction. A dark blue banner with yellow text is overlaid on the left side of the image.

Cómo Podemos Ayudar

Cómo Presentar una Queja

- Las quejas se pueden presentar por teléfono.
- Las quejas pueden provenir de terceros.
- Las quejas son confidenciales.
- La WHD no pregunta a los trabajadores sobre su estatus inmigratoria.
- No hay costo para presentar una queja.



Información de Admisión de Queja

Nombre del empleado

- Información de contacto
- Dirección y número de teléfono
- Deberes/trabajo del empleado
- Circunstancias o acciones que causaron la posible violación de la ley
- Copias de los talones de pago o los registros personales de horas trabajadas, si están disponibles

Nombre del empleador

- Punto de contacto
- Dirección y número de teléfono

Esta información no es obligatoria, pero ayuda a desarrollar el caso.

¿Quién Puede Presentar una Queja?

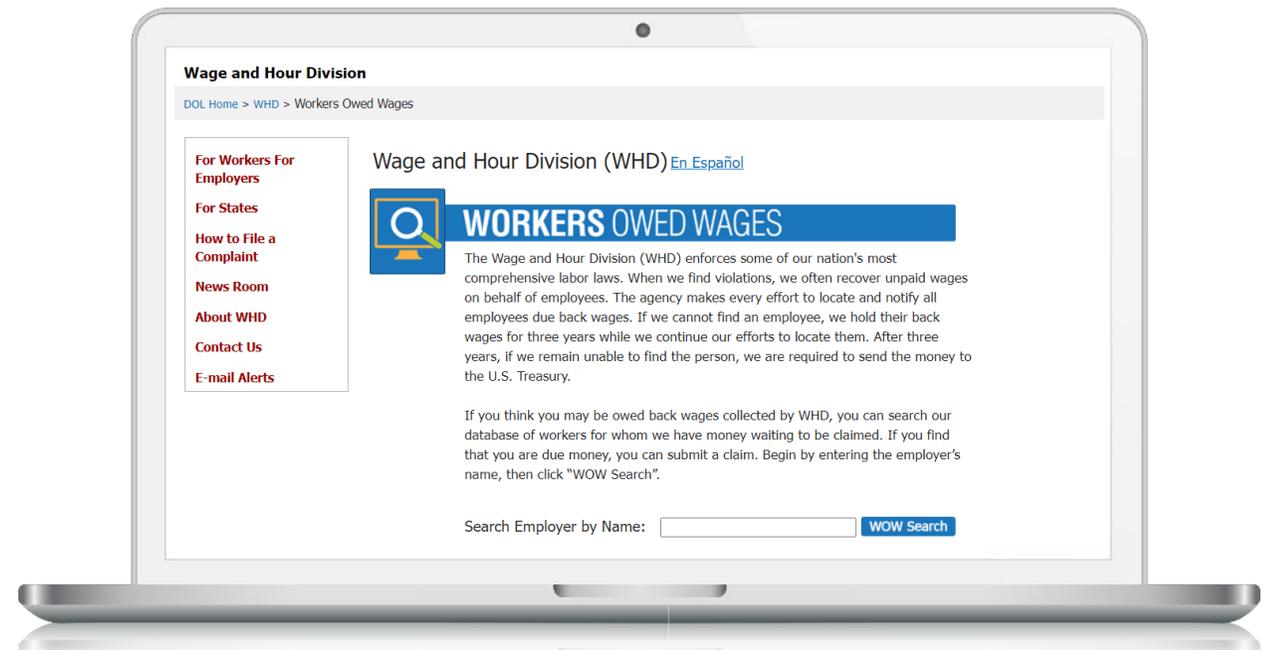
- Empleados actuales o anteriores
- Padres/Madres/Tutores
- Autoridades escolares
- Otros empleados
- Grupos de defensa
- Otras agencias



Recursos en Línea

- Los trabajadores a los que se les deben sueldos atrasados pueden ser difíciles de localizar
- La WHD busca a estos trabajadores
- “Workers Owed Wages” brinda acceso en línea para que los trabajadores y defensores busquen en nuestra base de datos

dol.gov/wow



Recursos en Línea

Sitio web de clasificación errónea - [Clasificación errónea de los empleados como contratistas independientes](#)

- [Mitos sobre la clasificación errónea](#)
- [Obtenga los datos sobre la clasificación errónea según la FLSA \(español\)](#)
- [Hoja informativa 13: ¿Soy empleado?: Relación laboral según la Ley de Normas Laborales Justas \(FLSA, por sus siglas en inglés\) \(español\)](#)
- [Elaws: Contratistas independientes](#)
- [Serie de videos conozca sus derechos: Clasificación errónea de contratista independiente](#)

Otros Recursos en Línea

- [Worker.gov/es](https://www.worker.gov/es)
- [IRS.gov](https://www.irs.gov)
- [Workcomp.gov](https://www.workcomp.gov)



Contáctenos

- Visite dol.gov/agencies/whd
- Llame a nuestro teléfono gratuito de información y ayuda al: 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243)

Contéctese con nosotros

Visite dol.gov/newsroom/digital

- WHD Twitter: twitter.com/whd_dol
- DOL Facebook: facebook.com/departmentoflabor
- DOL YouTube: youtube.com/user/USDepartmentofLabor
- DOL Blog: blog.dol.gov