

PROGRAMA DE REGULACIÓN DE SALARIO



Condado de Los Ángeles
Departamento de Servicios
Para Consumidores y
Negocios

500 W. Temple St, B-96
Los Angeles, CA 90012
Teléfono: (800)593-8222

Hoja Informativa: Clasificación Errónea de Trabajadores

Para Empleadores

Entendimiento de la Clasificación Errónea

La clasificación errónea ocurre cuando un trabajador es clasificado incorrectamente como un contratista independiente y no como un empleado. La clasificación errónea de trabajadores puede ocurrir sin intención debido a tendencias adoptadas de la industria o mala supervisión, pero se puede corregir. Los empleadores que clasifican erróneamente a propósito y no corrigen la situación a menudo se convierten en responsables de:

- Omisión de pago de beneficios e impuestos de nómina (seguro médico, discapacidad, seguro social, etc.)
- Infracciones de salarios y horas (omisión de pago de periodos de descanso, omisión de pago de horas extras, etc.)
- Omisión de pago de los gastos de funcionamiento estándar de los trabajadores

Cómo Identificar la Clasificación Errónea

La clasificación de un trabajador como un empleado o contratista independiente depende de varios factores. Estos factores incluyen:

- Si el empleador provee o paga las herramientas necesarias para realizar las funciones esenciales del trabajo
- Si el empleador controla (o tiene el derecho de controlar) elementos del trabajo (horario, rendimiento, ubicación, etc.)
- Capacidad para aceptar o rechazar asignaciones/buscar trabajo en otra parte
- Proceso para recibir el pago (comisión, base de trabajo, etc.)
- Duración de la relación laboral

Para ayudar a determinar si su negocio está clasificando a los trabajadores correctamente, utilice la hoja de trabajo del Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD) del Estado de California "Guía de Determinación de Empleo (DE38)". Esta hoja de trabajo proporciona orientación sobre si un trabajador es un empleado o un contratista independiente .

Para acceder a la hoja de trabajo visite http://www.edd.ca.gov/Payroll_Taxes/Independent_Contractor_Reporting.htm





Contáctenos

500 W. Temple St.
Room B-96
Los Angeles, CA 90012
(800)593-8222

Visite nuestro sitio web

Para consejos y contenido exclusivo visite nuestro sitio web

dcba.lacounty.gov

Síguenos



@LACountyDCBA
@LACoConsumidor
@LACoSmallBiz



LACountyDCBA

Cómo Evitar la Clasificación Errónea

Educándose a sí mismo y a su equipo de gerentes sobre cómo clasificar correctamente a empleados nuevos y existentes puede ayudar a evitar pérdida monetaria significativa y otras sanciones. Su compañía puede reducir el riesgo de clasificación errónea de los trabajadores a través de:

- ✓ El análisis de las actividades de los trabajadores - Los empleadores deberían asegurarse de que las tareas de los trabajadores estén alineadas con una relación de trabajo de contratista independiente, así como sus acuerdos de contratistas independientes.
- ✓ El desarrollo de una política para el uso de los formularios 1099 de manera apropiada.
- ✓ La evaluación de la independencia de los trabajadores (Permitir que los contratistas independientes puedan establecer sus propios horarios, busquen otro trabajo, etc.).

Cómo Tratar de la Clasificación Errónea

Si la clasificación errónea de trabajadores está afectando su negocio, es importante tomar este asunto muy en serio. Cada caso es diferente. Es en su mejor interés resolver la situación antes de que se tomen medidas legales contra usted. Las sanciones pueden incluir; multas, pago de salarios atrasados y/o cargos civiles y penales.

Ejemplo de sanciones:

- En base a un examen de las reclamaciones presentadas ante la División de Estándares Laborales (DSLE) de California, se calcula que las compañías que proveen conductores de camión para los puertos en California son anualmente responsable por hasta \$998 millones cada año en infracciones de salarios y horas.¹

Usted puede consultar con un abogado si tiene alguna pregunta sobre sus trabajadores o si sospecha que está ocurriendo una clasificación errónea. Las compañías pueden afrontar un reclamo al:

- Ponerse en contacto con el servicio de referencia de abogados del Colegio de Abogados del Condado de Los Ángeles en (213) 243-1525 para una consulta gratuita de 30 minutos.
- Preguntar a su abogado acerca de los programas de amnistía - como el Proyecto de Ley 621 (Operadores de Camiones de Acarreo: Programa de Amnistía de Empleadores de Transportes Motorizados), que se centra en ayudar a la industria del transporte del puerto - para ayudarlo a colaborar con los trabajadores y disminuir posibles sanciones.

¹: Smith, Rebecca. "The Big Rig Overhaul." *The National Employment Law Project*. Feb. 2014. Pg 4. Web.

