

Infórmese Bien Sobre
LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA

Conforme a la ley de Normas Justas De Trabajo (FLSA)

¿Empleado o contratista independiente?

La Ley de Normas Justas De Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) ofrece protección en materia de salario mínimo y pago de horas extras a casi todos los trabajadores de EE.UU. Algunos empleadores tratan incorrectamente como contratistas independientes a los trabajadores que son empleados según esta ley federal. Llamamos a eso “clasificación errónea”. Si se le clasifica erróneamente como contratista independiente, su empleador puede intentar negarle los beneficios y protecciones a los que tienen derecho legalmente.

Consulte la hoja informativa 13 para obtener más información sobre los factores utilizados para determinar si usted es un empleado o un contratista independiente.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
ESTADOS UNIDOS

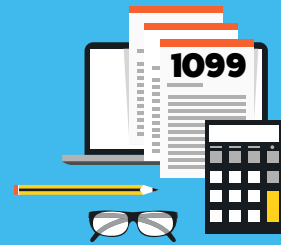
1-866-4US-WAGE
dol.gov/whd



Los empleadores no pueden clasificar erróneamente a un empleado por ningún motivo, incluso si el empleado está de acuerdo.



Usted no es un contratista independiente en virtud de la FLSA por el mero hecho de trabajar fuera de la empresa o desde casa con cierta flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo.



Recibir un 1099 no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas.



Incluso si usted es un contratista independiente en virtud de otra ley (por ejemplo, la ley de impuestos o la ley estatal), todavía puede ser un empleado en virtud de las Normas Justas.



Firmar un acuerdo de contratista independiente no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas.



Tener un número de identificación de empleado (EIN, por sus siglas en inglés) o documentos que indiquen que usted está prestando servicios como una Sociedad de Responsabilidad Limitada (LLC, por sus siglas en inglés) u otra entidad comercial no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas De Trabajo.



Ya sea que le paguen en efectivo o con cheque, en blanco o en negro, todavía puede ser un empleado en virtud de las Normas Justas.



La “práctica común de la industria” no es una excusa para clasificarlo erróneamente en virtud de las Normas Justas.