

# LA LEY DE NEW JERSEY PROHIBE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DE LOS TRABAJADORES

## NOTIFICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y LAS RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

### ¿QUÉ ES LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

- La clasificación errónea es la práctica mediante la cual un empleador clasifica indebidamente a los empleados como contratistas independientes.
- La clasificación errónea puede privar ilegalmente a los trabajadores de los derechos, protecciones y beneficios básicos a los que tienen derecho, como el derecho a recibir el **salario mínimo**, el derecho al pago de **horas extra**, protecciones en cuanto a **prontitud y modo de pago**, protección contra **deducciones ilegales del sueldo**, **indemnización por desempleo**, **beneficios por discapacidad temporal**, **beneficios del seguro por licencia familiar**, **indemnización a los trabajadores**, **licencia familiar** y **licencia por enfermedad acumulada**.
- A menudo, cuando se les paga a los trabajadores en efectivo “fuera de los libros”, este puede ser un método para ocultar una clasificación errónea u otras obligaciones legales relacionadas con el empleo.

### ¿SOY UN EMPLEADO O UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- **Bajo la Ley de Compensación por Desempleo de New Jersey, la Ley de Salarios y Horas, la Ley de Pago de Salarios, la Ley de Cobro de Salarios, la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (incluyendo las secciones que estipulan el Seguro de Licencia Familiar) y la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, si usted realiza un servicio y recibe un pago, se presume que es un empleado, a menos que el empleador pueda probar las siguientes tres circunstancias:**
  - (A) Usted ha estado y seguirá estando libre del control o dirección respecto a la prestación de servicios, tanto en virtud de un contrato de servicio como de hecho; y
  - (B) El servicio está fuera del curso habitual de la empresa para la que se realiza dicho servicio o el servicio se realiza fuera de todos los lugares de negocio de la empresa para la que se realiza dicho servicio; y
  - (C) Usted se dedica de forma habitual a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de forma independiente.
- Esto se conoce en New Jersey como la “**prueba ABC**” para el estatus de contratista independiente.
- Visite [www.myworkrights.nj.gov](http://www.myworkrights.nj.gov) para conocer los factores a considerar para cada una de las tres pruebas anteriores.

## ¿TENGO QUE PROBAR QUE SOY UN EMPLEADO?

- No. Si trabajó y le pagaron, se presume que es un empleado. Es **la responsabilidad del empleador** demostrar que se cumplen las tres partes de la prueba ABC.
- Si el empleador no logra cumplir con su obligación de demostrar que se han cumplido las **tres** partes de la prueba ABC, entonces se considera que usted es un empleado, a quien le corresponden los derechos, las protecciones y los beneficios como tal según las leyes de New Jersey mencionadas anteriormente.
- Si cree que ha sido clasificado erróneamente, envíe un correo electrónico a **misclass@nj.dol.gov**.

## ¿IMPORTA SI RECIBÍ UN FORMULARIO 1099 DEL IRS EN LUGAR DE UN FORMULARIO W-2?

- No. No importa cuál es el formulario de impuestos federales que el empleador utiliza para declarar los ingresos.
- Lo que importa son los hechos que rodean su relación laboral con el empleador y la aplicación de la prueba ABC a esos hechos.

## SI MI EMPLEADOR ME HIZO FIRMAR UN ACUERDO DE CONTRATISTA INDEPENDIENTE ANTES DE CONTRATARME, ¿ESO ME CONVIERTE EN UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- No. Su estatus laboral se determina en base a un análisis de todos los hechos que rodean su relación con el empleador según la prueba ABC.
- NJ DOL revisará el acuerdo que usted firmó pero su relación laboral no estará determinada sólo por este acuerdo.
- Los tribunales de New Jersey han dictaminado que considerar sólo el acuerdo, en caso de que exista, y no la totalidad de los hechos que rodean su relación con el presunto empleador, sería “la prevalencia de la forma sobre la sustancia”, lo cual, según los tribunales, es incorrecto.

## ¿QUÉ SUCEDE CUANDO UNA AGENCIA O TRIBUNAL ESTATAL DESCUBRE QUE UN EMPLEADOR HA CLASIFICADO ERRÓNEAMENTE A UN EMPLEADO COMO CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Además de la concesión de un recurso o recursos para que el empleado clasificado erróneamente o el organismo estatal sea indemnizado por la violación de la ley subyacente de New Jersey sobre salarios, beneficios o impuestos por parte del empleador (por ejemplo, la concesión de un pago retroactivo al empleado clasificado erróneamente que ha sido privado ilegalmente del salario mínimo legal o del pago de primas por horas extras en violación de la Ley Estatal sobre Salarios y Horas, o cuyo pago estaba sujeto a deducciones ilegales en violación de la Ley Estatal de Pago de Salarios), la ley de New Jersey también faculta al Department of Labor and Workforce Development a tomar **medidas** e imponer **sanciones** contra un empleador que haya clasificado erróneamente a sus empleados, incluyendo:

- Una **penalización pagada por el empleador al empleado clasificado erróneamente** de no más del 5 por ciento de los ingresos brutos del trabajador en los últimos 12 meses.
- Una **penalización de hasta 250 dólares por empleado clasificado erróneamente por una primera violación y hasta 1,000 dólares por empleado clasificado erróneamente por cada violación subsiguiente.**

- En caso de violación de las leyes estatales sobre salarios, beneficios o impuestos en relación con la clasificación errónea de los empleados, la imposición de
  - › Una **orden para detener el trabajo**.
  - › La **suspensión o revocación de una o más licencias en poder del empleador** y que son necesarias para operar su negocio.
  - › **Sanciones y cargos adicionales pagaderos al departamento** y, cuando se adeuden salarios al empleado, una cantidad adicional en **concepto de daños y perjuicios liquidados pagaderos al empleado, equivalente a no más del 200 por ciento de los salarios adeudados**.

## ¿ESTOY PROTEGIDO DE LAS REPRESALIAS DE MI EMPLEADOR POR INFORMAR DE UNA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA?

- Los empleados están protegidos contra las represalias de sus empleadores por haber realizado una consulta o presentado una queja al empleador, al Comisionado de Trabajo o a un representante autorizado en relación con cualquier posible violación por parte del empleador de cualquier ley estatal sobre salarios, beneficios o impuestos, incluidas las consultas o quejas que impliquen una clasificación errónea, o porque el empleado haya iniciado o esté a punto de iniciar cualquier procedimiento en virtud de la ley estatal sobre salarios, beneficios o impuestos o relacionado con ella, o porque el empleado haya testificado o esté a punto de testificar en dicho procedimiento.
- En los casos en que se haya producido tal represalia, el departamento está autorizado por ley a imponer una sanción administrativa al empleador; sin embargo, sólo los tribunales están autorizados por ley a ordenar el reintegro o el pago retroactivo.

## INFORMAR SOBRE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA

Si ha sido clasificado erróneamente y desea presentar una reclamación, puede hacerlo aquí:

<https://wagehour.dol.state.nj.us/default.htm>

Para obtener más información:

### CORREO ELECTRÓNICO:

[misclass@dol.nj.gov](mailto:misclass@dol.nj.gov)

### TELÉFONO:

609-292-2321

### FAX:

609-292-7801

### CORREO:

Employer Accounts  
 Subject – Misclassification  
 NJ Department of Labor and Workforce Development  
 1 John Fitch Plaza P.O. Box 942  
 Trenton, NJ 08625-0942

- Sea cual sea la forma que elija para comunicarse, habrá personal multilingüe que podrá ayudarle y servirle con traducción cuando sea necesario.
- También puede visitar [www.myworkrights.nj.gov](http://www.myworkrights.nj.gov) para conocer más sobre la clasificación errónea.

**EXHIBIR ESTE PÓSTER EN UN LUGAR VISIBLE**



[NJ.GOV/LABOR](http://NJ.GOV/LABOR)