

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 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

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 para conocer más sobre la clasificación errónea.

EXHIBIR ESTE PÓSTER EN UN LUGAR VISIBLE



NJ.GOV/LABOR