

Las empresas deben mantener documentación suficiente para respaldar las razones por las cuales clasifican a un individuo como "contratista independiente". Ejemplos de documentación pertinente: copias de las facturas preimpresas del individuo, copias de contratos firmados, formularios de licitación, certificados de seguro, formularios y papelería del negocio, números de identificación fiscal federal y estatal, listados en directorios telefónicos comerciales, sitio web del negocio, anuncios públicos para ofrecer sus servicios, actas constitutivas y contratos de arrendamiento de propiedades comerciales. El Departamento utilizará toda la información disponible para determinar el estatus de un trabajador.

Llame al 866-403-6163 y seleccione la opción 1, de lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. si tiene preguntas sobre la clasificación adecuada de trabajadores o visite:

<http://www.dli.pa.gov/getclassified>

Aunque el Departamento ha hecho todo lo posible por proporcionar información precisa, no está obligado a atenerse a lo aquí declarado si no coincide con la ley.

Ofrecemos asistencia y servicios adicionales a las personas con discapacidades que los soliciten.  
Empleador/programa que apoya la igualdad de oportunidades



Pennsylvania  
**Department of  
Labor & Industry**

Oficina De Servicios Fiscales De Compensación  
Por Desempleo

# ¿Es empleado o contratista independiente?



**Conocer**

**la diferencia**

**le beneficia**

Todas las empresas en Pensilvania deben entender que, según la Ley de Compensación por Desempleo de Pensilvania, o ley de UC (por sus siglas en inglés), para fines de beneficios e impuestos, se da por hecho que el término “empleado” se aplica a todo individuo que realiza servicios por los cuales el trabajador recibe pago. A menos que se excluya específicamente de la cobertura, todo dicho trabajo bajo cualquier contrato de contratación, expreso o implícito, escrito u oral, lo cual incluye trabajo realizado en el comercio interestatal o como director de una sociedad anónima, está cubierto por la Ley de UC. Una excepción a la regla general son los contratistas independientes.

Los servicios realizados por un trabajador quedarán excluidos de las disposiciones de beneficios e impuestos de la Ley de Compensación por Desempleo si el individuo es un “contratista independiente”. Para ser excluido de la cobertura, el individuo que realice los servicios debe cumplir con dos condiciones de acuerdo con la Sección 4(I)(2)(B) de la Ley de UC:

1. El individuo ha operado y continuará operando sin estar bajo el control o la dirección respecto a la realización de los servicios involucrados, tanto de acuerdo con los términos de su contrato de servicio como en la práctica y
2. En cuanto a estos servicios, el individuo se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de manera independiente.

Solo si ambas condiciones se cumplen a satisfacción del Departamento, se considerará a la persona como un “contratista independiente”. A menos que se cumplan esos criterios, y hasta que se cumplan, los servicios serán considerados como “empleo” sujetos a la cobertura de la ley de UC. Un acuerdo escrito entre un trabajador y la empresa no determina el estatus del trabajador.

Además, el Departamento de Trabajo e Industria de Pensilvania también hace cumplir la Ley de Clasificación Errónea en el Trabajo de Construcción (Construction Workplace

Misclassification Act, Ley 72 de 2011), que establece requisitos adicionales si un trabajador realiza servicios en la industria de la construcción. En estos casos, se designará a un trabajador como contratista independiente solo si el trabajador (1) tiene un contrato escrito para realizar dichos servicios, (2) nadie dirige o controla la ejecución de los servicios ni en el contrato de servicio ni en la práctica, y (3) se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de manera independiente. Para demostrar que un trabajador se dedica habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de manera independiente, el empleador debe comprobar que el trabajador:

- posee las herramientas esenciales, el equipo y otros bienes necesarios para realizar los servicios de manera independiente de la persona para quien se realizan los servicios;
- obtiene una ganancia o tiene una pérdida como resultado de realizar los servicios;
- realiza los servicios a través de un negocio en el cual la persona tiene derechos de propietario;
- tiene un local comercial que no es el lugar de la persona para la cual está realizando los servicios;
- ha realizado previamente los mismos servicios o servicios similares para otra persona sin estar sujeto a la dirección o el control sobre la ejecución de los servicios, ni por medio del contrato para el servicio ni en la práctica, o la persona debe presentarse ante otra como disponible y capaz, y de hecho estar disponible y capacitada, para realizar los mismos servicios o servicios similares sin la dirección o el control sobre la ejecución de los servicios;
- tiene un seguro de responsabilidad civil durante la vigencia del contrato de al menos \$50,000

Los siguientes factores no se consideran al determinar el estatus como “contratista independiente”:

- no retener impuestos federales o estatales sobre la renta; o
- pagar las contribuciones al seguro de desempleo o las primas del seguro de compensación para trabajadores con respecto a la remuneración de un individuo.

Además, clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes es ilegal para todo tipo de construcción comercial y residencial en Pensilvania.

Lo siguiente también está prohibido:

1. Un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que ejerza sus derechos conforme a la ley; esto incluye la presentación de una queja o informar a un tercero sobre el incumplimiento del empleador con la Ley.
2. Un empleador no puede exigir ni demandar que una persona celebre un contrato o firme un documento que resulte en la clasificación errónea de esa persona como contratista independiente.
3. Un empleador no puede contratar intencionalmente a otro empleador sabiendo que dicho empleador tiene la intención de clasificar erróneamente a los empleados.

La Ley de UC de Pensilvania requiere un examen de los hechos para determinar si el trabajador es un contratista independiente legítimo. El hecho de que los servicios se realicen a tiempo completo o a tiempo parcial es irrelevante para el estatus laboral de un individuo.

Podría llevarse a cabo una investigación sobre el estatus laboral de una persona en relación con una solicitud de compensación por desempleo presentada por una persona que afirma que era un empleado y no un “contratista independiente”. Además, la Oficina de Servicios Fiscales de Compensación por Desempleo selecciona aleatoriamente empresas para llevar a cabo auditorías con el fin de verificar el cumplimiento de la Ley de UC.