



## **AB5: AB5: Clasificación adecuada de empleado vs. contratista independiente**

Al contratar trabajadores, clasificarlos adecuadamente como empleados o contratistas independientes tiene una importancia considerable tanto para los trabajadores como para las empresas, incluidas las organizaciones sin fines de lucro. El Proyecto de Ley de la Asamblea 5 ("AB5"), vigente a partir del 1 de enero de 2020, solidifica la "prueba ABC" de tres factores como el estándar para identificar si un trabajador debe ser clasificado como empleado o contratista independiente a los fines de las órdenes salariales de California, la ley California El Código Laboral, el Código de Seguro de Desempleo de California, la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA) y las políticas de Compensación para Trabajadores. Este boletín revisará la diferencia entre un empleado y un contratista independiente, cómo aplicar correctamente la prueba ABC a la clasificación de los trabajadores, las excepciones a la regla y las implicaciones para las organizaciones sin fines de lucro y las pequeñas empresas.

***Esta publicación proporciona únicamente una guía general y no debe interpretarse como asesoramiento legal.*** La ley sobre los temas tratados en esta publicación es muy específica del contexto. Si su organización necesita asistencia legal, o si tiene más preguntas sobre estos temas, comuníquese con el Proyecto de Desarrollo Comunitario de Public Counsel al (213) 385-2977, ext. 200. El Proyecto de Desarrollo Comunitario brinda asistencia legal gratuita a empresarios de bajos ingresos calificados y organizaciones sin fines de lucro calificadas que comparten nuestra misión de servir a las comunidades de bajos ingresos y abordar los problemas de la pobreza en el condado de Los Ángeles.

### **Empleados**

Si un trabajador está clasificado como empleado, el empleador generalmente tiene un mayor control sobre la forma en que el trabajador realiza su trabajo y el trabajador está protegido por las leyes y regulaciones laborales aplicables. El empleador que contrata al trabajador tiene la responsabilidad de:

- Pagar / retener impuestos estatales y federales sobre la nómina, como el desempleo, el Seguro Social y los impuestos federales y estatales;
- Proporcionar al trabajador las herramientas necesarias para completar el trabajo y / o reembolsar a los empleados los gastos comerciales.
- Proporcionar seguro de compensación para trabajadores y;
- Cumplir con numerosos estatutos y regulaciones estatales y federales que rigen los salarios, las horas y las condiciones laborales de los empleados.

### **Contratistas Independientes**

Si un trabajador está clasificado como contratista independiente, la empresa que lo contrata generalmente tiene menos control sobre la forma en que el trabajador realiza su trabajo; la empresa no asume con el trabajador ninguno de los costos o responsabilidades que se le adeudarían a un empleado; y el trabajador no tiene derecho a muchos de los beneficios de las leyes laborales.

### **Prueba ABC**

La prueba ABC de tres factores es el estándar para identificar si un trabajador debe ser clasificado como empleado o contratista independiente. La decisión de ser contratista independiente no es una que pueda ser tomada unilateralmente por la entidad contratante o el trabajador, o ser cedida a través de un contrato celebrado por la entidad contratante y el trabajador. Según la prueba ABC, existe la presunción

de que un trabajador es un empleado, y la carga recae en la entidad que busca clasificar a un trabajador como contratista independiente para establecer que la clasificación es adecuada.

Para que una entidad contratante pueda establecer que un trabajador es un contratista independiente, la entidad debe mostrar cada una de las siguientes tres condiciones. Si no pueden establecer que cumplen con las tres condiciones, la entidad contratante debe considerar clasificar al trabajador como empleado:

**(1) El trabajador está libre del control y la dirección del arrendatario en relación con la realización del trabajo, tanto bajo el contrato para la realización del trabajo como de hecho.**

- La entidad contratante debe demostrar que el trabajador se encuentra libre de dicho control.
- El trabajador sería considerado un empleado si está sujeto al tipo y grado de control que una empresa normalmente ejerce sobre los empleados.
- Una empresa no necesita controlar realmente la forma o los detalles precisos del trabajo para que se determine que ha mantenido el control necesario que un empleador normalmente posee sobre sus empleados para que el trabajador sea considerado un empleado.

**(2) El trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.**

- La entidad contratante debe demostrar que el trabajador realiza un trabajo fuera del curso habitual de su negocio.
- Es probable que se considere que los trabajadores que son contratados para prestar servicios en una función comparable a la de los empleados existentes realizan un trabajo en el curso habitual de los negocios.
- Los ejemplos en los que los servicios quedan fuera del curso comercial habitual de la entidad contratante incluyen:
  - Cuando una tienda minorista contrata a un plomero externo para reparar una fuga en el baño en sus instalaciones;
  - Cuando una tienda minorista contrata a un electricista externo para instalar una línea eléctrica.
- Los ejemplos en los que los servicios se encuentran dentro del curso habitual de los negocios de la entidad incluyen:
  - Cuando una empresa de ropa contrata costureras que trabajan desde casa para hacer vestidos con patrones proporcionados por la empresa.
  - Cuando una panadería contrata decoradores de pasteles para que trabajen regularmente en sus pasteles diseñados.

**(3) El trabajador se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido independientemente de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad contratante.**

- La entidad contratante debe demostrar que el trabajador se dedica a un oficio, ocupación o negocio establecido de forma independiente.
- La decisión de ser contratista independiente no es una que pueda ser tomada unilateralmente por la entidad contratante o el trabajador, o ser cedida a través de un contrato celebrado por la entidad contratante y el trabajador.
- Los verdaderos contratistas independientes toman medidas para establecer y promover su negocio independiente, por ejemplo, mediante la incorporación, la publicidad o la oferta de sus servicios al público o a varios clientes potenciales.
- El hecho de que una empresa no haya prohibido o impedido que un trabajador se dedique a una empresa independiente no es suficiente para establecer que el trabajador ha tomado de forma independiente la decisión de iniciar una empresa por sí mismo.
- El trabajo realizado por el trabajador no puede depender de una única entidad contratante.

## Excepciones

Aunque la prueba ABC es aplicable a la mayoría de los trabajadores, la ley estatal exime a ciertas ocupaciones, industrias o relaciones contractuales. Si un trabajador se encuentra dentro de una de las exenciones definidas, la clasificación puede determinarse en su lugar mediante una prueba diferente (la prueba de *Borello*) o una combinación de pruebas que considere una gama más amplia de factores que a menudo facilitan que una entidad contratante establezca una condición de contratista independiente. Además, si bien los trabajadores de conciertos basados en aplicaciones actualmente no están exentos de la prueba ABC debido al fallo judicial de la Proposición 22, que eximía a las empresas de transporte y entrega basadas en aplicaciones de AB5, es inconstitucional, puede haber más desarrollos en esta área.

Para obtener una lista de las ocupaciones exentas de la prueba ABC, consulte la pregunta siete de las preguntas frecuentes sobre contratistas independientes versus empleados del Departamento de Relaciones Industriales de California [aquí](#). Debido a la naturaleza complicada de las reglas y criterios que exigen a ciertas ocupaciones del examen ABC, recomendamos consultar a un abogado para comprender la aplicabilidad de estas exenciones.

## Implicaciones para organizaciones sin fines de lucro y pequeñas empresas

AB5 tiene amplias implicaciones para todas las entidades que contratan trabajadores, incluidas las organizaciones sin fines de lucro y las pequeñas empresas. La aplicación de la prueba ABC puede dar como resultado que los trabajadores que antes se consideraban contratistas independientes ahora se clasifiquen como empleados a los efectos de las órdenes de salario de California, el Código Laboral, el Código de Seguro de Desempleo, la FEHA y las políticas de Compensación para Trabajadores. Entre otras cosas, esto puede desencadenar diversas responsabilidades del empleador, como el pago de impuestos sobre la nómina y las horas extras y la provisión de períodos de comida y descanso. A la luz de esto, cualquier entidad que trate a los trabajadores como contratistas independientes debe realizar una revisión y reevaluación exhaustivas de sus clasificaciones de trabajadores bajo la prueba ABC. Además, recomendamos que las entidades se aseguren de que las personas que toman decisiones de clasificación en nombre de la entidad estén informadas y apliquen la prueba ABC para evitar posibles sanciones por clasificación errónea, como evaluaciones por infracciones salariales, así como sanciones civiles por clasificación errónea deliberada.

## Publicaciones Relevantes:

- [State of CA - Independent Contractor vs. Employee](#)
- [State of CA - Frequently Asked Questions on AB5](#)
- [State of CA - Wage Orders](#)