

LEY DE LA CLASIFICACIÓN JUSTA AL TRABAJADORE

en la industria de la construcción Estado de Nueva York

La Ley de la Clasificación Justa al Trabajador en la Industria de la Construcción entró en vigor el 26 de octubre de 2010. La ley crea un nuevo estándar para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente en la industria de la construcción e incluye nuevas multas para aquellos empleadores que no clasifican apropiadamente a sus empleados.

Los estudios realizados revelan que entre el 15 al 25 por ciento de los trabajadores de la industria de la construcción no son clasificados apropiadamente en Nueva York. La clasificación inapropiada ocurre cuando los empleadores tratan a los trabajadores, que deberían ser considerados empleados, como contratistas independientes o simplemente no los reportan (les pagan fuera de los libros).

Nuevo estándar: Los individuos que trabajan para un empleador se supone que sean empleados a menos que cumplan con todos los requisitos a continuación. El individuo debe:

- (1) Estar libre del control y dirección en el desempeño del trabajo tanto bajo contrato como de hecho;
- (2) Prestar servicios a la empresa fuera del curso habitual de comercio de la empresa; y
- (3) Ocuparse en un oficio, ocupación o negocio establecido individualmente que sea similar a los servicios que se prestan.

Entidad empresarial independiente –

Requisitos: La ley también establece 12 condiciones que se deben cumplir para establecer que un comercio unipersonal, sociedad, empresa u otra entidad es una “entidad comercial independiente” del contratista al que se le suministran los servicios. Si la entidad cumple con los 12 requisitos, no se considerará un empleado del contratista, por el contrario, se considerará una empresa independiente y como tal está sujeta a la nueva ley en cuanto a sus empleados. Las doce condiciones a cumplir para que una entidad se

considere independiente figuran en el reverso de esta hoja de datos informativos.

Alcance: La ley aplica a todos los contratistas en la industria de la construcción. Construcción se define como una industria constituida por servicios de construcción, reconstrucción, alteración, mantenimiento, mudanza, rehabilitación, reparación, renovación o demolición de un edificio, estructura o mejoramiento; o actividades relacionadas con la excavación o demás actividades relacionadas con el desarrollo o mejoramiento del terreno.

Agencias afectadas: El nuevo estándar para determinar el tipo de empleo/contratación aplica a decisiones hechas bajo la ley laboral (inclusive los estándares laborales, la ley sobre el salario corrientes actual y seguro por desempleo) y la Ley sobre Compensación Obrera. No aplica a determinaciones hechas bajo la Ley de Impuesto Estatal de Nueva York. El Departamento de Impuesto y Finanzas del Estado de Nueva York continuará usando sus estándares actuales para determinar el tipo de empleo de contratación de un empleado. Las sanciones que impone la ley aplican a aquellas decisiones de clasificaciones inapropiadas bajo la Ley Laboral, la Ley de Compensación Obrera, y la Ley De Impuesto Estatal de Nueva York.

Sanciones: Un empleador que intencionalmente viole la Ley de la Clasificación Justa en la Industria de la Construcción al no clasificar apropiadamente a sus empleados, estará sujeto a sanciones civiles de hasta \$2,500 en multas por cada empleado que no sea clasificado apropiadamente por la primera violación; y hasta \$5,000 por cada empleado que no sea clasificado apropiadamente por la segunda violación cometida en un periodo de cinco años.

Además, los empleadores estarán sujetos a procesamientos penales (delito menor) por violaciones a la ley, y se les impondrá una sanción de hasta 30 días de encarcelamiento; hasta \$25,000 en multas y la exclusión de contratación en obras públicas por un periodo de

un año por el primer delito. Los delitos menores subsiguientes serán castigados por hasta 60 días de encarcelamiento; multa de hasta \$50,000 e inhabilitación por un periodo de hasta 5 años de contratación en obras públicas.

Los empleadores también están sujetos a todas las sanciones

existentes, impuesto y restitución por violaciones a la Ley Laboral, Ley de Compensación Obrera y Ley De Impuesto Estatal de Nuevo York que tengan como resultado una clasificación inapropiada del trabajador. Los ejecutivos empresariales y ciertos accionistas serán personalmente responsables por las multas y sanciones bajo la ley, cuando a sabiendas, permitan que ocurran dichas violaciones.

Anuncios: Los empleadores en la industria de la construcción deben fijar el aviso sobre la Ley de la Clasificación Justa en la Industria de la Construcción, en un lugar prominente y accesible en el puesto de trabajo. El Comisionado del Departamento de Trabajo fijará el aviso exigido en el sitio web del departamento dentro de los 30 días de entrada en vigor de la ley. El no fijar el aviso tendrá como resultado sanciones de hasta \$1,500 por el primer delito y de hasta \$5,000 por el segundo delito.

Comuníquese con nosotros: Si tiene más preguntas sobre la Ley de la Clasificación Justa en la Industria de la Construcción o si desea reportar una clasificación inapropiada de un trabajador, favor de comunicarse con el Departamento de Trabajo al 1-866-435-1499 o mande un correo electrónico al sitio web: dol.misclassified@labor.state.ny.us

El texto completo de la Ley de la Clasificación Justa en la Industria de la Construcción se puede leer en el sitio web del Departamento de Trabajo: www.labor.state.ny.us

Si desea más información sobre el DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK, visite el sitio web: WWW.LABOR.NY.GOV Entidad empresarial independiente – Prueba de Requisitos

Para que una entidad comercial se considere independiente de la entidad a la que suministra el servicio, dicho comercio unipersonal, sociedad, corporación o entidad debe:

- (1) prestar el servicio sin el comando y control en cuanto a los medios y la manera en que se suministra el servicio, y estar sujeto solamente al derecho del contratista de especificar el resultado deseado;
- (2) no estar sujeto a cancelación una vez concluido el trabajo realizado para el contratista;
- (3) tener una inversión sustancial de capital en la entidad, más allá de las herramientas, vehículo y equipo ordinario de trabajo;
- (4) ser dueño de los bienes de capital y ganancias e incurrir pérdidas de la entidad;
- (5) ofrecer servicios al público en general o a la comunidad empresarial de manera regular;
- (6) declarar los servicios suministrados en los anexos de impuestos federales como una empresa independiente;
- (7) prestar los servicios en nombre de la entidad;
- (8) obtener y pagar por las licencias requeridas o permisos registrados en nombre de la entidad;
- (9) abastecerse de las herramientas y el equipo necesario para prestar el servicio;
- (10) contratar sus propios empleados sin la aprobación del contratista; pagar a los empleados sin recibir reembolso del contratista y reportar el ingreso del empleado a la Oficina de Servicios de Impuestos Internos;
- (11) reservarse el derecho de prestar servicios similares para los demás como sea y cuando sea; y
- (12) el contratista al que presta los servicios no puede representar la entidad o los empleados de la misma como sus propios empleados ante sus clientes.

La entidad que suministra servicios al contratista debe de cumplir con las 12 condiciones descritas para que se le pueda considerar una entidad empresarial independiente.