



Estatus Laboral y Sus Derechos

Job Status and Your Rights

Su estatus laboral es el tipo de trabajador que usted es. Es importante saber esto porque sus derechos en el trabajo dependen de su estatus laboral. Su estatus laboral también afecta a sus beneficios e impuestos.

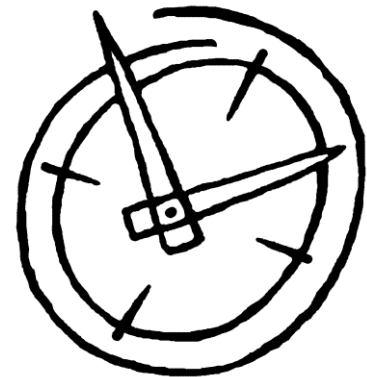
¿Soy empleado o contratista independiente?

La ley define cuál es usted. El grado de control que un empleador tiene sobre su trabajo generalmente muestra si usted es un empleado o un contratista independiente.

- **Empleado:** Probablemente usted es un empleado si su empleador controla las tareas que usted hace. En la mayoría de los casos, si usted es empleado, se le paga regularmente y no al final de un proyecto. Los impuestos se descuentan de sus cheques de pago y puede recibir beneficios.
- **Contratista Independiente:** Un contratista independiente hace negocios por sí mismo. Si usted es contratista independiente, por lo general acepta terminar un trabajo en una fecha determinada por un precio determinado. La compañía para la que hace el trabajo no establece cuántas horas al día trabaja, qué días trabaja o le dice cómo hacer su trabajo. Es probable que no reciba beneficios o que le quiten los impuestos de su salario. El tiempo que usted pase como contratista independiente no cuenta para los beneficios de desempleo o seguro social a menos que **usted** pague impuestos por estas cosas como trabajador independiente.

Un empleador podría llamarlo contratista independiente para evitar los requisitos legales para los empleados. Es posible que estén tratando de evitar el pago de impuestos laborales, horas extras, salario mínimo, compensación laboral, compensación por desempleo y otras cosas más. Si usted es realmente un empleado según la ley, pero su empleador lo está tratando como un contratista independiente, el empleador está infringiendo la ley.

Si usted cree que realmente debe ser considerado un empleado, puede presentar una queja al Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota, al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, o a través de un abogado especialista en empleo.



¿Soy un empleado temporal o permanente?

La ley no define quién es temporal o permanente. Su empleador decide si quiere emplearlo de manera temporal o a largo plazo. Si no está seguro de que su trabajo sea temporal, consulte con su empleador.

¿Soy un empleado de tiempo completo o de tiempo parcial?

- **Empleo de Tiempo Completo**

Un empleado de tiempo completo suele trabajar de 31 a 40 horas por semana. Los empleadores establecen lo que es tiempo completo o tiempo parcial por sí mismos. La ley no establece esto.

Muchos empleadores que tienen programas de beneficios como vacaciones y seguro médico sólo dan esos beneficios a los empleados de tiempo completo.

Nota: Para los beneficios de desempleo, 32 horas o más a la semana se cuentan como tiempo completo.

Vea nuestra hoja informativa [Seguro de Desempleo](#).

- **Empleo de Tiempo Parcial**

Un empleado de tiempo parcial suele trabajar de 1 a 30 horas por semana. Los empleadores establecen ellos mismos lo que es tiempo parcial. La ley no establece esto.

Muchos empleadores que dan beneficios no los dan a los empleados de tiempo parcial.

Se supone que un empleador no debe evitar pagar los beneficios diciendo que usted es de tiempo parcial, si realmente usted trabaja de tiempo completo.



¿Preguntas?

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota
(Minnesota Department of Labor and Industry - DOLI)
www.doli.state.mn.us
(651) 284-5005 ó 1-(800) DIAL-DLI (1-(800) 342-5354)

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
U.S. Department of Labor
www.dol.gov/whd
1-(866) 4-USWAGE (1-(866) 487-9243)

Las hojas informativas son información legal NO asesoramiento legal. Consulte con un abogado para obtener asesoramiento. No use esta hoja informativa si tiene más de un año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas o formatos alternativos.

© 2021 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento se puede reproducir y usar sólo para propósitos personales y educativos no comerciales. Todo otro derecho está reservado. Este aviso debe permanecer en todas las copias. La reproducción, distribución y uso con fines comerciales están estrictamente prohibidos.