



## Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en Inglés) #10:

### Clasificación de trabajadores: ¿Quién es y quién no es un “empleado” protegido por las leyes de normas laborales?

#### Descripción general

- **Los derechos laborales** que tiene un trabajador dependen del tipo de **trabajador** que sea.
  - La mayoría de los trabajadores pagados son “**empleados**” con varios derechos laborales: salario mínimo y tiempo extra, descansos para descansar y comer, ausencias pagadas, límites a las deducciones salariales y más.
  - Otros trabajadores pagados son “**contratistas independientes**” con un conjunto más limitado de derechos relacionados con su trabajo.
  - Otros trabajadores **no reciben pago**, lo que se permite en situaciones que no tienen que ver realmente con proporcionar mano de obra a un empleador, como la mayoría de los voluntarios de buena fe para organizaciones sin fines de lucro o estudiantes/internos en prácticas.
- Los **hechos reales del trabajo** determinan si un trabajador es un “empleado”, no solo si se le llama “contratista” (u otro tipo de trabajador que no es considerado como un empleado) en **documentos tributarios** (W-2, 1099, etc.) o en un **acuerdo**.<sup>1</sup>

#### Definición y pregunta fundamental: ¿La Actividad es considerada como “Trabajo o Servicios” para el “Beneficio de un empleador”?

- Los hechos importantes y el orden para examinarlos están cubiertos por la **definición de “empleado”** de la [Ley de Salarios de Colorado](#) (Colorado Wage Act) (C.R.S. § 8-4-101(5), o “§ 101(5)”) que se aplica a la mayoría, pero no a todas, las leyes de normas laborales de Colorado:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [Colorado Custom Maid, LLC vs. Oficina de Recursos de Reclamaciones Laborales](#), 2019 CO 43, 2, 441 P.3d 1005, 1007 (el estatus de “empleado” depende de “las realidades” del trabajo “relación”, no sólo lo que las partes escribieron o dijeron); [Jackson Cartage, Inc. Vs. Van Noy](#), 738 P.2d 47, 48 (Apel. de Colo. 1987) (sin tener en cuenta el acuerdo “de que las partes tienen la intención de crear una relación contratista-empleador independiente”: “nos preocupa principalmente lo que se hace según el contrato y no lo que dice el contrato”); [CRS § 8-4-121](#) (anulando cualquier acuerdo, escrito u oral, que renuncie o modifique los derechos salariales aplicables).

<sup>2</sup> La definición del artículo 101(5) se aplica a [varios estatutos de Colorado](#) y [reglas conformes a esos estatutos](#), incluyendo: (1) los diversos estatutos que autorizan la aplicación e interpretación de salarios y horas de la División, incluida la Ley de Relaciones Industriales, la Ley de Salarios y la Ley de Salario Mínimo (C.R.S. Título 8, Artículos 1, 4, 6); (2) ausencia pagada por enfermedad según la Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables (Título 8, Artículo 13.3, Parte 4); (3) derechos bajo la Ley de Expresión Protegida de Salud/Seguridad y Denuncia de Irregularidades (Título 8, Artículo 14.4); y (4) dada la adopción y aplicación generalizada de la definición del artículo 101(5) en gran parte de la legislación laboral de Colorado, presumiblemente cualquier otro estatuto o norma sobre normas laborales que no especifique una definición diferente, por ejemplo, la Ley de Igual Salario por Igual Trabajo (C.R.S. Título 8, Artículo 5) y Ley de Equidad en las Solicitudes de Empleo (C.R.S. § 8-2-131).

Otras áreas de la ley utilizan definiciones similares pero no idénticas, incluido el seguro de desempleo, la compensación laboral, los impuestos y las ordenanzas salariales de Denver. Para obtener más detalles, consulte a la agencia correspondiente o a un asesor profesional.

<p><b>Texto de la definición de “empleado” del artículo 101(5)</b>  <i>[se agregaron letras/números entre corchetes para mostrar las 3 partes]</i></p>	<p><b>Cómo aplicar</b>                      Cada parte de la definición de dos oraciones</p>
<p>[1] <b>“Empleado”</b> significa cualquier persona...  <b>[A] que realiza <i>trabajo o servicios</i></b>  <b>[B] para el <i>beneficio de un empleador</i>...</b></p>	<p>La primera oración del artículo 101, apartado 5, y la <b>definición básica</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cualquiera cuyo trabajo o servicios beneficien a un empleador es un empleado.</li> </ul>
<p>[2] Los factores <b>relevantes</b>... incluyen el  <b>[A] grado de <i>control</i> que el empleador puede ejercer o ejerce sobre la persona y el</b>  <b>[B] grado en que el... trabajo... es el <i>trabajo principal</i> del empleador;</b></p>	<p>La primera mitad de la segunda oración: observar los factores para <b>aplicar la definición básica</b> de si la actividad es o no “mano de obra o servicios”, o para “beneficiar... un empleador”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ¿En qué medida está la actividad <b>controlada por, o el trabajo principal de, un empleador?</b></li> </ul>
<p>[3] <b>excepto</b> que un individuo  <b>[A] principalmente <i>libre de control</i> y dirección...</b>                      y...  <b>[B] dedicado habitualmente a un <i>comercio, ocupación, profesión o negocio independiente</i>...</b>  <b>no es un empleado.</b></p>	<p>La segunda mitad de la segunda oración: una <b>excepción</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Incluso si la aplicación [1]-[2] muestra que un trabajador cumple con la definición básica de “empleado”, el trabajador no es un empleado si en realidad realiza un trabajo <b>independiente</b>, con <b>poco o ningún control</b> por parte de quienes lo contratan.</li> </ul>

**Cómo determinar cuándo un trabajador llamado “contratista independiente” es en realidad un “empleado”**

- Una pregunta común es si un trabajador es realmente un "empleado" cubierto por la legislación laboral, aunque la empresa contratante lo haya calificado de "contratista independiente" (a veces en un acuerdo escrito, a veces verbalmente) y haya registrado su retribución con el formulario tributario 1099 para el pago de contratista, no con el W-2 para el pago de empleado.
- **Aplicación de la definición básica:** De las dos partes de la definición de “empleado” (que un trabajador es un “empleado” si “[A] realiza trabajos o servicios [B] en beneficio de un empleador”),
  - [A] **“mano de obra o servicios”** normalmente no se cuestionan, ya que los contratistas se contratan para la mano de obra o los servicios,<sup>3</sup> por lo que
  - [B] **“beneficio de un empleador”** es la pregunta clave, informada por cualquier hecho relevante, incluidos los dos (grado de "control" y cuál es el "trabajo principal" de la empresa) que establece el estatuto, § 101( 5), las notas pueden ser relevantes para determinar si la mano de obra o los servicios benefician a un empleador. Cualquier empresa se beneficia de la mano de obra o de los servicios por los que paga, pero la pregunta es **qué tipo de beneficio y quién obtiene el principal beneficio económico**:
    - 1) ¿La empresa **se benefició** más de la mano de obra o los servicios:
      - a) **como lo hace un empleador**, comúnmente con un **control significativo** o para su **trabajo principal?** o
      - b) **como lo hace un cliente**, comúnmente con **control limitado** o para tareas **distintas de su**

<sup>3</sup> La cuestión de si la actividad es "trabajo o servicios" puede plantearse en situaciones *distintas* a la de empleado/contratista, como cuando un estudiante en *prácticas* alega que su actividad era en realidad el tipo de "trabajo o servicios" que los *empleados* realizan en beneficio de su empleador.

trabajo principal?

2) ¿El beneficio **económico** del trabajo fue principalmente:

- a) **a la empresa**, de la manera en que un **empleador** se beneficia del trabajo de sus empleados, no solo de la manera en que un **cliente** se beneficia de los servicios por los que paga? *O bien*
- b) **al trabajador**, de una manera en que una **empresa** se beneficia de pagar a los clientes, no sólo de la manera en que un **empleado** se beneficia de recibir un sueldo?

● **Análisis del “Control”:**

- La pregunta clave es si una empresa tenía un control **limitado** como el típico **cliente** informado (elección de productos finales, fechas límite, control de calidad limitado, etc.), o un **mayor** control como lo tiene un **empleador**.
- Mire cuánta **autoridad** para controlar a un trabajador tenía una empresa, no solo cuánto **usó** su autoridad. Por ejemplo, la autoridad para disciplinar es relevante, incluso si la disciplina nunca fue necesaria.
- Considere **todos los hechos relevantes**, ningún hecho por sí solo determina el resultado. Por lo general, resulta útil considerar el **grado de autoridad** que una empresa **tuvo, o tenía** para: <sup>4</sup>
  - 1) indicar a **cuándo, dónde y cuánto** trabajar, en lugar de limitarse al **calendario o los plazos generales**,
  - 2) dirigir o capacitar sobre **cómo realizar** el trabajo, en lugar de simplemente explicar los **objetivos** o los **productos finales deseados**, confiando en la propia habilidad del **trabajador** o aprendizaje continuo;
  - 3) **supervisar y monitorear** el trabajo, incluyendo **productividad, tiempo, ubicación**, etc., en lugar de limitarse a una observación limitada del **progreso** o de **control de calidad**,
  - 4) **hacer cumplir políticas o estándares**, en lugar de simplemente exigir actividades **legales**, respeto por la propiedad, etc.;
  - 5) conservar la **oportunidad de obtener ganancias o pérdidas** (por ejemplo, **estableciendo precios** que pagan los clientes, pagando por **tiempo** o reteniendo la **inversión** en el proyecto), en lugar de que el trabajador tenga esa oportunidad (por ejemplo, recibiendo una **tarifa fija** independientemente del tiempo, o **invirtiendo** sus propios fondos);
  - 6) presentar a los trabajadores como **representantes** de la empresa (ya sea verbalmente, exigiendo uniformes, etc.) en lugar de que los trabajadores tengan sitios web, tarjetas de presentación, etc., con su propio nombre personal o comercial;
  - 7) conservar la habilidad para **tomar decisiones sobre cambios en los planes**, en lugar de permitir que el **trabajador de forma independiente**, por ejemplo, decida y ejecute cambios en el trabajo planificado (*por ejemplo*, cambiando los materiales a utilizar), o **directamente** recibir y responder a cualquier comentario de los clientes de la empresa.
  - 8) **disciplinar** al trabajador, o **despedir a voluntad**, en lugar de tener los recursos limitados de una parte contratante, como despedir solo por incumplimientos del trabajador.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> La numeración de esta lista no implica un orden de importancia, que todos los factores son igualmente relevantes en todos los casos, o que esta lista sea exhaustiva en términos de qué factores deben considerarse en cualquier situación laboral determinada.

<sup>5</sup> Consulte *Colo. Custom Maid*, 13, 19 (“simplemente el derecho a rescindir un contrato de servicio sin responsabilidad es un factor importante para... si el individuo está libre de control y dirección” de un empleador, ya que el derecho de descargar “implica inmediatamente el derecho de control”); *Indus.Comm’n of Colo. vs. Bonfils*, 241 P. 735, 736 (1925) (aplicando el estatuto de desempleo) (“En virtud de su poder de despedir, la empresa podría, en cualquier momento, dirigir el más mínimo detalle y método de trabajo”).

- **Análisis del “Trabajo principal”:**

- Considere **todos los hechos relevantes**, ningún hecho por sí solo determina el resultado. Por lo general, es útil considerar:
  - 1) cómo la empresa **define** su trabajo, incluido cómo se **presenta** al público;
  - 2) hasta qué punto el trabajo es **importante** para el negocio;
  - 3) en qué medida el trabajo se realiza **regularmente** o sólo **ocasionalmente**, y
  - 4) en qué medida el trabajo es una fuente de **ingresos**.
- La pregunta es “el **grado** en el que” un trabajador realiza el trabajo principal de una empresa, no simplemente un sí o un no. Por ejemplo:
  - A) Un trabajador que no genera bienes, servicios o ventas directamente, pero realiza el trabajo **necesario para respaldar el trabajo generador de ingresos** de la empresa, aun así "realiza un trabajo que es el trabajo principal" de la empresa en un **alto grado**.<sup>6</sup>
  - B) Un trabajador cuyo trabajo no encaja en (A) anterior, pero es **necesario para el funcionamiento más amplio** de la empresa (por ejemplo, el trabajo de limpieza diario necesario para que el edificio de una empresa sea un lugar de trabajo funcional) “realiza un trabajo que es el trabajo principal” de la empresa en un **grado limitado**.
  - C) Un trabajador cuyo trabajo es **útil pero no necesario** para operar el negocio; por ejemplo, una cafetería que un negocio ofrece a los empleados para que tengan otras opciones de comida (traer su propia comida, comer fuera del sitio, etc.), **no realiza el trabajo principal** del negocio.

- **Análisis de la excepción:** Si los hechos muestran que el trabajador “realizó trabajo o servicios en beneficio de un empleador”, comúnmente basándose en el análisis de los factores de “control” y “trabajo principal”, entonces el trabajador es un “empleado” a menos que la empresa **demuestre ambos requisitos de la excepción**, que el trabajador:

[A] estuviera “**principalmente libre de control y dirección**”; normalmente bajo los **mismos hechos que el análisis anterior de “control”**; y

[B] “**que se dedique habitualmente a un oficio, ocupación, profesión o negocio independiente**”, por lo general, se analiza el grado en que un trabajador

- 1) **realiza realmente** un trabajo "independiente" para otros empleadores y no trabaja principalmente para un empleador,<sup>7</sup> y
- 2) se encuentra en un **trabajo que es un “oficio, ocupación, profesión o negocio”**, en lugar de, por ejemplo, un trabajo que no requiere tanta capacitación o aprendizaje.

**Ejemplo:** ¿Pat, un electricista que trabaja en las máquinas de producción de una fábrica, es:

- (a) **empleado del destinatario del servicio**, la fábrica de sombreros Hats Are Terrific, Inc. (“HAT”)?
- (b) **empleado del proveedor de servicios** para el que trabaja, Machinery/Appliance Technicians, Inc. (“MAT”)?
- (c) **contratista independiente** no empleado por ninguna otra empresa?

<sup>6</sup> Un ejemplo: [Iina Research](#), Reclamo del DLSS #4191-20, Decis. de Aud. #21-106 (7 de octubre de 2021) (aunque no es un trabajo de producción que genera ingresos directamente, el administrador agrícola/director de operaciones realizó un trabajo que era un componente crítico del proceso comercial al administrar las operaciones agrícolas, haciendo que dicho trabajo sea parte de el “trabajo principal” de la granja).

<sup>7</sup> Por supuesto, trabajar para más de una empresa no *automáticamente* demuestra que el trabajador está “dedicado a... trabajo independiente” como lo está un contratista. Un trabajador puede tener dos o más trabajos de “empleado” para diferentes empleadores; por ejemplo, dos trabajos de medio tiempo o un trabajo de tiempo completo más un pluriempleo en un trabajo de medio tiempo. O bien, un trabajador puede tener un trabajo de “empleado” más un trabajo separado de contratista independiente; por ejemplo, un trabajador de la construcción de tiempo completo que realiza trabajos de mantenimiento los fines de semana.

En estas 3 situaciones, ¿es Pat:	a) empleado de HAT?	b) empleado de MAT?	c) contratista independiente?	Explicación:
<p>(1) MAT contrata a Pat, luego asigna y supervisa el trabajo de Pat en HAT. HAT contrata y paga a MAT por el trabajo; MAT informa a HAT cuando se realiza cada tarea de trabajo.</p>	No	Sí	No	<p>MAT obtiene el principal beneficio económico del trabajo de Pat, el cual controla y es el trabajo principal (servicios eléctricos) de su negocio.</p>
<p>(2) MAT contrata a Pat para trabajar en HAT varios días a la semana y:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HAT, no MAT, asigna el trabajo de Pat: mantenimiento de la máquina todos los días que Pat está en el sitio de trabajo; además — según sea necesario, de forma menos regular — tanto reparaciones de máquinas como configuración de máquinas nuevas.</li> <li>- Una vez que Pat comenzó en HAT, MAT interactúa con Pat y HAT solo en llamadas telefónicas de registro mensuales.</li> </ul>	Sí	No	No	<p>HAT se beneficia más como empleador de Pat que como cliente de Pat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El grado de control de HAT es relativamente alto, a pesar de un límite: Pat es retenido por sus habilidades expertas, por lo que la dirección y evaluación de HAT no incluyen detalles específicos sobre cómo hacer el trabajo.</li> <li>- Pat realiza el trabajo principal de HAT en un grado relativamente alto: no sólo trabajos esporádicos de configuración/repación de expertos, sino también el mantenimiento que se necesita regularmente para garantizar el funcionamiento del equipo de producción principal.</li> </ul> <p>MAT sirve más como una mera agencia de colocación que como un empleador, encontrando mano de obra para HAT sin retener ningún control significativo sobre esa mano de obra.</p>
<p>(3) MAT no está involucrado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pat presta servicios a varias empresas directamente. HAT no utiliza a Pat para el mantenimiento regular de la máquina, lo cual hace el personal de HAT, ya que ese trabajo es relativamente menos especializado que las reparaciones esporádicas de expertos y la configuración de la máquina para las que HAT utiliza a Pat.</li> <li>- En promedio, Pat está en el sitio de trabajo aproximadamente <math>\frac{1}{8}</math> de los días laborables: 2 a 4 trabajos de configuración/repación al mes de <math>\frac{1}{2}</math> a 2 días cada uno.</li> </ul>	No	[no aplica]	Sí	<p>El negocio independiente de Pat obtiene el principal beneficio económico, mientras que HAT se beneficia más como cliente de Pat que como empleador de Pat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La configuración de la máquina/repación es más especializada que el mantenimiento regular que realiza HAT (lo que indica un bajo grado de control) y sólo se necesita esporádicamente (lo que indica un bajo grado en el que Pat realiza el trabajo principal de HAT).</li> <li>- Incluso si el grado de trabajo primario es mayor, se cumple la excepción: Pat ejerce un oficio independiente y, principalmente, está libre de control.</li> </ul>

Para obtener más información: Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us).