



¿ERES EMPLEADO O CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Algunas compañías les dicen a sus trabajadores que son contratistas independientes, cuando, en realidad, son empleados. Esta práctica se conoce como “clasificación errónea de trabajadores” (misclassification). Las compañías hacen esto para evitar el cumplimiento de algunas normas laborales básicas y para no pagar prestaciones a sus empleados y otros gastos relacionados con el empleo. Infórmate sobre cuáles son las medidas que debes tomar para determinar tu estatus laboral y para entender cuáles son las leyes que te protegen.

CONOCE LA DIFERENCIA

El estatus laboral, ya sea que seamos empleados o contratistas independientes, afecta de manera directa nuestra elegibilidad para algunos derechos básicos tales como el salario mínimo, pago de vacaciones, pago por horas extras trabajadas, protecciones en cuanto a la salud y seguridad ocupacional, licencias con resguardo de puesto laboral, derechos humanos, y el derecho a negociar colectivamente y a afiliarse a un sindicato.

El estatus laboral también afecta nuestro derecho a prestaciones del Seguro de Empleo (EI), del Plan de Pensiones de Canadá (CPP), y del Instituto Provincial de Prevención y Seguro contra Accidentes en el Trabajo (o el WSIB por sus siglas en inglés, también conocido como “worker’s comp”). De igual manera, el estatus laboral afecta la forma en que la ley del impuesto sobre sueldos recibidos se aplica en nuestro caso. También determina lo que podemos hacer cuando no nos pagan o cuando surgen problemas en el trabajo.

Es posible que seas EMPLEADO(A) si algunas de las siguientes condiciones describen tu trabajo:

- Recibes entrenamiento de la empresa.
- La empresa supervisa tu trabajo.
- Tu jefe o jefa determina cuándo y cuántas horas trabajas y, también, fija tu salario.
- Trabajas con herramientas o equipo que te proporciona la empresa.
- Tu jefe o jefa es la persona que recibe las ganancias y absorbe las pérdidas del trabajo o del negocio
- El trabajo que haces forma, claramente, parte del trabajo que desempeña la empresa

Es posible que seas CONTRATISTA INDEPENDIENTE o que se considere que TRABAJAS POR CUENTA PROPIA cuando algunas de las siguientes condiciones describen tu trabajo:

- Tú controlas cómo desempeñas tu trabajo. Puedes contratar a otras personas para ayudarte a hacer el trabajo. Tú eres quien supervisa el trabajo de las personas que te ayudan, no la compañía.
- Puedes negociar, de manera autónoma, el pago que recibes y cuándo debes realizar tu trabajo.
- Eres propietario y eres la persona responsable de algunas herramientas o parte del equipo que usas para trabajar.
- Recibes las ganancias y, a la vez, absorbes las pérdidas del trabajo. Es decir que si hay ganancias, tú las recibes y si hay pérdidas, tú eres responsable y absorbes esas pérdidas.
- No formas parte de la compañía donde se desempeña el trabajo. Tienes la libertad de decidir para quién trabajas y puedes trabajar para diferentes compañías a la vez.

¿Qué pasa si aún no sabes cuál es la diferencia?

Algunas veces es difícil determinar si trabajas por cuenta propia o si eres contratista independiente. Por ejemplo, es posible que tu jefe supervise tu trabajo pero tú estés usando algunas de tus propias herramientas. **Llama al Workers' Action Centre para obtener mayor información sobre los recursos que te puedan ayudar a determinar tu estatus laboral.**

PROTÉGETE

Aunque firmes un contrato que dice que eres un contratista independiente, existe la posibilidad de que, en realidad, no lo seas. Tu empleador no puede cambiar tu estatus laboral simplemente porque decide pagarte como un contratista independiente. Lo que determina si eres un empleado o un contratista independiente es la forma en que desempeñas tu trabajo. Aunque firmes un contrato que dice que eres un contratista independiente cuando en realidad eres un empleado, no debes perder tus derechos como empleado.

- Pida un poco de tiempo para leer el contrato antes de firmarlo. Si su jefe le presiona para que firme el contrato sin leerlo, intente conseguir una copia del contrato o tómese una foto. Guarde copias de todos los contratos que reciba.
- Anota los detalles de tu trabajo como son las fechas y horas que trabajaste, el pago que recibiste y una descripción detallada del trabajo que haces todos los días. Si en algún momento tienes que pedir el pago de las horas extras trabajadas, el pago de vacaciones o, inclusive, el salario mínimo, toda esta documentación te ayudará mucho para apoyar tu demanda.
- Es ilegal que su jefe le despidan por hablar de sus derechos. Si le ocurre esto, anote los detalles de cómo y cuándo le despidieron. Su jefe también puede obligarle a renunciar acosándolo en el trabajo. Anote los detalles del acoso.
- Habla con otras personas en el trabajo. Averigua si firmaron el mismo contrato. Asistan en grupo a una sesión informativa organizada por el Workers' Action Centre para saber como protegerse.
- Anote toda la información sobre su jefe y la empresa que pueda encontrar: nombre, cargo, dirección del trabajo y del domicilio, números de teléfono, número de matrícula del carro de su jefe.
- Si eres despedido, si te obligan a renunciar, o si te despiden por falta de trabajo o por despidos masivos (lay-off), es posible que seas elegible para recibir las prestaciones del Seguro de Empleo. Tener un historial detallado del trabajo que has realizado puede ser de gran ayuda cuando solicites las prestaciones de EI.
- Presenta una demanda en el Ministerio de Trabajo. En algunos casos, puede ser difícil comprobar que eres un empleado(a). Para recibir ayuda sobre esto, comunícate con el Workers' Action Centre.

Si cree que se han vulnerado sus derechos, llame al **Workers' Action Centre** para obtener ayuda: (416) 531-0778 / 1-855-531-0778 o www.workersactioncentre.org



Steve es electricista. Trabajó para una compañía por más de un año. Fue tratado como un empleado. Después de una cesantía breve, Steve regresó al trabajo. Solo que esta vez su jefe dijo que Steve era un contratista independiente. La compañía dejó de pagar el pago por días feriados y las vacaciones, las deducciones del seguro de empleo (EI) y del Plan de Pensiones de Canadá, y dejó de hacer las deducciones correspondientes para los impuestos. El jefe nunca le dijo que su estatus laboral había cambiado y nunca firmó ningún contrato con Steve. Steve no es contratista de obras y no entiende lo que quiere decir cuando su empleador dice que Steve es un subcontratista. Muchos trabajadores como Steve, en realidad, son empleados que han sido clasificados erróneamente como contratistas independientes.