La ley AB 5 & los trabajadores de California

Preguntas frecuentes para los trabajadores en California

Enero 2020

NOTA SOBRE EL CONTENIDO

Con la aprobación del Proyecto de Ley de la Asamblea de California 5 (AB 5), los trabajadores de California intentan comprender cómo ha cambiado la designación de contratista independiente frente a empleado, y qué partes de la nueva ley afectan su trabajo y sus medios de vida. Este documento, elaborado por defensores de los obreros y trabajadores, tiene como objetivo explicar la ley y responder algunas preguntas frecuentes planteadas por los miembros de la comunidad. Si bien este documento contiene información importante para comprender la ley e incluye una lista de organizaciones que apoyan directamente a los trabajadores, no es un asesoramiento legal. Si necesita asesoramiento legal, por favor busque el asesoramiento de un abogado calificado en su comunidad que entienda la ley laboral.

INTRODUCCIÓN

La Ley AB5 es una victoria para todos los trabajadores de California. ¿Por qué? Porque aclara lo que significa ser un contratista independiente y ayuda a asegurar que los derechos y protecciones básicas de los trabajadores se apliquen a los trabajadores de todo el estado.

Los contratistas independientes trabajan como negocios separados, tienen contratos con sus empleadores para trabajos específicos y no tienen acceso a la mayoría de las protecciones de los trabajadores. Por ejemplo, a los contratistas independientes no se les debe un salario mínimo ni horas extras, no tienen acceso garantizado a los beneficios de salud a través de su trabajo y no tienen acceso a la compensación de los trabajadores si se lesionan en el trabajo. Los empleados, por otro lado, deben seguir las instrucciones de su empleador, pero obtienen todas las protecciones salariales y las condiciones de trabajo previstas en la ley, incluido el acceso a los beneficios.

Algunos empleadores tratan de tener ambas cosas: controlar las actividades de sus trabajadores, pero los llaman contratistas independientes y evitan pagar por cualquier beneficio o seguir cualquier obligación que la ley requiera. Esto es ***una clasificación errónea.*** La clasificación errónea es un problema generalizado en toda California que perjudica a los trabajadores por la pérdida de salarios, beneficios y otras protecciones laborales.

Por eso, el 18 de septiembre de 2019, el gobernador Gavin Newsom firmó el Proyecto de Ley de la Asamblea 5 (AB5), que aclara la prueba que un empleador debe utilizar para determinar si sus trabajadores son contratistas independientes o empleados.

Esta aclaración es importante porque los empleados gozan de una serie de protecciones bajo la ley, como el pago de horas extras, descansos y comidas, seguro de desempleo y más. La ley entró en vigor el 1 de enero de 2020 y dice que para que usted sea un contratista independiente, la persona o la empresa que lo contrate debe asegurarse de lo siguiente:

(A) Usted está libre de su "control y dirección".
(B) Usted lleva a cabo un trabajo que está "fuera del curso habitual" de su negocio.
(C) Usted trabaja en un "comercio, ocupación o negocio establecido independientemente" que está relacionado con el trabajo para el que ha sido contratado.

Algunos empleadores y negocios circulan información errónea sobre la Ley AB5. A pesar de esta información errónea, es importante saber que **no es necesario ser un contratista independiente para tener un horario de tiempo parcial, trabajar a distancio o en un horario flexible, o trabajar temporalmente para una empresa.** De hecho, nada en la ley impide que un empleador le brinde independencia en el trabajo y al mismo tiempo le permita ganar un salario justo en un lugar de trabajo seguro.

Lo más importante que hay que saber sobre esta ley es que **usted tiene derechos**, independientemente de su situación laboral, su estatus migratorio o la industria en que trabaja. Las **"Preguntas más frecuentes"** que aparecen a continuación tienen por objetivo ayudarle a comprender sus derechos en el trabajo y contrarrestar la información errónea que sugiere que usted no tiene protección.

Por favor, comparta esto con todos sus contactos. Juntos podemos asegurarnos de que todos puedan trabajar con dignidad.

Si tiene preguntas sobre la información que se presenta aquí, por favor envíe un email a Sasha Feldstein a sfeldstein@caimmigrant.org o Rey Fuentes a rey@forworkingfamilies.org.

Tabla de Contenidos

LO QUE SU EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A HACER EN VIRTUD DE AB5.....1

1. **¿Requiere el AB5 que todos los que son contratistas independientes se conviertan en empleados?** 1
2. **¿Mi empleador tendrá que despedir a todos los que actualmente están contratados como contratistas independientes debido a la Ley AB5?** 1
3. **¿Se le exigirá a mi empleador que haga cumplir los estrictos requisitos de programación de horarios y otras penalidades debido a AB5?** 2
4. **¿Qué debo esperar si la empresa o la persona para lo que trabajo me convierte de contratista independiente a empleado?** 2
5. **¿La ley AB5 requiere que mi empleador pague beneficios a los empleados, como seguro de atención médica?** 3

¿QUÉ ES LO QUE LA LEY AB5 DICE ESPECÍFICAMENTE SOBRE LOS EMPLEADOS Y CONTRATISTAS INDEPENDIENTES? 3

6. **¿Puedo tener un horario flexible como empleado?** 3
7. **¿La Ley AB5 elimina a las industrias que dependen de los contratistas independientes, como los terapeutas, la atención médica, los estilistas?** 4
8. **¿Se reclasificarán automáticamente a todos los contratistas independientes como empleados?** 4
9. **Me gusta trabajar como contratista independiente, ¿la Ley AB5 prohíbe trabajar como contratista independiente?** 5
10. **¿La Ley AB5 garantiza los derechos de negociación colectiva para los contratistas independientes?** 5

¿CÓMO BUSCAR AYUDA? 6

11. **Fui clasificado incorrectamente como contratista independiente O mi empleador me despidió debido a la Ley AB5, y dijo que la nueva ley lo obligó a despedirme. ¿Qué puedo hacer?** 6
12. **Firmé un acuerdo de arbitraje con mi empleador como parte de mi contrato ¿Qué debo hacer?** 6
13. **Todavía creo que me están clasificando erróneamente como contratista independiente, cuando en realidad soy un empleado. Sin embargo, mi empleador sigue diciendo que soy un contratista independiente o que mi trabajo está incluido en las excepciones de la ley. ¿Qué debo hacer?** 7

PREGUNTAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS INDOCUMENTADAS 8

14. **¿Cómo afecta esta ley a los trabajadores indocumentados?** 8
15. **Como indocumentado, ¿cuáles son mis derechos como contratista independiente o como empresario?** 8
16. **¿Cuáles son mis derechos como jornalero?** 9

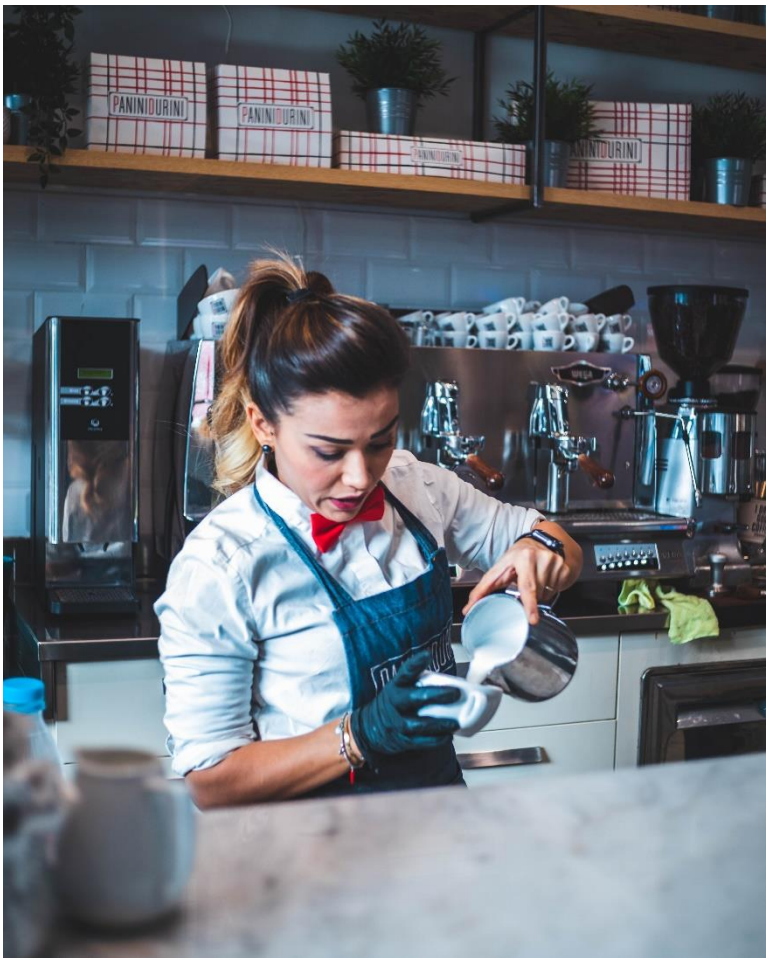
LO QUE SU EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A HACER EN VIRTUD DE AB5

1. ¿Requiere el AB5 que todos los que son contratistas independientes se conviertan en empleados?

- No, pero algunas personas que actualmente están mal clasificadas como contratistas independientes pueden convertirse en empleados. El Proyecto de Ley de la Asamblea 5 (AB5) prescribe en ley la decisión de la Corte Suprema de California *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*. La decisión, y ahora la Ley AB5, indican que para que usted sea un contratista independiente, la persona que lo contrate debe probar los tres puntos a continuación (conocidos como la "Prueba ABC"):
  - (A) Que usted esté libre de su "control y dirección". Esto significa que debe estar libre y en control de cualquier acuerdo o contrato de trabajo *y* mientras realice el trabajo; y
  - (B) Que el trabajo que usted hace se encuentre "fuera del curso habitual" de lo que hace la empresa que lo contrata. Por ejemplo, un electricista que trabaja esporádicamente haciendo reparaciones en un restaurant de comida rápida está "fuera del curso habitual" del negocio del restaurante; y
  - (C) Que trabaje en un "comercio, ocupación o negocio establecido independientemente" que esté relacionado con el trabajo para el que ha sido contratado. Este factor asegura que para ser un contratista independiente deberá trabajar y actuar como un negocio independiente o cuenta con habilidades especiales. Por ejemplo, tener tarjetas de visita, una certificación especializada, una ubicación de oficina independiente o poder establecer sus propias tarifas y elegir a sus clientes son algunos de las señales clásicas de que usted es un contratista independiente.
- Estos requisitos han sido ley en California desde el 2018, y **no dicen que una persona sea necesariamente un empleado**. Usted puede seguir trabajando como contratista independiente, siempre y cuando la persona que lo contrate demuestre que la clasificación cumple con la Prueba ABC.

2. ¿Mi empleador tendrá que despedir a todos los que actualmente están contratados como contratistas independientes debido a la Ley AB5?

- No. Lo único que un empleador está obligado a hacer bajo la Ley AB5 es usar la Prueba ABC para determinar si un trabajador es un contratista independiente o un empleado. Todas las demás decisiones comerciales y legales siguen siendo del empleador. Y, si su empleador no cumple con la Prueba ABC, tendrá que ofrecerle más beneficios y protecciones como pago de horas extras, reembolso de gastos comerciales, licencia por enfermedad pagada y más.



3. ¿Se le exigirá a mi empleador que haga cumplir los estrictos requisitos de programación de horarios y otras penalidades debido a AB5?

- No. La ley AB5 no "obliga" a los empleadores a hacer otra cosa que no sea usar la Prueba ABC para determinar si un trabajador es un contratista independiente o un empleado. Una vez más, si un empleador desea continuar clasificando a sus trabajadores como contratistas independientes, es libre de hacerlo siempre y cuando se cumplan los requisitos de la Prueba ABC. Esto podría significar la ampliación de la libertad de los trabajadores, como la posibilidad de que los trabajadores establezcan sus propias tarifas o participen realmente en los beneficios de su trabajo. Pero la elección de cómo un empleador estructura legalmente su negocio depende de ellos. Por lo tanto, **no es necesario ser un contratista independiente para tener un horario de tiempo parcial, trabajar a distancia o en un horario flexible, o trabajar como un trabajador temporal**. Todas estas son características del trabajo que los empleadores pueden ofrecer tanto a los empleados como a los contratistas independientes.

4. ¿Qué debo esperar si la empresa o la persona para lo que trabajo me convierte de contratista independiente a empleado?

- Para empezar, podría recibir:
  - El salario mínimo de California (actualmente de $12-$13 por hora, dependiendo del tamaño de la empresa donde trabaja. Aumentará cada año hasta el 2023, cuando cada trabajador deberá ganar $15 por hora);
  - El pago de las horas extras (tiempo y medio por todas las horas después de las 8 en un día u horas después de 40 en una semana);
  - Compensación de tiempo de viaje mientras trabaja (incluyendo reembolso de kilometraje por el uso de su automóvil y posibles reembolsos por el uso de su teléfono personal en el trabajo); y

    - Compensación por los descansos o comidas que no se tomaron.
- Si se lesiona en el trabajo, podrá solicitar una compensación laboral para ayudar a cubrir cosas como los gastos médicos y la pérdida de salarios.
- Además, tendrá acceso a:
    - Licencia por enfermedad (pagada por su empleador),
    - beneficios por discapacidad de parte del Estado si se lesiona fuera del trabajo,
    - licencia de ausencia por asuntos familiares remunerados después del nacimiento de un bebé o para cuidar un miembro de la familia; y
    - los beneficios del seguro por desempleo si usted pierde inesperadamente su trabajo sin culpa alguna y es elegible para los beneficios.
- Es importante señalar que todos los trabajadores, independientemente de su estado de inmigración pueden presentar reclamaciones relacionadas con todos los derechos mencionados anteriormente. Vea las "Preguntas específicas para personas indocumentadas" a continuación para más información sobre sus derechos.

5. ¿La ley AB5 requiere que mi empleador pague beneficios a los empleados, como seguro de atención médica?

- No directamente, pero si una empresa clasifica incorrectamente a sus trabajadores como contratistas independientes y son realmente empleados, deben seguir todas las leyes relacionadas a los beneficios de los empleados como el seguro médico. Por ejemplo, un empleador debe cumplir con la Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA). La Ley ACA no exige que todas las empresas proporcionen beneficios de salud a sus trabajadores, pero algunas empresas grandes podrían enfrentar sanciones si no ponen a disposición una cobertura asequible. Por ejemplo, las empresas con 50 o más empleados a tiempo completo podrían enfrentar sanciones si no ofrecen cobertura médica o si su cobertura no es asequible. Todas las empresas deben cumplir con la ACA. Algunas ciudades y jurisdicciones también tienen sus propias leyes locales que las empresas deben cumplir, como Healthy SF en San Francisco, que requiere que todos los empleadores contribuyan a los beneficios de cobertura médica.

¿QUÉ ES LO QUE LA LEY AB5 DICE ESPECÍFICAMENTE SOBRE LOS EMPLEADOS Y CONTRATISTAS INDEPENDIENTES?

6. ¿Puedo tener un horario flexible como empleado?

- ¡Sí! Como empleado puede tener un horario flexible e incluso a tiempo parcial si así es como su empleador decide estructurar el trabajo. **Cualquier empleador que le diga que no puede tener un horario flexible debido a AB5 está equivocado**. Como se describió anteriormente, un no necesita ser un contratista independiente para tener flexibilidad y autonomía en el trabajo.

7. ¿La Ley AB5 elimina a las industrias que dependen de los contratistas independientes, como los terapeutas, la atención médica, los estilistas?

- No. En primer lugar, la nueva ley contiene varias exenciones: médicos, psicólogos y abogados —el tipo de trabajadores que tradicionalmente tienen poder y habilidades especiales en el lugar de trabajo y que probablemente ya estarían exentos de algunas leyes de salarios y horas.
- Otras profesiones con licencias como peluqueros, barberos y esteticistas también están exentos, pero la ley exige que el empleador se asegure de que estos trabajadores sean verdaderamente independientes mientras realizan su trabajo. Deben establecer, por ejemplo, que el trabajador puede:
  - Establecer sus propias tarifas;
  - decidir las horas que trabajan, y
  - decidir el número y el tipo de clientes para los que trabajarán.
- También hay excepciones para los fotógrafos, fotoperiodistas y escritores independientes que solo producen cierta cantidad de trabajo cada año para una publicación.
- Hay más exenciones en la ley, y si cree que está exento o su empleador le dice que está exento, acuda a las organizaciones que se indican a continuación para obtener asistencia.
- Sin embargo, es importante señalar que algunas empresas afirman que se declararán en quiebra sin contar con contratistas independientes. **Hay poca o ninguna prueba de que las empresas *deban depender* de la contratación independiente para sobrevivir**. Es otra táctica de intimidación.

8. ¿Se reclasificarán automáticamente a todos los contratistas independientes como empleados?

- No. Aunque la Ley AB5 entró en vigor el 1 de enero de 2020, **las personas no serán automáticamente reclasificadas por la ley**. Su empleador es responsable de determinar si están siguiendo la Prueba ABC, y la nueva ley no requiere la reclasificación automática de todos los trabajadores. Muchos trabajadores continuarán siendo contratistas independientes bajo la prueba descrita anteriormente. Si un empleador desea continuar la contratación de sus trabajadores como contratistas independientes, es libre de hacerlo, siempre y cuando pueda cumplir con los requisitos de la Prueba ABC. Para algunos empleadores, esto podría significar la ampliación de nuevas libertades para sus trabajadores, como permitirles establecer sus propias tarifas, elegir para qué clientes trabajar o incluso trabajar para un competidor. Para otros empleadores, es posible que ya no puedan afirmar que sus trabajadores son contratistas independientes y entonces tendrán que seguir las leyes laborales de California.

9. Me gusta trabajar como contratista independiente, ¿la Ley AB5 prohíbe trabajar como contratista independiente?

- No necesariamente. Depende de tu trabajo y del trabajo que lo contrate. La Ley AB5 no prohíbe toda la contratación independiente, pero algunos trabajadores que son contratistas independientes pueden enterarse de que en realidad están mal clasificados después de aplicar la Prueba ABC.
- Es importante señalar que algunas personas les gusta trabajar como contratistas independientes, y pueden trabajar para empresas que los clasifican así. Sin embargo, esta preferencia no hace que un trabajador se un contratista independiente.
    - Por ejemplo, algunos trabajadores no tienen independencia y libertad en el trabajo. En cambio, son dirigidos por la persona que los contrató y se les instruye para que utilicen ciertos logotipos, sigan reglas específicas y se les impide fijar sus propias tarifas.
    - Sin embargo, esos mismos trabajadores pueden ser obligados a pagar por su propio equipo y asumir todos los riesgos financieros, seguridad personal y de salud relacionados con su trabajo, mientras que las empresas para las que trabajan construyen riqueza a partir de su trabajo.
- Si un trabajador es realmente un contratista independiente, debería establecer sus propios términos, tarifas de pago, y elegir los clientes con los que quiere trabajar. Por ejemplo, un plomero que trabaja como contratista independiente por una tienda minorista establece sus propias horas y tarifas, utiliza su propio equipo y puede rechazar cualquier proyecto. Solo está obligado a terminar los trabajos que firme bajo contrato para terminar y trabaja sin supervisión o dirección detallada. Si un empleador es capaz de ofrecer este nivel de libertad y control, entonces un trabajador puede ser un contratista independiente.

10. ¿La Ley AB5 garantiza los derechos de negociación colectiva para los contratistas independientes?

- No; no directamente. Para muchos trabajadores, la capacidad de formar un sindicato y ejercer los derechos de negociación colectiva se rige por la ley federal, que la Ley AB5 no cambia.
- Para los trabajadores que no pueden formar un sindicato bajo la ley federal, California podría adoptar una ley separada para permitirles formar un sindicato (como lo ha hecho para los trabajadores agrícolas), pero eso no ha ocurrido todavía.

- **Sin embargo,** siempre hay formas de que los trabajadores se involucren en la acción colectiva y hagan valer sus derechos, incluso si no están formando un sindicato. Véase la sección "Cómo obtener ayuda" que figura a Continuación para conocer las organizaciones que podrían asesorarle sobre sus derechos.

¿CÓMO BUSCAR AYUDA?

11. Fui clasificado incorrectamente como contratista independiente O mi empleador me despidió debido a la Ley AB5, y dijo que la nueva ley lo obligó a despedirme. ¿Qué puedo hacer?

- ¡Tienes protección! Primero, la Ley AB5 no requiere, según sus términos, que ningún empleador despida a alguien que trabaja para ellos, y cualquiera que diga eso está equivocado.
- Si su empleador lo despidió y usted debería ser clasificado como empleado, es posible que pueda presentar una reclamación contra su empleador.
  - Esto se debe a que la Ley AB5 reafirma la *ley existente* relacionada con la definición de quién es un empleado o un contratista independiente. Por lo tanto, es posible que tenga una reclamación contra su empleador por represalias ilegales (si simplemente estaba preguntando por su clasificación), salarios atrasados, descansos, comidas, y otros beneficios.
  - Esto es cierto incluso si usted es indocumentado, porque con pocas excepciones, **las personas que son indocumentadas tienen acceso a los mismos derechos y recursos** legales proporcionados a cualquier otro trabajador bajo las leyes federales, de California y locales.
- Tercero, la Ley AB5 les da a las ciudades y al Fiscal General de California el poder de obligar a una empresa a dejar de clasificar erróneamente a sus trabajadores. Desafortunadamente, no todas las ciudades tienen este poder, pero si su ciudad sí califica (por ejemplo: Los Ángeles, San Francisco, San Diego, y San José), puede escribir una carta al fiscal de su ciudad para solicitar un remedio. Para obtener más información, póngase en contacto con un proveedor local de servicios legales que se indica a continuación.
- Finalmente, la ley está diseñada para prevenir el abuso de los trabajadores. Siempre y cuando su empleador pueda establecer que cumple con la Prueba ABC, entonces no es necesario cambiar nada en su relación laboral.

12. Firmé un acuerdo de arbitraje con mi empleador como parte de mi contrato ¿Qué debo hacer?

- Para cualquier acuerdo existente que ya firmó, póngase en contacto con un proveedor de servicios legales de los que se enumeran a continuación. Muchas veces estos acuerdos de arbitraje no se pueden hacer cumplir, lo que significa que usted podría tener el poder de ir

a un tribunal o al Comisionado del Departamento de Trabajo para hacer cumplir sus derechos.

- Para cualquier acuerdo nuevo o un cambio a un acuerdo existente, usted podría tener más derechos. Una ley nueva que entró en vigor el 1 de enero de 2020 (Proyecto de Ley 51 de la Asamblea) prohíbe a los empleadores forzar a los empleados a aceptar ciertos términos en un acuerdo de arbitraje como condición de empleo.
  - Después del 1 de enero de 2020, revise cualquier nuevo acuerdo o modificación que su empleador presente para su firma, ya que puede tener el derecho de negarse a firmar.
  - Es importante que cuando la nueva ley entre en vigor, el empleador no podrá negarse a contratarlo, despedirlo o tomar represalias contra usted por no aceptar a renunciar a su derecho a presentar una reclamación salarial, por ejemplo.
- Sin embargo, tal vez desee ponerse en contacto con un proveedor de asesoría jurídica identificados a Continuación para analizar los detalles específicos de su caso, ya que se espera que la nueva ley sea impugnada.

13. Todavía creo que me están clasificando erróneamente como contratista independiente, cuando en realidad soy un empleado. Sin embargo, mi empleador sigue diciendo que soy un contratista independiente o que mi trabajo está incluido en las excepciones de la ley. ¿Qué debo hacer?

- Tienes varias opciones. Por ejemplo, muchos proveedores de servicios legales sin fines de lucro pueden ayudar y son miembros de Coalition of Low Wage and Immigrant Worker Advocates (www.cliwa.org) [la Coalición de Defensores de Trabajadores Inmigrantes y de Bajo Salario], incluye:
  - Legal Aid at Work (Con clínicas en toda la ciudad),
  - Katharine & George Alexander Community Law Center,
  - Koreatown Immigrant Workers Alliance,
  - Bet Tzedek,
  - Centro Legal de la Raza,
  - Asian Americans Advancing Justice-Asian Law Caucus,
  - Center for Workers' Rights,
  - Women's Employment Rights Clinic, y
  - Community Legal Services in East Palo Alto.
- Si es un conductor de Uber o Lyft, o trabaja por medio de una aplicación, comuníquese con: Gig Workers Rising, Rideshare Drivers United, Tech Workers Coalition, Mobile Workers Alliance, o la National Domestic Workers Alliance [Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos].
- Finalmente, también puede presentar una queja ante la Oficina del Comisionado del Departamento de Trabajo de California. Para más información sobre cómo presentar una queja, visite: https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm.

PREGUNTAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS INDOCUMENTADAS

14. ¿Cómo afecta esta ley a los trabajadores indocumentados?

- Con muy pocas excepciones, **los trabajadores indocumentados tienen acceso a los mismos derechos y recursos legales** que cualquier otro trabajador bajo las leyes federales, estatales y locales. Todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio:
  - Están protegidos contra el robo de salarios;
  - pueden acceder a la compensación de los trabajadores;
  - tienen derecho a no ser discriminados ni acosados en el trabajo, y
  - pueden acceder a programas estatales como licencia de ausencia familiar remunerado o seguro por discapacidad del Estado.
- Además, si usted ha sido clasificado erróneamente, tiene derecho a solicitar una compensación y presentar una reclamación contra su empleador por salarios atrasados, descansos y períodos de comida, y otros derechos por el tiempo que fue clasificado erróneamente.
- Si no ha sido clasificado erróneamente, entonces nada cambia. Todavía puede trabajar como contratista independiente, establecer su propio negocio como empresario, y contratar con empleadores para servicios bajo ciertas circunstancias. También puede solicitar licencias comerciales y profesionales sin un número de seguro social. Sin embargo, si tiene su propio negocio y tiene preguntas sobre su situación laboral, vea la sección "Cómo obtener ayuda" arriba.

15. Como indocumentado, ¿cuáles son mis derechos como contratista independiente o como empresario?

- Usted puede trabajar como contratista independiente y solicitar una licencia de negocio sin un número de seguro social (SSN). Además, la ley de California permite que cualquier persona utilice un Número de Identificación Fiscal Individual (ITIN) en lugar de un SSN para solicitar cualquier licencia profesional emitida por el Departamento de Asuntos del Consumidor del estado, incluyendo una licencia del Colegio de Abogados de California, una licencia como agente de bienes raíces y una licencia de contratista. El Departamento de Asuntos del Consumidor tiene explícitamente prohibido negar una licencia profesional a alguien basándose en su estatus de inmigración. Para más recursos sobre cómo convertirse en un contratista independiente y comenzar su propio negocio, visite: Immigrants Rising.

16. ¿Cuáles son mis derechos como jornalero?

- **El AB5 y la Prueba ABC aplican a los jornaleros como a todos los demás trabajadores.** Sin embargo, la aplicación de la prueba podría ser más difícil para los jornaleros debido a la naturaleza de las industrias de la construcción y la jardinería, tales como las estrictas estructuras de contratación, las promesas de pago por día o por proyecto, independientemente del número de horas trabajadas, el uso de herramientas y equipos personales en el trabajo, y la frecuente ausencia de cualquier contrato escrito o sistemas de nómina.
- Si la persona o empresa que lo contrató puede demostrar que la naturaleza de su trabajo satisfice la Prueba ABC, puede ser considerado un contratista independiente. Como contratista independiente, es importante tener en cuenta que si su trabajo implica la construcción o alteración de cualquier edificio, autopista, carretera, estacionamiento, ferrocarril, excavación u otra estructura y el proyecto cuesta más de 500 dólares, tendrá que obtener una licencia de contratista La información sobre cómo solicitar una licencia de contratista está disponible en Contractor's State Licensing Board. Puede solicitar esta licencia, aunque no tenga un número de seguro social (SSN).
- Si usted es un empleado de construcción o jardinería que fue clasificado erróneamente como contratista independiente, se le podrían deber salarios por el trabajo que realizó. Para obtener más información, comuníquese con Legal Aid at Work (cuentan con clínicas de consulta jurídica en todo el estado), Koreatown Immigrant Workers Alliance [Alianza de Trabajadores Inmigrantes del Barrio Coreano] o Wage Justice Center [Centro de Justicia de Salarios].

Las siguientes organizaciones prestaron generosamente su apoyo a este recurso:

Créditos por fotografías

Portada:	NESA por Makers en Upsplash
Página 2:	Liam Martens en Unsplash
Página 5:	Ahsan S. en Unsplash