



## Excepción al criterio ABC para relaciones contractuales entre negocios

---

El criterio ABC<sup>1</sup> se usa generalmente para determinar si un trabajador es empleado o contratista independiente. Sin embargo, para ciertas ocupaciones y relaciones comerciales específicas, solo se aplica una excepción al criterio ABC si se cumplen ciertos requisitos. Si se cumplen las excepciones al criterio ABC, entonces se usará el criterio Borello<sup>2</sup> para determinar el estatus de empleo del trabajador.

Esta hoja de información enlista los requisitos para determinar si una excepción al criterio ABC aplica en las relaciones contractuales entre negocios.

### Condiciones para la excepción al criterio ABC

Para determinar si se cumple la excepción al criterio ABC en una relación contractual entre negocios, deben cumplirse **todas** las siguientes condiciones:

1. La persona opera una entidad comercial como proveedor de servicios comerciales. Vea **Requisitos de la entidad comercial**.
2. La persona realiza un contrato para prestar servicios a un negocio (empresa) contratista. Vea **Requisitos del negocio contratista**.
3. El negocio contratista debe cumplir con todos los 12 criterios de la [sección 2776\(a\) del Labor Code \(Código del Trabajo\)](https://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml). Vea **Los doce criterios requeridos**.

Si no se cumple alguna de las condiciones y no hay excepciones adicionales aplicables, entonces se usará el criterio ABC para determinar si el trabajador es empleado o contratista independiente.

### Requisitos de la entidad comercial

El proveedor de servicios comerciales es una persona que actúa como propietario único o como una entidad comercial creada como una de las siguientes:

- Sociedad
- Compañía de responsabilidad limitada (LLC)
- Sociedad de responsabilidad limitada (LLP)
- Corporación

### Requisitos del negocio contratista

El proveedor de servicios comerciales realiza un contrato para prestar servicios a un negocio contratista. Una entidad contratante es una de las siguientes:

- Otra entidad de negocios.
- Agencia pública como lo define la [sección 3501\(c\) del Government Code \(Código de Gobierno\)](https://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml).
- Quasi corporación pública – una organización creada por ley como privada para realizar funciones estatales.

---

1. A partir del 1 de enero de 2020, [la sección 621\(b\) del California Unemployment Insurance Code \(Código del Seguro de Desempleo de California \[CUIC\]\)](https://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) fue enmendada para aplicar un nuevo estándar para clasificar a las personas como empleados.

2. La Corte Suprema de California estableció el criterio Borello en *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal.3d 341

## Los doce criterios requeridos

Además de los requisitos de la entidad comercial y del negocio contratante, éste último debe demostrar que se cumplen los 12 criterios tal y como se define en la sección 2776(a) del Labor Code (Código del Trabajo).

1. El proveedor de servicios comerciales está libre del control y dirección del negocio contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto por el contrato para el desempeño del trabajo como en la práctica.
2. El proveedor de servicios comerciales presta servicios directamente al negocio contratante, en lugar de a los clientes de dicha entidad contratante. Este subpárrafo no aplica si los empleados del proveedor de servicios comerciales solo desempeñan los servicios bajo contrato y a nombre del proveedor de servicios comerciales, y éste regularmente realiza contratos con otros negocios.
3. El contrato con el proveedor de servicios comerciales es por escrito y especifica la cantidad del pago, incluyendo cualquier tarifa de pago aplicable, por los servicios que se van a prestar, así como la fecha de vencimiento del pago de dichos servicios.
4. Si el trabajo es realizado en una jurisdicción que requiere que el proveedor de servicios comerciales tenga una licencia comercial o un registro para el pago de impuestos, éste tiene dicha licencia o el registro que se requiere.
5. El proveedor de servicios comerciales mantiene un domicilio comercial, que puede incluir su propia residencia, diferente a la dirección del negocio o del lugar de trabajo del negocio contratista.
6. El proveedor de servicios comerciales se dedica habitualmente a una actividad empresarial establecida de forma independiente en el mismo giro que el del trabajo realizado.
7. El proveedor de servicios comerciales puede realizar contratos con otros negocios para prestar el mismo servicio o servicios similares, y mantener una clientela sin restricciones por parte del negocio contratista.
8. El proveedor de servicios comerciales se promociona y se presenta ante el público como disponible para prestar el mismo servicio o servicio similares.
9. Consistente con la naturaleza del trabajo, el proveedor de servicios comerciales tiene sus propias herramientas, vehículos y equipo para prestar los servicios, excluyendo cualquier material de su propiedad que podría ser necesario para desempeñar los servicios para los que fue contratado.
10. El proveedor de servicios comerciales puede negociar sus propias tarifas.
11. Consistente con el giro del trabajo, el proveedor de servicios comerciales puede establecer su propio horario y lugar de trabajo.
12. El proveedor de servicios comerciales no realiza el tipo de trabajo que requiere una licencia de la Contractors' State License Board (Junta Estatal de Licencias de Contratistas), de conformidad con el Capítulo 9 (comenzando con la sección 7000) de la División 3 del [Business and Professions Code \(Código de Negocios y Profesiones\)](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml).

## Cuál criterio usar

Criterio ABC	Criterio Borello
Si no se cumple alguna de las condiciones, entonces aplique el criterio ABC para determinar si los servicios los presta un empleado o un contratista independiente.	Si la persona cumple con los requisitos de la entidad comercial, el requisito de contratación y satisface los 12 criterios, entonces aplique el criterio Borello.

Tanto el criterio ABC como el criterio Borello asumen que el trabajador es empleado. La entidad que lo contrata debe demostrar que el trabajador es contratista independiente.

## El criterio ABC

Bajo el criterio ABC, una persona que trabaja u ofrece servicios por una remuneración tiene estatus de empleado y no de contratista independiente, a menos de que la entidad que lo contrata cumpla las tres condiciones siguientes:

- A. La persona está libre del control y dirección de la entidad que lo contrata en relación con el desempeño de su trabajo, tanto por el contrato para el desempeño de su trabajo como en la práctica.

- B. La persona desempeña un trabajo que está fuera del curso habitual de los negocios de la entidad que lo contrata.
- C. El individuo se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido independientemente que tiene las mismas características que el tipo de trabajo realizado.

## El criterio Borello

El criterio Borello usa varios factores para determinar si un trabajador es empleado o contratista independiente. Un factor clave es si la entidad que lo contrata tiene control sobre cómo se hace el trabajo. El control puede ser indirecto y no necesita ejercerse o detallarse. El factor de control no decide por sí solo estatus del trabajador. Un trabajador no puede ser considerado contratista independiente por la falta de control. El factor de control debe ser considerado junto con lo siguiente:

1. Si el trabajador que presta los servicios los ofrece como si ejerciera una ocupación o tiene un negocio distinto al del empleador.
2. Si el trabajador es una parte regular o integral del negocio del empleador.
3. Si el empleador o el trabajador suministra los medios, herramientas y el lugar para que el trabajador haga su trabajo.
4. Si el trabajador ha invertido en el negocio, por ejemplo, con el equipo o materiales requeridos para hacer su labor.
5. Si el servicio prestado requiere una habilidad especial.
6. El tipo de ocupación y si el trabajo se hace regularmente bajo la dirección del empleador o por un especialista sin supervisión.
7. La oportunidad de que el trabajador tenga ganancias o pérdidas, dependiendo de su capacidad para administrar.
8. El tiempo por el cual se desempeñan los servicios.
9. El grado de permanencia de la relación de trabajo.
10. El método de pago, ya sea por el tiempo o por trabajo.
11. Si el trabajador contrata a sus propios empleados.
12. Si el empleador tiene derecho a despedir cuando quiera (*at will*) a los trabajadores o si la terminación da lugar a una acción por incumplimiento del contrato.
13. Si el trabajador o el posible empleador creen o no que están creando una relación laboral empleador empleado. Esto puede ser relevante, pero la determinación legal del estatus de empleo no se basa en si las partes creen que existe una relación laboral empleador empleado.

## Para recibir más ayuda

- Llame al Centro de Asistencia al Contribuyente al 1-888-745-3886.
- Visite la [oficina más cercana del impuesto al empleo](http://edd.ca.gov/es/Office_Locator/) (edd.ca.gov/es/Office\_Locator/).
- Acceda a los [seminarios web sobre impuestos sobre la nómina](http://edd.ca.gov/es/payroll_taxes/payroll-tax-webinars/) gratuitos del EDD (edd.ca.gov/es/payroll\_taxes/payroll-tax-webinars/).

El EDD ofrece igualdad de oportunidades, ayuda y herramientas gratuitas para garantizar que todos puedan acceder a nuestros servicios. Esto incluye Braille, letra más grande o intérpretes de la lengua de señas estadounidense (ASL). También aceptamos llamadas del TTY (711) de los usuarios y personas que usan el Servicio de Retransmisión de Video (VRS). Llame al 1-888-745-3886 (voz) o TTY (teletipo) al 1-800-547-9565.

Esta hoja de información se brinda como un servicio público y su propósito es ofrecer asistencia no técnica. Cada intento ha sido hecho para brindar información consistente con los estatutos, reglas y decisiones administrativas y judiciales apropiadas. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, los reglamentos y las decisiones administrativas y judiciales no es vinculante ni con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) ni con el contribuyente. Cualquier información brindada, no pretende ser asesoramiento legal, contable, fiscal, financiero o cualquier otro tipo de asesoría profesional.