

Hoja informativa n° 13: Relación laboral según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés).

El 14 de marzo de 2022, un tribunal de distrito en el Distrito Este de Texas anuló la Regla de Demora del Departamento, Estado de Contratista Independiente bajo la Ley de Normas Justas Laborales (FLSA): Retraso de la Fecha de Entrada en Vigencia, [86 FR 12535](#) (4 de marzo de 2021), y la Regla de Retiro, Estado de Contratista Independiente bajo la Ley de Normas Justas Laborales (FLSA): Retiro, [86 FR 24303](#) (6 de mayo, 2021). El tribunal de distrito declaró además que la Regla del Contratista Independiente, Estado del Contratista Independiente Bajo la Ley de Normas Justas Laborales, [86 FR 1168](#) (7 de enero de 2021), entró en vigencia a partir del 8 de marzo de 2021, la fecha de vigencia original de la regla, y sigue vigente.

Esta hoja informativa proporciona información general sobre el significado de "relación laboral" y la importancia de esa determinación en la aplicación de las disposiciones de la [FLSA](#).

Características

Una relación laboral conforme a la FLSA debe distinguirse de una relación estrictamente contractual. Esta relación debe existir para que cualquier disposición de la FLSA se aplique a cualquier persona que realice un trabajo que pueda estar sujeto a la Ley. En la aplicación de la FLSA, un empleado, a diferencia de una persona que se dedica a un negocio propio, es aquel que, por la realidad económica, sigue la trayectoria habitual de un empleado y depende de la empresa a la que presta servicio. La relación empleador-empleado en virtud de la FLSA se pone a prueba por la "realidad económica" y no por "conceptos técnicos". No está determinada por las normas del derecho común relativas al amo y al sirviente.

El Tribunal Supremo de EE.UU. ha indicado en varias ocasiones que no existe una norma o prueba única para determinar si una persona es un contratista independiente o un empleado a efectos de la FLSA. El Tribunal ha sostenido que es la actividad o situación total la que controla. Entre los factores que el Tribunal ha considerado significativos están:

- 1) La medida en que los servicios prestados son parte integrante del negocio del principal.
- 2) La permanencia de la relación.
- 3) El importe de la inversión del presunto contratista en instalaciones y equipos.
- 4) La naturaleza y grado de control del director.
- 5) Las posibilidades de beneficios y pérdidas del presunto contratista.
- 6) La cantidad de iniciativa, juicio o previsión en la competencia de mercado abierta en relación con otros que se necesita para el éxito del presunto contratista independiente.
- 7) El grado de operación y organización de negocios independientes.

Hay ciertos factores que son irrelevantes para determinar si existe una relación laboral. Algunos hechos como el lugar donde se realiza el trabajo, la ausencia de un acuerdo formal de empleo, o si un presunto contratista independiente está autorizado por el gobierno estatal/local, no se consideran relevantes para determinar si existe una relación laboral. Asimismo, el Tribunal Supremo ha sostenido que el tiempo o el modo de pago no controlan la determinación de la condición de empleado.

Requisitos

Cuando se ha determinado que existe una relación empleador-empleado, y el empleado realiza un trabajo sujeto a la Ley, se requiere que el empleado reciba al menos el salario mínimo federal de \$5,85 por hora a partir del 24 de julio de 2007; \$6,55 por hora a partir del 24 de julio de 2008; y \$7,25 por hora a partir del 24 de julio de 2009, y en la mayoría de los casos las horas extra se pagarán a razón de una vez y media por cada hora trabajada que supere las 40 semanales. La ley también contiene disposiciones que regulan el empleo de los menores de dieciocho años, así como los requisitos de mantenimiento de registros.

Problemas habituales

(1) Uno de los problemas más comunes se da en el sector de la construcción, en el que los contratistas emplean a los llamados contratistas independientes, que en realidad deberían ser considerados empleados porque no cumplen las pruebas de independencia, como se ha indicado anteriormente. (2) Los acuerdos de franquicia también pueden plantear problemas en este ámbito. Dependiendo del nivel de control que el franquiciador tenga sobre el franquiciado, los empleados de éste pueden considerarse empleados del franquiciador. (3) Una situación en la que una persona presta voluntariamente sus servicios para otra también puede dar lugar a una relación laboral. Por ejemplo, una persona que es empleada no puede "ofrecer" sus servicios al empleador para realizar el mismo tipo de servicio que realiza como empleado. Por supuesto, las personas pueden ofrecerse como voluntarios o donar sus servicios a organizaciones religiosas, de servicio público y sin fines de lucro, sin contemplar una remuneración, y no ser considerados empleados de dicha organización. (4) Los aprendices o estudiantes también pueden ser empleados, dependiendo de las circunstancias de sus actividades para el empleador. (5) Las personas que realizan trabajos en su propio domicilio suelen ser consideradas indebidamente como contratistas independientes. La ley contempla a estos trabajadores a domicilio como empleados y tienen derecho a todos los beneficios de la ley.

Dónde obtener información adicional

Para obtener más información, visite nuestro sitio web de Salarios-Horarios:

<http://www.dol.gov/agencies/whd/> y/o llame a nuestra línea de ayuda e informativa gratuita, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es de información general y no se debe considerar en el mismo sentido que las declaraciones oficiales de las normas contenidas en las regulaciones.

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

TTY: 1-866-487-9243

[Contáctenos](#)