

Hoja de Datos 13: ¿Soy yo un Empleado? Relación de empleo bajo la ley de normas justas de trabajo (FLSA)

Esta hoja de datos provee información general relativa al significado de “relación de empleo” y la importancia de esta determinación en la aplicación de disposiciones de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA).

Cómo determinar Si una Relación de Empleo Existe: ¿Es un trabajador un Empleado o un Contratista Independiente?

Para que las disposiciones sobre salario mínimo y sobretiempo de la FLSA puedan ser aplicadas a un trabajador, el trabajador debe ser un “empleado” del empleador, lo que significa que una relación de empleo tiene que existir entre el trabajador y el empleador. La definición de “emplear”, de la FLSA incluyendo “autorizar o permitir el trabajo” representa la definición más amplia de empleo bajo la ley porque cubre el trabajo que el empleador dirige o permite que tenga lugar. Aplicando la definición de la FLSA, los trabajadores que dependen económicamente de los negocios del empleador, independientemente del nivel de habilidad, son considerados como empleados, y la mayor parte de los trabajadores son empleados. Por otra parte, los contratistas independientes son trabajadores con independencia económica quienes tienen negocio por sí mismos.

Algunos factores en cuanto a las “realidades económicas” son guías útiles para decidir si un trabajador está verdaderamente en el negocio por sí mismo, o como la mayoría, depende económicamente de un empleador el cual puede exigir (o permitir) a un empleado trabajar y o evitar que un empleado trabaje. El Tribunal Supremo ha indicado que no hay una regla simple o prueba para determinar si un individuo es un empleado o contratista independiente para propósitos de la FLSA. El Tribunal ha sostenido que la totalidad de la relación de trabajo es determinante, lo que significa que todos los hechos relevantes de una relación entre el trabajador y el empleador deben ser considerados.

Aunque los factores a considerar pueden variar, y aunque ningún conjunto de factores es exclusivo, los siguientes factores son generalmente considerados al determinar si una relación de empleo existe bajo la FLSA (por ejemplo, si un trabajador es un empleado, en lugar de un contratista independiente):

- 1) Hasta que punto el trabajo realizado es una parte integral del negocio del empleador.** Si el trabajo realizado por un trabajador es parte integral del negocio del empleador, es más probable que el trabajador sea económicamente dependiente del empleador y menos probable que el trabajador esté en el negocio por sí mismo. Por ejemplo, el trabajo es parte integral del negocio del empleador si es parte del proceso de producción o si es un servicio que el empleador está proporcionando.
- 2) Si las habilidades administrativas del trabajador afectan su oportunidad para tener ganancias y pérdidas.** Las habilidades administrativas pueden ser definidas por medio de la contratación y supervisión de los trabajadores o por la inversión en maquinaria. El análisis de este factor debe centrarse en determinar si el trabajador ejerce habilidades directivas y, en caso afirmativo, si esas habilidades afectan su oportunidad de ganancias o pérdidas.
- 3) Las inversiones relativas del trabajador y del empleador en comodidades y maquinaria .** El trabajador debe hacer alguna inversión en comparación con la inversión del empleador (y arriesgar algún riesgo de pérdida) para que pueda existir una indicación de que el trabajador es un contratista independiente por sí mismo, en el negocio. La inversión de un trabajador en herramientas y maquinaria para desempeñar el trabajo, no

necesariamente indica la categoría de contratista independiente, porque tales herramientas y maquinaria pueden simplemente ser exigidas por el empleador para desempeñar el trabajo. Si la inversión empresarial de un trabajador se compara favorablemente con la del empleador, indicando que ambos parecen estar compartiendo el riesgo de pérdida, este factor significa que el trabajador puede ser un contratista independiente.

4) La habilidad e iniciativa del trabajador. Tanto los empleados como los contratistas independientes pueden ser trabajadores calificados. Para indicar una posible categoría de contratista independiente, las habilidades del trabajador deben demostrar que éste ejerce un criterio comercial independiente. Además, el hecho de que un trabajador se encuentre en competencia con otros en el mercado abierto, podría sugerir una categoría de contratista independiente. Por ejemplo, las habilidades especializadas que poseen los carpinteros, trabajadores de la construcción y electricistas no son en sí mismas indicativas de una categoría de contratista independiente; lo que sugiere esta categoría es que estos trabajadores tomen la iniciativa para operar negocios como independientes, y no bajo dependencia económica que sugeriría ririala categoría de contratista independiente.

5) La permanencia de la relación del trabajador con el empleador. Permanencia o indefinición en la relación del trabajador con el empleador sugiere que el trabajador es un empleado, en lugar de un contratista independiente. Sin embargo, la falta de una relación permanente del trabajador con el empleador no sugiere necesariamente una categoría de contratista independiente, porque la relación no permanente puede deberse a factores específicos de la industria, o al hecho de que el empleador utilice rutinariamente agencias de empleo.

6) La naturaleza y el grado de control por parte del empleador. El análisis de este factor incluye quien determina las cantidades de pagos y las horas trabajadas y quién determina la forma en que el trabajo debe ser realizado, así como si el trabajador es libre de trabajar para otros y contratar ayudantes. Un contratista independiente trabaja generalmente libre del control del empleador (o de cualquier otra persona, incluidos los clientes del empleador). Este es un factor complejo que amerita una cuidadosa revisión, porque tanto los empleados como los contratistas independientes pueden tener situaciones de trabajo que incluyan un control mínimo por el empleador. Sin embargo, este factor no ejerce ningún peso mayor que los otros factores. Por ejemplo, el control de los trabajadores de sus propias horas trabajadas no es necesariamente indicativo de categoría de contratista independiente; pero sin embargo ellos deben controlar aspectos significativos de la relación de trabajo. Además el mero hecho de que un trabajador pueda trabajar desde su casa o en otro sitio no es indicativo de categoría de contratista independiente, ya que el empleador puede ejercer un control sustancial sobre la relación de trabajo, aunque ejerza menos control de día a día sobre el trabajo del empleado en el sitio del trabajo a distancia.

Hay ciertos factores que son poco relevantes al determinar la existencia de una relación de empleo. Por ejemplo, no es importante el hecho de que un trabajador haya firmado un acuerdo declarando que es un contratista independiente, porque la verdadera relación de trabajo y no el nombre dado a esta relación en un acuerdo, es el factor determinante. Del mismo modo, el hecho de que el trabajador haya incorporado su negocio y/o est autorizado por una agencia del gobierno estatal o local, tiene poco que ver en la determinación de la existencia de una relación de empleo. Además el Tribunal Supremo ha declarado que la condición de empleado no se determina por el tiempo o el modo de pago.

Exigencias bajo la FLSA

Cuando existe una relación empleador-empleado, y el empleado está comprometido en un trabajo sujeto a la FLSA, debe pagársele al empleado al menos el [salario mínimo Federal](#) de \$7.25 por hora, efectivo a partir de Julio 24, 2009, y en la mayor parte de los casos el [sobretiempo](#) a tiempo y medio de la tasa regular de pago del trabajador por todas las horas trabajadas que excedan las 40 por semana. La FLSA tiene también disposiciones de [empleo juvenil](#) que regulan el trabajo de menores de dieciocho años de edad, así como las exigencias del [mantenimiento de datos](#).

Dónde Obtener Información Adicional

Para obtener información adicional, visite nuestro Sitio Web: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible desde las 8 de la mañana a las 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no debe ser considerada en la misma perspectiva que las declaraciones oficiales contenidas en los reglamentos.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Contacte con nosotros