

Introducción a Factores FLSA

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) prescribe el salario mínimo, pago de horas extras, mantenimiento de registros y requisitos de trabajo infantil para empleados de tiempo completo y medio tiempo en el sector privado y el federal, estatal y gobiernos locales. Las disposiciones de la ley sólo se aplican a empleados y no a contratistas independientes.

El término *empleado* se define en la ley como “cualquier individuo empleado por un empleador”. Desafortunadamente, esta definición ofrece poca orientación para los empleadores. Para complicar aún más este problema, el Departamento de Trabajo no ha emitido reglamentos o boletines interpretativos para proporcionar mayor orientación.

La Corte Suprema ha indicado en varias ocasiones que no hay una regla única o prueba para determinar si un individuo es un contratista independiente o un empleado para propósitos de la FLSA. La corte también ha dicho que la determinación de la relación no puede basarse en factores aislados o en una sola característica, sino que depende de las circunstancias de la actividad.

El objetivo del análisis es determinar la “realidad económica subyacente” de la situación y si el individuo depende económicamente del supuesto empleador. En general, un empleado, que difiere a un contratista independiente que se dedica a un negocio propio, es aquel que “sigue el camino habitual de un empleado” y depende de la empresa para la que sirve.

Los factores que la Corte Suprema ha considerado importantes, aunque ni uno solo es considerado como control, son:

- El grado de organización empresarial independiente y operación de los trabajadores.
- La medida en que los servicios prestados son una parte integral del negocio del jefe.
- La permanencia de la relación.
- El monto de inversión en infraestructura y equipos del presunto contratista.
- La naturaleza y grado de control por el jefe.
- Las oportunidades del presunto contratista de pérdidas y ganancias.
- El nivel de habilidad e iniciativa necesaria para realizar el trabajo y para el éxito de la empresa independiente reclamada.

La lista de factores no es exclusiva, ni la presencia o ausencia de cualquier factor en particular.

Hay ciertos factores que son irrelevantes para determinar si existe una relación de empleo. Tales hechos como el lugar donde se realiza el trabajo, la ausencia de un acuerdo de empleo formal, o si un presunto contratista independiente es licenciado por el estado o el gobierno local no influye en las determinaciones de si existe una relación de empleo. Además, el Tribunal Supremo ha mantenido que el tiempo o el modo de pago no controlan la determinación de la condición de empleado.

Las empresas deben sopesar todos los factores pertinentes al determinar si un trabajador es un empleado o contratista independiente. Algunos factores pueden indicar que el trabajador es un empleado, mientras que otros factores indican que el trabajador es un contratista independiente. No hay “magia” o número de factores que hagan que el trabajador sea un empleado o contratista independiente, y no hay un solo factor en ésta determinación. Además, factores que son relevantes en una situación pueden ser irrelevantes en otro.