

Hoja de datos #13: Relación Laboral conforme a la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA-en sus siglas en inglés)

Esta hoja de datos proporciona información general sobre el significado de la expresión "relación laboral" y sobre la importancia de esa definición al aplicar las disposiciones de la FLSA.

Características

Se debe distinguir una relación laboral según la FLSA de una relación estrictamente contractual. Debe existir una relación de este tipo para que se aplique cualquier disposición de la FLSA a toda persona dedicada a un trabajo que, de otro modo, puede estar sujeto a la Ley. En la aplicación de la FLSA, un empleado, a diferencia de una persona que trabaja por su cuenta, es aquel que, como consecuencia de la realidad económica, sigue la trayectoria habitual de un empleado y depende de la empresa para la cual se desempeña. Conforme a la FLSA, la relación empleador-empleado se analiza bajo la luz de la "realidad económica", más que por "conceptos técnicos". No está determinada por los estándares de la justicia ordinaria relativos al maestro y al esclavo.

La Corte Suprema de los EE.UU. ha indicado, en varias ocasiones, que no existe una regla o prueba única para determinar si un individuo es un contratista independiente o un empleado a los fines de la FLSA. La Corte ha sostenido que es la actividad o la situación global la que rige. Algunos de los factores que la Corte ha considerado importantes son:

- 1) La medida en que los servicios prestados representan una parte integral del negocio del jefe.
- 2) La permanencia de la relación.
- 3) La magnitud de la inversión del presunto contratista en instalaciones y equipos.
- 4) La naturaleza y el grado de control ejercido por parte del jefe.
- 5) Las oportunidades del presunto contratista para generar ganancias y sufrir pérdidas.
- 6) El nivel de iniciativa, criterio o previsión en la competencia del mercado libre con otros, necesarios para el éxito del presunto contratista independiente.
- 7) El grado de organización y operación independientes del negocio.

Hay ciertos factores que carecen de importancia al determinar si existe una relación laboral. Factores tales como el lugar donde se realiza el trabajo, la ausencia de un contrato de trabajo formal, o si un supuesto contratista independiente está autorizado por el gobierno estatal/local no se consideran importantes al decidir si existe una relación laboral. Asimismo, la Corte Suprema ha sostenido que el tiempo o la forma de pago no influye para determinar la situación de empleo.

Requisitos

Cuando se ha determinado que existe una relación empleador-empleado, y el empleado realiza un trabajo contemplado por la Ley, se exige que se pague al empleado, al menos, el salario mínimo Federal de \$5,85 por hora en vigencia 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, una remuneración equivalente a una hora y media de su tasa de pago regular por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas semanales. Asimismo, la Ley incluye disposiciones sobre el empleo de menores que regulan el trabajo de personas menores de 18 años y los requisitos para el mantenimiento de registros.

Problemas típicos

(1) Uno de los problemas más frecuentes surge en la industria de la construcción, donde los empresarios emplean a contratistas denominados independientes quienes, en realidad, deberían ser considerados empleados, porque no satisfacen los criterios de independencia, como se señaló anteriormente. (2) Los acuerdos de franquicia también pueden plantear problemas en cuanto a este aspecto. Según el nivel de control que el franquiciador ejerza sobre el franquiciado, los empleados de este último pueden ser considerados empleados del franquiciador. (3) Una situación en la que una persona ofrece voluntariamente sus servicios a otra también puede implicar una relación laboral. Por ejemplo, una persona que es empleada no puede "ofrecer voluntariamente" sus servicios al empleador para realizar el mismo tipo de servicio que efectúa como empleado. Por supuesto que las personas pueden ser voluntarias o donar sus servicios a organizaciones religiosas, públicas o sin fines de lucro, sin contemplar una remuneración, y no son consideradas empleadas de dicha organización. (4) Los aprendices o estudiantes también pueden ser empleados, según las características de las actividades que efectúen para el empleador. (5) A quienes trabajan en sus hogares se les suele considerar incorrectamente contratistas independientes. La Ley protege a dichos trabajadores domiciliarios como empleados, y tienen derecho a percibir todos los beneficios que surgen de ella.

Dónde obtener información adicional

Esta publicación tiene por objeto brindar información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Para mayor información, visite nuestro sitio web Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

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

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-877-889-5627
[Comuníquese con nosotros](#)