

ESTATUS DE EMPLEO – UN ENFOQUE COMPARATIVO

Bajo la prueba de derecho consuetudinario, un trabajador es un empleado si la persona que está comprando los servicios de ese trabajador tiene derecho a dirigir o controlar al trabajador, tanto en cuanto al resultado final como en cuanto a los detalles de cuándo, dónde y cómo se hace el trabajo. No se tiene que de hecho ejercer control; más bien, si la persona que recibe los servicios tiene derecho a controlar, se puede probar que hay empleo.

1. INSTRUCCIONES:

Un empleado recibe instrucciones acerca de cuándo, dónde y cómo se hará el trabajo.

Un contratista independiente hace el trabajo a su propia manera acaso con pocas instrucciones en cuanto a los detalles o métodos del trabajo.

2. ENTRENAMIENTO:

Con frecuencia los empleados son entrenados por un empleado con más experiencia o se requiere que vayan a juntas o que tomen cursos de entrenamiento.

Un contratista independiente usa sus propios métodos y por lo tanto no tiene que recibir entrenamiento del comprador de esos servicios.

3. INTEGRACIÓN:

Los servicios de un empleado normalmente son combinados con las operaciones totales de la empresa; el éxito de la empresa depende de los servicios de esos empleados.

Los servicios de un contratista independiente por lo general están separados de los negocios del cliente, no están integrados con él.

4. SERVICIOS PRESTADOS PERSONALMENTE:

Los servicios de un empleado se deben de prestar personalmente; los empleados no contratan a sus propios substitutos ni les delegan su trabajo.

Un contratista independiente verdadero puede nombrar a otro para que haga su trabajo en lugar de él y no tiene que personalmente desempeñar servicios.

5. EL CONTRATAR, SUPERVISAR Y PAGAR AYUDANTES:

Un empleado puede actuar como capataz para el empleador, pero, si lo hace, a los ayudantes se les paga con los fondos del empleador.

Los contratistas independientes escogen, contratan, pagan y supervisan a cualquier ayudante que usan y son responsables por los resultados del trabajo del ayudante.

6. RELACIÓN CONTINUA

Un empleado con frecuencia continúa trabajando para el mismo empleador mes tras mes y año tras año.

Un contratista independiente es contratado normalmente para que haga un trabajo de duración limitada o indefinida y no tiene la expectativa de trabajo continuo.

7. HORAS FIJAS DE TRABAJO

Un empleado puede trabajar cuando se le llame o durante horas y días fijados por el empleador.

Un verdadero contratista independiente es el dueño de su propio tiempo y trabaja los días y horas que el escoge.

8. SE REQUIERE TIEMPO COMPLETO:

Un empleado por lo general le dedica servicio de tiempo completo al empleador, o quizás el empleador tenga prioridad sobre el tiempo del empleado.

No se le puede requerir a un verdadero contratista independiente que le dedique servicio de tiempo completo a sólo una empresa.

9. LUGAR DONDE SE DESEMPEÑAN LOS SERVICIOS:

Se considera que hay empleo si el empleador tiene el derecho a ordenar dónde se han de prestar los servicios.

Un contratista independiente por lo general trabaja dónde el escoge. El lugar de trabajo quizás no sea en las instalaciones del empleador.

10. ORDEN O SECUENCIA DE EVENTOS:

Un empleado desempeña servicios en el orden o secuencia establecidos por el empleador. Esto muestra control por parte del empleador.

Un contratista independiente verdadero se preocupa solamente por el producto final y establece su propio orden o secuencia de trabajo.

El peso que se le da a un factor no es siempre constante de un caso a otro, porque la importancia que se le da a cada factor quizás varíe dependiendo en la ocupación o en los hechos de ese caso específico.

Si existe una relación de empleo, no importa que se le llame otra cosa al empleado, tales como: socio, agente, co-aventurero, trabajador por contrato, sub-contratista, o contratista independiente.

11. INFORMES ORALES O ESCRITOS:

Quizás se le pida a un empleado que presente cada cierto tiempo informes orales o escritos acerca del trabajo pendiente.

Un contratista independiente por lo general no tiene que presentar informes orales o escritos cada cierto tiempo acerca del trabajo pendiente.

12. PAGA POR HORA, SEMANA O MES:

A un empleado típicamente le paga el empleador cantidades constantes a intervalos fijados, tales como por hora o semana.

A un contratista independiente normalmente se le paga por el trabajo, ya sea un precio fijo o cuando se presente una oferta.

13. PAGO DE GASTOS DE NEGOCIOS Y DE VIAJE:

Los gastos de negocios y de viaje de un empleado son pagados directamente o reembolsados por el empleador.

Un contratista independiente normalmente paga todos sus gastos de negocios o viaje sin que sean reembolsados.

14. EL PROPORCIONAR HERRAMIENTAS Y EQUIPO:

El empleador les proporcionan a los empleados todas las herramientas, materiales y equipo necesarios.

Un contratista independiente normalmente proporciona todas las herramientas y equipo necesarios para terminar el trabajo.

15. INVERSIÓN IMPORTANTE:

Un empleado por lo general no invierte o invierte muy poco en el negocio. En lugar de eso, el empleado depende económicamente del empleador.

Un contratista independiente verdadero por lo general tienen una inversión importante en su negocio independiente.

16. EL LOGRAR GANANCIAS O PÉRDIDAS:

Un empleado por lo general no logra una ganancia o pérdida en el negocio. En lugar de eso, se les paga a los empleados por el trabajo que desempeñan.

Un contratista independiente puede lograr una ganancia o sufrir una pérdida dependiendo de cómo se manejan los gastos e ingresos.

17. EL TRABAJAR PARA MÁS DE UNA EMPRESA AL MISMO TIEMPO:

Un empleado normalmente trabaja para un empleador a la vez y quizás se le tenga prohibido el trabajar para un competidor.

Un contratista independiente con frecuencia trabaja para más de un cliente o empresa al mismo tiempo y no está sujeto a una regla de no competir.

18. EL PONERSE AL SERVICIO DEL PÚBLICO:

Un empleado no se pone a disposición del público si no es a través de la compañía del empleador.

Un contratista independiente puede anunciarse, llevar tarjetas de presentación, anunciar su negocio en un letrero o tener una licencia de negocio por separado.

19. EL DERECHO A DESPEDIR SIN RESPONSABILIDAD:

Un empleado puede ser despedido en cualquier momento sin ninguna responsabilidad por parte del empleador.

Si el trabajo está de acuerdo con los términos del contrato, un contratista independiente no puede ser despedido sin responsabilidad por incumplimiento del contrato.

20. DERECHO A RENUNCIAR SIN RESPONSABILIDAD:

Un empleado puede renunciar en cualquier momento sin responsabilidad por parte del empleado.

Un contratista independiente tiene responsabilidad legal de terminar el trabajo y, al renunciar, se hace responsable por incumplimiento del contrato.