



CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Individuos que son “contratistas independientes” no son considerados empleados por propósitos de salario y de hora. Las agencias estatales más involucradas con la determinación de un contratista independiente son el Employment Development Department (EDD), el cual se enfoca en los impuestos relacionados con empleo, y la Division of Labor Standards Enforcement (DLSE), la cual se enfoca en que si las leyes de salario, hora y aseguración de compensación al trabajador aplican. Hay otras agencias, como el Franchise Tax Board (FTB) y el Contractors State Licensing Board (CSLB), quienes también tienen regulaciones o requisitos referente a contratistas independientes. Ya que diferentes leyes están envueltas, es posible que el mismo individuo pueda considerarse empleado por el propósito de una ley y un contratista independiente bajo otra ley. Ya que las responsabilidades y penalidades potenciales son significante si un individuo es tratado como un contratista independiente y después se encuentra que es un empleado, es recomendable que cada relación sea investigado a fondo antes de ser puesto en ejecución.

No hay factor definitivo en la determinación de si un individuo es un contratista independiente o empleado con objeto de leyes del salario y de la hora. Un individuo puede ser considerado un empleado cuando el empleador ejerce todo el control necesario por medios directos o indirectos sobre los detalles del trabajo del individuo. (*S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989 48 Cal.3d 341). Además, los factores siguientes deben ser considerados en la determinación del estado de un individuo como contratista independiente:

1. El individuo realiza servicios en una ocupación o un negocio distinto de la del principal;
2. El trabajo realizado no es parte del negocio regular del principal;
3. El individuo provee sus propios instrumentos, herramientas y el lugar de trabajo;
4. El individuo ha hecho una inversión significativa en el equipo o los materiales requeridos para sus tareas;
5. Los servicios del individuo requiere una habilidad única en una ocupación particular;
6. La ocupación del individuo en una lugar es hecha generalmente por un especialista sin supervisión alguna;
7. La oportunidad del individuo para el beneficio o la pérdida depende en su propia habilidad directiva;
8. El tiempo durante el cual los servicios deben ser realizados razonablemente se limita a las tareas por las cuales emplearon al individuo;
9. La relación de funcionamiento entre el individuo y el empleador es reflexiva del tiempo asignado para realizar las tareas por las cuales emplearon al individuo;
10. El método de pago es asegurado por el tiempo específico al proyecto;
11. Las personas no creen que están creando una relación de empleador-empleado. (*Borello, Id.* at 350)

12. El individuo tiene derecho de controlar y discreción en cuanto a la manera del funcionamiento del contrato por los servicios pero no los medios por los cuales el trabajo es logrado; (Labor Code Section 2750.5)
13. El individuo acostumbradamente se encarga de un negocio independientemente establecido; (Labor Code Section 2750.5)
14. El estado de contratista independiente del individuo es auténtico y no una escapatoria para evitar el estado de empleado; (Labor Code Section 2750.5)
15. El individuo tiene una inversión substancial en el negocio con excepción de servicios personales; (Labor Code Section 2750.5)
16. El individuo se presenta en un negocio como el/ella misma; (Labor Code Section 2750.5)
17. El individuo negocia un contrato para completar un proyecto específico para pago del proyecto y no de tiempo; (Labor Code Section 2750.5)
18. El individuo tiene control sobre el tiempo y lugar donde el trabajo es realizado; (Labor Code Section 2750.5)
19. El individuo contrata a su propio empleados; (Labor Code Section 2750.5)
20. El individuo tiene una licencia para realizar el trabajo; (Labor Code Section 2750.5)
21. La relación no es separable o terminable de voluntad por el principal sino da lugar a una acción para la abertura del contrato. (Labor Code Section 2750.5)

Incluso donde hay una ausencia del control sobre los detalles, una relación empleador-empleado será encontrada si el principal conserva control penetrante sobre la operación entera, los deberes del trabajador son una parte integral de la operación, y la naturaleza del trabajo hace control detallado innecesario. (*Yellow Cab Cooperative v. Workers Compensation Appeals Board* (1991) 226 Cal.App.3d 1288) Además, la existencia de un acuerdo escrito que pretende establecer una relación independiente del contratista no es determinativa. (*Borello, Id.* at 349) Tampoco el hecho que al trabajador se le de la forma 1099 en vez de la forma W-2 determinativa con respecto al estado de contratista independiente. (*Toyota Motor Sales v. Superior Court* (1990) 220 Cal.App.3d 864, 877)

Hay una presunción contradictoria que donde un trabajador realiza los servicios que requieren una licencia conforme a negocio y las profesiones cifran el § 7000, et un seq., o que realiza los servicios para una persona que se requiera obtener tal licencia, el trabajador es empleado y no un contratista independiente (Labor Code § 2750.5)