

8 de noviembre de 2021

Casos actuales relevantes para dirección y control

En relación con: Henry Industries, Inc. N.º de expediente 13 11525 (4 de abril del 2014)

El requisito de que el trabajador proporcione un vehículo, si bien es una parte importante del contrato, no es el objeto principal del contrato. Bd. encontró firmado el requisito de que los conductores se sometían a inspección de drogas, alcohol y de antecedentes; término del contrato indefinido, relación "personal" a largo plazo con contratistas independientes).

Burchett contra el Departamento de Labor e Industrias, 146 Wn. 85 (1927)

La Corte Suprema del Estado observó que el poder de un empleador para terminar el empleo en cualquier momento no es compatible con el control total del trabajo que por lo general tiene un contratista independiente, por lo tanto, se considera una circunstancia importante que tiende a indicar la condición de empleado.

De hecho, no existe un hecho más concluyente, quizás, que el derecho sin restricciones del empleador para terminar un servicio particular cuando lo desee, sin importar el resultado final del trabajo en sí mismo. Ídem (Id.) citando 14 ubicación razonablemente conveniente (Reasonably Convenient Location, R.C.L.) 72 en 803.

Hubbard contra el Departamento de Labor e Industrias, 198 Wn. 354 (1939)

La Corte Suprema del Estado observó un gran número de casos en los que de manera consistente se estableció que el "poder para terminar el empleo en cualquier momento es incompatible con el libre control del trabajo que por lo general disfruta un contratista independiente".

Dana's Housekeeping, Inc., contra el Departamento de Labor e Industrias, 76 Wn. Aplicación 600, 886 P.2d 1147 (1995)

La corte concluyó que el trabajo del personal de limpieza del hogar era para el beneficio de Dana's Housekeeping y por lo tanto eran trabajadores asegurados. La corte escribió: "Si los hechos demuestran que el trabajo es para el beneficio de Dana's Housekeeping, la existencia de un cliente tercero no pone al trabajador fuera de la cobertura de seguro industrial. Id. citando a Lloyds, 33 Wn. Aplicación 745, 752, 662 P.2d 391. (1982).

La corte también estableció que la exclusión de los empleados domésticos del Código Revisado de Washington (RCW 51.12.020(1)) no se aplica a los negocios.

La corte también rechazó el reclamo de Dana's Housekeeping de que la relación con su personal de limpieza era en realidad "un acuerdo para aceptar referencias y compartir una tarifa" y en cambio observó la esencia del trabajo bajo el contrato, no la caracterización de la relación entre las partes.

Departamento de Labor e Industrias contra Tacoma Yellow Cab, 31 Wn. Aplicación 117 en 124, 639 P.2d 843 (1982)

Al determinar si un contratista independiente es un empleado asegurado, si tenía la autoridad de delegar o si de hecho delegó todo o parte del trabajo que debía realizar bajo contrato, deben observarse las "realidades de la situación", no solamente el aspecto técnico de tener trabajadores.

Delivery Express, Inc. contra el Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington, 9 Wn. Aplicación 2d 131, 442 P.3d 637 (2019)

"[T]anto los acuerdos del contratista como los del corredor de seguros contienen cláusulas de no competencia que limitan la capacidad del conductor para solicitar negocios con los clientes de Delivery Express, Inc. (DEI), durante el plazo del acuerdo y durante 6 a 12 meses después del mismo. Dicha cláusula es otra indicación importante de que DEI celebró un contrato con el conductor por sus habilidades personales para entregar paquetes de forma eficiente, en lugar de simplemente rentar un vehículo para realizar entregas".

...En relación con: Rainbow International, Junta de Apelaciones de Seguros Industriales (Board of Industrial Insurance Appeals, BIIA) Dec., 88 2664 (1990)

Donde todos los aspectos del trabajo del gerente de ruta son controlados por el empleador y el empleador proporciona el trabajo así como el equipo, el hecho de que los gerentes de ruta contraten ayudantes y no crean que son empleados no los convierte en contratistas independientes. Un correcto control del trabajo realizado y un derecho absoluto a terminar la relación sin responsabilidad son inconsistentes con el concepto de un contratista independiente y establecen una relación empleador-empleado.

B&R Sales, Inc., contra el Departamento de Labor e Industrias, (N.º 45765-7 II, 10 de marzo del 2015).

El caso de la Corte de Apelaciones involucró a un vendedor de losetas para piso que contrató los servicios de instaladores. La corte estableció: "que los contratistas eran "empleados" bajo el Código Revisado de Washington (RCW 51.08.180) porque el objeto principal de sus contratos era su trabajo personal a pesar del uso de herramientas y equipos especializados y costosos".

Departamento de Labor e Industrias contra Lyons Enterprises, Inc., DBA Jan-Pro Cleaning Systems, N.º 45033-0-11 (febrero del 2015).

La Corte de Apelaciones estableció que las franquicias de Lyon sin empleados son trabajadores cubiertos por la junta. Pero las franquicias que tienen empleados no están cubiertas, citando a *White contra el Departamento de Labor e Industrias, 48 Wn. 2d 470 (1956)*.

Jamison contra el Departamento de Labor e Industrias, 65 Wn. Aplicación. 125 en 133, 877 P.2d 1085 (1992).

El hecho de que contratistas independientes que realizan el mismo trabajo que los trabajadores de la empresa que no son contratistas independientes puedan o efectivamente deleguen su trabajo bajo el contrato no es determinante para que los contratistas independientes sean o no trabajadores cubiertos.

Responsabilidad conjunta del empleador

No hay guía reglamentaria para apoyar la responsabilidad conjunta del empleador, y dependemos de las leyes relevantes para determinar al empleador de forma adecuada. A partir de ahora, no hay otra responsabilidad conjunta del empleador para la compensación de trabajadores más que la responsabilidad principal del contratista (Prime Contractor Liability, PCL).