

GUÍA PARA AYUDARLE AL EMPLEADOR A DETERMINAR SI UN TRABAJADOR ES UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE O ES UN EMPLEADO SUYO

Propósito:

Esta guía puede ser utilizada por cualquier empleador, propietario, o manejador de un negocio, compañía, o empresa para ayudarle a determinar, bajo las leyes establecidas, si un trabajador que ha contratado es un empleado suyo (de su negocio/compañía/empresa) o es un contratista independiente. El propósito de poder clasificar a un trabajador correctamente, le permite al empleador poder pagar los impuestos y tener los seguros requeridos por ley sin tener problemas en el futuro cuando se lleven a cabo auditorías de impuestos por parte del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés).

Información General:

Para determinar si un trabajador es un empleado suyo (de su negocio/compañía/empresa) o es un contratista independiente, se tienen que evaluar una serie de factores conforme al derecho común y a las leyes establecidas por el [Código del Seguro de Desempleo de California](#) (CUIC, por sus siglas en inglés).

Si un trabajador se determina que es un empleado que le pertenece a un empleador (negocio/compañía/empresa) bajo la definición del derecho común, el empleador (negocio/compañía/empresa) que lo contrata debe de reportar los salarios/sueldos regulares ganados por este trabajador al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) y tiene que pagar los impuestos correspondientes sobre los salarios/sueldos regulares que gane este trabajador.

Si se determina que un trabajador es un contratista independiente, y el empleador (negocio/compañía/empresa) que lo contrata le paga \$600 o más, el contratista independiente tiene que presentar el Formulario 1099-MISC al Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés). El empleador (negocio/compañía/empresa) debe presentar al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) el reporte titulado en inglés *Report of Independent Contractor(s)* ([DE 542](#)) (solamente disponible en inglés), dentro de 20 días hábiles a partir de la fecha de haber hecho un pago de \$600 o más al contratista independiente, o una serie de pagos que equivalen a \$600 o más, o haber establecido un contrato con un valor de \$600 o más, dentro de cualquier año calendario (1° de enero a 31 de diciembre).

Para obtener más información detallada sobre los requisitos de cómo reportar la contratación de un contratista independiente, consulte la versión más reciente de la Guía para Empleadores de California (*California Employer's Guide*) ([DE 44](#)) (solamente disponible en inglés), que se encuentra disponible en la página de Internet del Departamento (EDD) en www.edd.ca.gov/Payroll_Taxes/Forms_and_Publications.htm.

La manera básica para determinar si un trabajador es un contratista independiente o un empleado que le pertenece a un empleador (negocio/compañía/empresa) es: si el empleador (negocio/compañía/empresa) tiene el derecho de controlar la manera de cómo el trabajador realiza su trabajo y los medios que utiliza para realizar el trabajo, entonces podemos decir que el empleador (negocio/compañía/empresa) tiene el "derecho de control", y por lo tanto el trabajador en cuestión se considera que es un empleado que pertenece al empleador, sin importar si el empleador ejerce su "derecho de ejercer control" o no. Si un empleador (negocio/compañía/empresa) no tiene el "derecho de ejercer control" sobre el trabajador en cuestión, entonces se considera que el trabajador en cuestión es un contratista independiente.

Si, en dado caso, la relación entre un trabajador y un empleador (negocio/compañía/empresa) no está clara, y existe la dificultad en determinar quién claramente tiene el "derecho de ejercer control", hay factores secundarios que se pueden considerar para determinar quién tiene el "derecho de ejercer control".

El cuestionario que se muestra a continuación trata el tema sobre quién tiene el "derecho de ejercer control" entre el trabajador y empleador, y los factores secundarios que se deben considerar para determinar esto. Si al concluir el cuestionario, claramente se demuestra que el trabajador en cuestión es un empleado suyo, usted debe comunicarse con el Departamento (EDD) y hacer los arreglos necesarios para reportar el trabajador y pagar los impuestos correspondientes. Usted quizás tenga que comunicarse con el Servicio de Impuestos Internos (IRS) y con su compañía de seguro de compensación para trabajadores, para asegurarse que usted está cumpliendo con todas las leyes sobre el impuesto federal y con las normas estatales sobre el seguro de compensación para trabajadores.

Si después de completar el cuestionario a continuación, usted no está seguro si el trabajador en cuestión que contrató es un contratista independiente o empleado suyo, usted puede solicitar que se haga una determinación formal por parte del Departamento (EDD), con tan solo completar y presentar al Departamento (EDD) el formulario titulado *Determinación del Estado de Empleo del Trabajador con Propósitos de Impuestos de Empleo del Estado de California y de Retención de Impuestos Personales* ([DE 1870/S](#)) o puede comunicarse con el Centro de Asistencia al Contribuyente llamando al **1-888-745-3886**. El formulario de *Determinación del Estado de Empleo del Trabajador con Propósitos de Impuestos de Empleo del Estado de California y de Retención de Impuestos Personales* ([DE 1870/S](#)) está diseñado para analizar detalladamente la relación de trabajo entre un empleador (negocio/compañía/empresa) y un trabajador, y sirve como base para que el Departamento (EDD) le proporcione una determinación formal.

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR SI UN TRABAJADOR ES UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE O UN EMPLEADO SUYO

Las preguntas del 1 al 3 son preguntas significativas. Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "Sí", entonces esta es una indicación fuerte de que el trabajador contratado es un empleado suyo.

1. ¿Usted proporciona instrucciones o supervisa el trabajador en cuestión mientras él o ella está trabajando? Sí _____ No _____

Los contratistas independientes son libres de hacer su trabajo a su propia manera, por medio de los métodos específicos que ellos elijan. Un empleador (negocio/compañía/empresa) contrata a un contratista independiente para obtener el resultado final de su trabajo. Cuando al trabajador se le requiere seguir los manuales de procedimiento de la compañía y/o se le proporcionan instrucciones específicas sobre cómo hacer el trabajo, el trabajador entonces se puede considerar normalmente un empleado suyo.

2. ¿Puede el trabajador en cuestión renunciar a su empleo o ser despedido (expulsado) en cualquier momento? Sí _____ No _____

Si usted tiene el derecho de despedir (expulsar) a un trabajador cuando usted quiera y por ninguna causa, eso quiere decir que usted tiene el derecho de controlar al trabajador.

Los contratistas independientes son contratados para hacer un trabajo específico y no pueden ser despedidos antes de terminar el trabajo, a menos que ellos violen los términos del contrato. Ellos no tienen la libertad de renunciar e irse del trabajo sino hasta que el trabajo esté terminado. Por ejemplo, si el dueño de una zapatería contrata a un pintor con licencia para que pinte la zapatería y el trabajo ya empezó, el dueño de la zapatería no puede despedir al pintor sin que haya una buena razón o una causa justificada.

3. ¿El trabajo que se está realizando es parte regular de su negocio/compañía/empresa? Sí _____ No _____

El trabajo que se desempeña regularmente por los empleados es una parte regular y necesaria del negocio/compañía/empresa. Por ejemplo, un vendedor vende zapatos en una zapatería. El dueño de la zapatería no puede operar sin los vendedores. Por otro lado, un plomero es contratado para arreglar la tubería del baño de un negocio. El plomero está proporcionando un servicio de una sola vez o que es ocasional; o sea es un servicio que no forma una parte esencial del propósito laboral de ese negocio/compañía/empresa. En otro ejemplo, un contador público certificado es contratado para preparar declaraciones de impuestos y declaraciones financieras para un negocio/compañía/empresa, esto también es un ejemplo de un contratista independiente.

A continuación, si contesta “No” a las preguntas del 4 al 6, esto da buena indicación de que el trabajador puede ser un empleado suyo.

4. ¿Tiene el trabajador en cuestión un negocio establecido por separado? Sí _____ No _____

Cuando un trabajador hace disponible sus servicios al público en general y son los mismos servicios que éste desempeña para usted, esto es evidencia de que este trabajador está operando un negocio establecido por su cuenta propia, y se debe de considerar como un contratista independiente. Los contratistas independientes tienen la libertad de contratar a sus empleados y de asignarles trabajo del modo que ellos elijan. Los contratistas independientes tienen la autoridad de despedir a sus empleados sin el conocimiento o consentimiento del empleador (negocio/compañía/empresa). Los contratistas independientes, normalmente anuncian sus servicios en los periódicos y/o publicaciones, en la Internet, en las listas de las páginas amarillas, radio, televisión, y/o buscan clientes nuevos por medio de las tarjetas de presentación.

5. ¿Tiene el trabajador en cuestión la libertad de hacer decisiones sobre su negocio, las cuales afectan su capacidad para obtener mayores ganancias de su trabajo? Sí _____ No _____

Normalmente, se considera que un trabajador es un contratista independiente cuando él/ella tienen la libertad de hacer decisiones sobre su propio negocio, las cuales impactan la posibilidad de que ellos obtengan una mayor ganancia o sufran una pérdida monetaria. Esto implica que hay un verdadero riesgo económico para el dueño u operador del negocio. La libertad de hacer decisiones sobre el negocio, también involucra la adquisición, el uso y la disposición del equipo laboral, las instalaciones del negocio, y los recursos necesarios para realizar el trabajo de su negocio. Otros ejemplos de la capacidad de hacer decisiones sobre el negocio, incluyen la cantidad y el tipo de publicidad que se realiza, la prioridad en la que se asignan los trabajos, y la selección de los tipos y cantidades de cobertura de seguro para el negocio.

6. ¿Tiene el trabajador en cuestión una inversión monetaria substancial en su trabajo, lo cual, lo expone a un riesgo de pérdida financiera? Sí _____ No _____

Los contratistas independientes proporcionan las herramientas, equipos y el material necesario para realizar el trabajo contratado. Normalmente, los contratistas independientes tienen una inversión monetaria en el material que necesitan para completar sus trabajos. También, los contratistas independientes, dependiendo del tipo de negocio que tengan, proporcionan sus propias instalaciones de negocio.

Las preguntas del 7 al 13 son factores secundarios que se deben considerar. Si contesta "Sí" a cualquiera de las preguntas a continuación, esto produce una indicación de que el trabajador en cuestión posiblemente puede ser un empleado suyo, pero tenga en cuenta que ningún factor secundario por sí solo produce una determinación concreta. Se tienen que considerar todos los factores secundarios para hacer una determinación más definitiva. La determinación sobre si un individuo es un empleado suyo o no, depende del tipo de trabajo que se esté realizando. Entre más grande sea el número de respuestas "Sí" a las preguntas del 7 al 13, las probabilidades de que el trabajador en cuestión esté realizando trabajo como un empleado suyo son mayores.

7. ¿Tiene usted empleados que realizan la misma clase de trabajo para el cual contrató al trabajador en cuestión? Sí _____ No _____

Si el trabajo que realiza el trabajador en cuestión es básicamente la misma clase de trabajo que normalmente realizan sus empleados, esto indica que el trabajador es un empleado suyo. Esta condición también aplica si el trabajo se realiza una sola vez. Por ejemplo, si un trabajador es contratado para realizar un trabajo adicional temporalmente o para reemplazar a un empleado quien está de vacaciones temporalmente, este trabajador se considera que es un empleado suyo temporalmente y no un contratista independiente.

Atención: Si usted hace un contrato con una agencia de servicios de empleo temporales para que le proporcionen un trabajador, este trabajador normalmente se considera que es un empleado de la agencia de servicios de empleo temporales. Para obtener más información sobre este tema, consulte la hoja de información titulada en inglés *Temporary Services and Employee Leasing Industries* (DE 231F) (solamente disponible en inglés).

8. ¿Proporciona usted las herramientas, equipos, o materiales necesarios para realizar el trabajo? Sí _____ No _____

Los contratistas independientes proporcionan sus propias herramientas, equipos y materiales necesarios para realizar el trabajo. Los contratistas independientes, normalmente invierten monetariamente en los materiales necesarios para completar el trabajo.

9. ¿Se considera que el trabajo que se está realizando, es medio especializado o no muy especializado? Sí _____ No _____

Las cortes judiciales y la Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo de California (CUIAB, por sus siglas en inglés) han determinado que los trabajadores que tienen un nivel bajo de especialización laboral o no tienen una especialización laboral, son los tipos de trabajadores que la ley tiende a proteger, y que son generalmente los empleados de alguien más.

10. ¿Tiene usted que proporcionarle entrenamiento al trabajador en cuestión sobre el trabajo que hay que realizar? Sí _____ No _____

En relación a un trabajo especializado o medio especializado, los contratistas independientes usualmente no necesitan entrenamiento. Si el trabajador necesita ser entrenado para poder realizar el trabajo, entonces esta es una buena indicación de que el trabajador es un empleado suyo.

11. ¿Se le está pagando al trabajador en cuestión un salario fijo, sueldo por hora, o por pieza (por contrato)? Sí _____ No _____

Los contratistas independientes son contratados para realizar un trabajo específico y cobran por el trabajo realizado. Típicamente, el pago hecho a los contratistas independientes se hace hasta que el trabajo contratado se haya completado o se paga en porciones ya que ciertas partes señaladas de un trabajo estén realizadas.

12. ¿Anteriormente, realizó el trabajador en cuestión el mismo trabajo o similar como empleado suyo? Sí _____ No _____

Si el trabajador en cuestión realizó anteriormente el mismo trabajo o similar como empleado suyo, entonces esto es una buena indicación de que el trabajador en cuestión sigue siendo su empleado.

13. ¿Cree el trabajador en cuestión que él/ella es un empleado suyo? Sí _____ No _____

Aunque ambas partes (empleador y trabajador) no tengan claro quién es el que ejerce el "derecho de ejercer control", la intención laboral de ambas partes es un factor que se debe considerar para determinar si el trabajador en cuestión es un contratista independiente o un empleado suyo. Cuando ambos, el trabajador y el empleador, creen que el trabajador en cuestión es un contratista independiente, existe entonces un argumento que apoya la validez de esta creencia.

Interpretación de las Respuestas

Dependiendo del tipo de trabajo que se realice y para el tipo de industria para la cual se realice, esta guía puede producir una variedad de resultados. Puede haber algunos factores que indiquen que un trabajador es un empleado que pertenece a un empleador (negocio/compañía/empresa) y puede haber otros factores que indiquen que un trabajador es un contratista independiente. Las respuestas del 1 al 6, proporcionan una indicación sobre la presencia o ausencia del “derecho de ejercer control”. Las respuestas del 7 al 13, en conjunto con otros factores, pueden ser más significativas en su indicación sobre la presencia o ausencia del “derecho de ejercer control”.

1. Si todas las respuestas de las preguntas del 1 al 3 son “No”, y todas las respuestas de las preguntas del 4 al 6 son “Sí”, entonces existe una fuerte probabilidad de que el trabajador en cuestión puede ser un contratista independiente. Cuando éste es el caso, es probable que haya un número de respuestas que sean “No” a las preguntas del 7 al 13, las cuales también apoyan la probabilidad de que el trabajador en cuestión pueda ser un contratista independiente.
2. Si todas las respuestas a las preguntas del 1 al 3 son “Sí”, y todas las respuestas a las preguntas del 4 al 6 son “No”, entonces existe una fuerte probabilidad de que el trabajador en cuestión puede ser un empleado suyo. Cuando éste es el caso, es probable que haya un número de respuestas que sean “Sí” a las preguntas del 7 al 13, las cuales también apoyan la probabilidad de que el trabajador en cuestión pueda ser un empleado suyo.
3. Si la respuesta a la pregunta 1 ó 2 es “Sí”, o la respuesta a cualquiera de las preguntas del 4 al 6 es “No”, entonces existe probabilidad de que el trabajador en cuestión sea un empleado suyo. En base a este tipo de respuestas, es posible que sea más difícil hacer una determinación, ya que las respuestas a las preguntas del 7 al 13 probablemente pueden ser variadas. En este tipo de situación, se le aconseja al empleador que complete el formulario de *Determinación del Estado de Empleo del Trabajador con Propósitos de Impuestos del Empleo del Estado de California y de Retención de Impuestos Personales* (DE 1870/S). Asegúrese de proporcionar todo los datos de la relación de empleo y solicite una determinación formal del Departamento (EDD).
4. Si la respuesta a la pregunta 3 es “Sí” y la respuesta a la pregunta 4 es “No”, entonces existe probabilidad de que el trabajador sea un empleado suyo. En base a este tipo de respuestas, es probable que las respuestas a las preguntas 5 y 6, también sean “No”. Cuando esto pasa, es posible que resulten más respuestas que sean “Sí” a las preguntas del 7 al 13. Esto apoya la probabilidad de que el trabajador en cuestión pueda ser un empleado suyo.

Las cuatro situaciones anteriores muestran unas cuantas posibles combinaciones de los resultados que podrían ser derivados con usar esta guía; todo depende de la relación laboral que tiene el empleador con el trabajador en cuestión y el tipo de trabajo realizado. Entre más varíen las respuestas a las preguntas de esta guía, entonces es más difícil de obtener una interpretación clara y precisa. En las situaciones 1 y 2, hay una mayor probabilidad de que la interpretación sea precisa y representa menor riesgo para el empleador (negocio/compañía/empresa) de clasificar erróneamente al trabajador en cuestión. Con otras combinaciones de respuestas, el Departamento (EDD) le recomienda al empleador (negocio/compañía/empresa) que complete y presente el formulario *Determinación del Estado de Empleo del Trabajador con Propósitos de Impuestos de Empleo del Estado de California y de Retención de Impuestos Personales* (DE 1870/S). El empleador tiene que asegurarse de proporcionar una descripción completa sobre la relación laboral con el trabajador en cuestión y de solicitar una determinación formal por parte del Departamento (EDD).

Atención: Algunos chóferes por comisión, vendedores ambulantes, vendedores que trabajan para otros, trabajadores de limpieza, personas que proporcionan mantenimiento o de cuidado en casa, artistas, autores, y trabajadores de la construcción son considerados empleados bajo la ley, a pesar de que ellos sean considerados como contratistas independientes bajo el derecho común. Si usted trata con estos tipos de trabajadores o estas industrias, lea la hoja de información sobre *Empleados Estatutarios* (DE 231SE/S), ubicada en el sitio de Internet del Departamento (EDD) en www.edd.ca.gov/Payroll_Taxes/Forms_and_Publications.htm o comuníquese al Centro de Asistencia al Contribuyente al **1-888-745-3886**.

ALGUNOS EJEMPLOS DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES Y EMPLEADOS BAJO EL DERECHO COMÚN

Contratista Independiente

Un contratista independiente es un abogado o contador que cuenta con su propia oficina, hace publicidad en las páginas amarillas de la guía telefónica, bajo la sección “Abogado” o “Contador”, les cobra a los clientes por hora, se le contrata por trabajo individual, o se le paga un honorario fijo anual por adelantado, y puede contratar a un suplente para que haga el mismo trabajo, esto es un ejemplo de un contratista independiente.

Un contratista independiente es un mecánico automotriz que tiene una licencia para tener un taller, una licencia de reventa, compra sus partes necesarias para hacer las reparaciones, fija sus propios precios, cobra al cliente directamente, fija su propio horario y días de trabajo, y es propietario del taller o lo renta, esto es un ejemplo de un contratista independiente.

Un contratista independiente es un instructor de baile, quien seleccionan sus propias rutinas de baile para enseñar, localiza y renta su propia instalación, proporciona su propio sistema de sonido, música y vestuario, cobra una tarifa a los clientes, y tiene la libertad de contratar asistentes, esto es un ejemplo de un contratista independiente.

Un contratista independiente es un jardinero que tiene su propio taller y transporte, hace publicidad de sus servicios al público, proporciona sus propias herramientas, equipos, y materiales necesarios para llevar a cabo cualquier trabajo, fija el precio de sus servicios, y cobra a los clientes directamente, esto es un ejemplo de un contratista independiente.

Un Empleado Que Pertenece al Empleador (Negocio/Compañía/Empresa)

Un empleado es un abogado o contador, que es contratado por un empleador (negocio/compañía/empresa) para hacerse cargo de los asuntos legales o cuentas financieras, trabaja en una oficina del empleador (negocio/compañía/empresa), asiste a reuniones cuando es necesario, el negocio/compañía/empresa le cobra a los clientes, y le paga al abogado o contador de manera regular, esto es un ejemplo de un empleado que pertenece al empleador (negocio/compañía/empresa).

Un empleado es un mecánico automotriz, que trabaja en el taller de alguien más, a quien se le paga un porcentaje del trabajo que se le cobra al cliente, el dueño del taller fija los precios del servicio proporcionado en el taller, el horario de trabajo y de servicio y los días que el taller está abierto, esto es un ejemplo de un empleado que le pertenece al empleador (negocio/compañía/empresa).

Un empleado es un instructor de baile, que trabaja en una escuela de baile, en donde el manejador de la escuela fija los horarios de trabajo, las rutinas que se tienen que enseñar, y les paga a los instructores de las cuotas que se cobran a los clientes, esto es un ejemplo de un empleado que le pertenece al empleador (negocio/compañía/empresa).

El empleado es un jardinero, que trabaja para una compañía de jardinería, la cual fija los precios de los servicios que ofrece, hace publicidad sobre sus servicios al público, fija las horas de trabajo para los trabajadores, le proporciona al trabajador las herramientas, el equipo y los materiales necesarios para llevar a cabo cualquier trabajo, y le paga al trabajador un salario/sueldo por hora, por día, quincena, o por mes, esto es un ejemplo de un empleado que le pertenece al empleador (negocio/compañía/empresa).

Atención: En el pasado, las auditorías de impuestos sobre la nómina llevadas a cabo por el Departamento (EDD), han revelado que en ciertas ocasiones ha habido trabajadores que han sido erróneamente clasificados por los empleadores (negocios/compañías/empresas) para las cuales han trabajado. Pero aún, hay ciertas industrias que suelen tener un alto número de trabajadores que son erróneamente clasificados. Históricamente, las industrias con mayor riesgo de clasificar erróneamente a los trabajadores son empleadores (negocios/compañías/empresas) que utilizan:

- Trabajadores para la construcción;
- Trabajadores de temporada;
- Trabajadores de corto plazo o temporalmente;
- Vendedores externos.