

¡PERMITA QUE EL  
EDD LE AYUDE!

¡PERMITA QUE EL  
EDD LE AYUDE!

## ¡No sea tomado por sorpresa!

**Evite la responsabilidad de pagar impuestos que no planeaba, clasificando apropiadamente a sus empleados.**

Para preguntas sobre una relación de empleo, Ud. puede solicitarle al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) que le proporcione una determinación por escrito completando 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). Para obtener éste formulario, visite el sitio de Internet del EDD en [www.edd.ca.gov/pdf\\_ctr/de1870s.pdf](http://www.edd.ca.gov/pdf_ctr/de1870s.pdf).

Para asistencia adicional favor de ponerse en contacto con el Centro de Asistencia al Contribuyente al (888) 745-3886 ó visite la Oficina de Impuestos de Empleo más cercana a Ud. indicadas en el manual titulado en inglés *California Employer's Guide* (DE 44) ó visite el sitio de Internet del EDD en [www.edd.gov/Office\\_Locator/](http://www.edd.gov/Office_Locator/).

El EDD también puede proporcionar orientación en los asuntos de empleados o contratistas independientes, hojas informativas generales concernientes a varias clases de empleo e información con relación a cualquiera de nuestros futuros seminarios gratis sobre impuestos.



STATE OF CALIFORNIA

LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY

EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT

Telephone: (888) 745-3886

[www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov)

El EDD es un empleador/programa de oportunidades equitativas. Servicios auxiliares y de asistencia para las personas discapacitadas, están disponibles cuando se solicitan. Peticiones para servicios, asistencia y/o formato alterno necesitan hacerse llamando al (888) 745-3886 (voz) o TTY al (800) 547-9565.

**EDD** Employment  
Development  
Department  
State of California

# ¡EVITE SORPRESAS!

¿Es su  
trabajador un(a)  
empleado(a)  
o contratista  
independiente?



Evite la  
responsabilidad  
de pagar  
impuestos que  
no planeaba  
clasificando a  
sus empleados  
apropiadamente.

Si usted tiene un negocio y le paga a otros individuos para que trabajen para usted o en nombre de su negocio, es posible que se vea sorprendido por una obligación no anticipada de pagar impuestos, si un trabajador al que usted consideraba un contratista independiente presenta una solicitud para recibir beneficios del Seguro Estatal de Desempleo o de Incapacidad.

Ese trabajador podría ser actualmente un(a) empleado(a) y usted podría ser responsable por los impuestos de empleos presentes y pasados de este individuo.

**Un contrato escrito por si solo posiblemente no lo protege de la responsabilidad.**

**La Prueba Común para Empleo del Derecho Consuetudinario**

***El factor más importante para determinar si un(a) trabajador(a) es un(a) contratista independiente o un(a) empleado(a).***



**¿Tiene el empleador/jefe el derecho para controlar la manera y los medios por los cuales el trabajador hace el trabajo?**

**Otros factores que se deben de tomar en consideración son:**

- ↳ El derecho de despedir al trabajador a discreción es evidencia sólida del derecho de dirección y control del trabajador.
- ↳ El trabajador no está en un oficio u ocupación distinta.
- ↳ El trabajo no es altamente capacitado y especializado.
- ↳ El trabajo es normalmente hecho bajo supervisión.

- ↳ El trabajador no proporciona las herramientas, ni el equipo, ni el lugar de trabajo.
- ↳ El trabajo se desempeña repetida y continuamente y no es un evento aislado.
- ↳ Al trabajador se le paga de acuerdo a las horas trabajadas o por pieza (a destajo).
- ↳ El trabajo no se separa del trabajo regular, del negocio o de los servicios proporcionados por el empleador.
- ↳ La verdadera práctica de la relación de empleo entre ambas partes es diferente a lo que dice en los términos de su acuerdo de contratista independiente.
- ↳ El trabajador tiene poca o no mucha discreción significativa sobre la manera de hacer el trabajo.

**Empleados Conforme Ordenamiento Específico de la Ley**

**Un(a) empleado(a) que no es considerado(a) empleado(a) conforme el derecho consuetudinario puede ser empleado(a) conforme ordenamiento de la ley. Algunos ejemplos son:**

- ↳ Subcontratistas de construcción sin licencia.
- ↳ Conductores vendedores de ruta.
- ↳ Agentes conductores a comisión.