

¡Permita que el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) le ayude!

¡Que no lo tomen por sorpresa! Evite la responsabilidad de pagar impuestos inesperados, con tan solo clasificar a sus trabajadores correctamente.

Si tiene preguntas referente a la relación de trabajo entre un empleador y un trabajador, usted puede pedirle al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus iniciales en inglés) que le proporcione una determinación formal y 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 este formulario, visite la página por Internet del Departamento (EDD) en

www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de1870s.pdf.

Para obtener más información relacionada con este tema, por favor comuníquese al Centro de Asistencia al Contribuyente al **888-745-3886** o visite la Oficina de Impuestos de Empleo del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD). Para localizar la oficina más cercana a usted, consulte la guía titulada en inglés *California Employer's Guide (DE 44)* (solamente disponible en inglés) o visite la página por Internet del Departamento (EDD) en

www.edd.ca.gov/Office_Locator/.

El Departamento (EDD) también proporciona orientación sobre asuntos relacionados con un empleado o contratista independiente, ofrece hojas de información sobre las diferentes clases de empleo e información sobre los próximos seminarios disponibles, sin costo alguno.



Estado de California

AGENCIA DEL TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO DEL EMPLEO (EDD)

Número de teléfono: **1-888-745-3886**
www.edd.ca.gov

El Departamento del Desarrollo de Empleo (EDD) ofrece igualdad de oportunidad al empleo, acceso a sus programas y servicios. Servicios de asistencia para las personas con discapacidades están disponibles cuando se soliciten. Para pedir servicios, asistencia y/o formato alternativo, comuníquese al **888-745-3886** o por TTY (teletipo) al **800-547-9565**.

¡Permita que el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) le ayude!



¿Es su trabajador un empleado o contratista independiente?

¡Que no lo tomen por sorpresa!



Evite la responsabilidad de pagar impuestos inesperados, con tan solo clasificar a sus trabajadores correctamente.

Si usted tiene un negocio y le paga a otras personas para que trabajen para usted o para su negocio, puede que lo sorprendan con la responsabilidad de pagar impuestos inesperados, si su trabajador el cual usted considera como contratista independiente, presenta una solicitud para beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus iniciales en inglés) o del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, por sus iniciales en inglés).

Ese trabajador podría ser su empleado y usted sería responsable de pagar por los impuestos correspondientes sobre los salarios/sueldos regulares que ganó ese individuo en el pasado y presente.

Un contrato escrito por sí mismo, NO lo protege a usted de cargar con la responsabilidad de pagar impuestos.

El factor más importante para determinar si un trabajador es o no es, un empleado o contratista independiente es:



¿Tiene el empleador el derecho de controlar la manera de cómo el trabajador realiza su trabajo y los medios que utiliza para realizar el trabajo?

Otros factores claves que deben ser considerados son:

- El derecho de despedir al trabajador a la discreción del empleador, es evidencia del derecho de dirigir y controlar al trabajador.
- El trabajador no está desempeñando un oficio u ocupación distinta.
- El trabajador no es altamente capacitado o especializado.
- El trabajo se realiza usualmente bajo supervisión.
- El trabajador no proporciona las herramientas, el equipo y el lugar de trabajo.
- El trabajo es a largo plazo o continuo y no un evento aislado.
- Al trabajador se le paga basada en las horas trabajadas o por pieza.



- El trabajo no es algo separado de su trabajo regular, del negocio o de los servicios proporcionado por el empleador.
- Las prácticas actuales sobre la relación de empleo entre el empleador y el trabajador son diferentes a los términos de contrato de un contratista independiente.
- El trabajador ejerce poca o ninguna discreción significativa sobre cómo hacer el trabajo.

Un Empleado Conforme a Ciertos Estatutos de Ley

Un trabajador que no es considerado un empleado conforme a la regla del derecho común (*common law*) puede ser un empleado estatutario conforme a la ley establecida. Algunos ejemplos son:

- Un subcontratista de construcción sin licencia.
- Vendedores de ruta.
- Un agente y conductor-vendedor por comisión.

Para obtener más información, vea la hoja de información titulada Empleo (DE 231/S).

