

## ¡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.

**Usted** puede solicitar del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) una determinación por escrito con respecto a una relación de empleo. Para obtener más información sobre este servicio, usted puede visitar su Oficina Local de Impuestos del Empleo que aparece en el folleto en inglés llamado "California Employer's Guide" (DE 44) o nuestro sitio en Internet al [www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm#taxloc](http://www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm#taxloc). También nos puede llamar al número gratuito 1-888-745-3886.



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



STATE OF CALIFORNIA

LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY

EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT

Employment Development Department  
800 Capitol Mall  
Sacramento, CA 95814  
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 alternativo necesitan hacerse llamando al (888)745-3886 (voz) o TTY al (800) 547-9565.

## ¡PERMITA QUE EL EDD LE AYUDE!



# ¡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.



## Responsabilidad no Anticipada del Pago de Impuestos

**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.

### Las posibilidades de responsabilidad son mayores si:

- Usted paga tales servicios por hora u otro período de tiempo.
- Los servicios se proporcionan a clientes de su negocio.
- Los servicios se proporcionan regularmente.
- Los trabajadores no trabajan para nadie más.
- Usted proporciona las herramientas, equipo y lugar de trabajo.

## La Prueba para Empleo

**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) es:

**¿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.

## Factores, continúa:

- 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.
- No existe un contrato escrito que muestre la intención de las partes para crear una relación independiente.
- El trabajador tiene poca o no mucha discreción significativa sobre la manera de hacer el trabajo.

### Empleados Conforme Ordenamiento Especifico 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.

*Esta no es una lista completa; hay otros muchos ejemplos de la ley.*

# ¡PROTÉGASE!