

7

**Mi trabajador proporciona un servicio o desempeña un trabajo para otra compañía/ empresa/negocio, entonces este trabajador se puede considerar que es un contratista independiente.**

**FALSO.** Cuando un trabajador proporciona un servicio o desempeña un trabajo similar al que realiza para mí para otro empleador, este hecho no es, por sí mismo, un factor determinante para ver si un trabajador es un empleado o un contratista independiente o determinar la relación de empleo entre ambas partes. La relación de empleo que el trabajador pueda tener con cada empleador se evalúa por separado.

8

**Mi trabajador tiene una licencia válida de negocio de la ciudad y su propia tarjeta de presentación, entonces mi trabajador se puede considerar que es un contratista independiente.**

**FALSO.** Una licencia válida de negocio de la ciudad y una tarjeta de presentación, no son, por sí mismas, factores determinantes para ver si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Todos los factores determinantes del derecho común deben ser revisados y considerados, conforme al peso de la ley, con respecto a las circunstancias específicas del servicio proporcionado o trabajo desempeñado por cada trabajador.

9

**El empleador le paga a los trabajadores únicamente por comisión; entonces ellos(as) son contratistas independientes.**

**FALSO.** El método en que se realiza el pago de salarios/sueldos no es, por sí mismo, un factor determinante para ver si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Todos los factores determinantes del derecho común deben ser considerados, conforme al peso de la ley, para determinar si un trabajador es un empleado o contratista independiente. Si un trabajador es un empleado, entonces todo tipo de pago hecho al trabajador por cualquier servicio proporcionado o trabajo desempeñado (pago por trabajo realizado, horas de trabajo, días de trabajo, comisiones, bonos, opción de compra de

acciones, venta de vehículos, etc.) será considerado como un salario/sueldo.

Para obtener más información sobre los tipos de pagos que se le pueden hacer a un trabajador, consulte la hoja de información titulada *Salarios/Sueldos* (DE 231A/S).

El Departamento (EDD) ofrece seminarios y videos informativos gratuitos acerca del impuesto sobre la nómina federal/estatal y también ofrece información a los empleadores para poder determinar correctamente cuando un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Los seminarios de impuestos sobre la nómina se ofrecen en diferentes oficinas del estado de California. Para localizar la oficina más cercana, visite la página por Internet titulada *Seminarios sobre Impuestos de Nómina* en [www.edd.ca.gov/Payroll\\_Tax\\_Seminars/es/](http://www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/es/).

Para obtener más información sobre los videos informativos disponibles, visite la página por Internet titulada en inglés *Payroll Tax Online Tutorials* en [www.edd.ca.gov/Payroll\\_Taxes/Web\\_Based\\_Seminars](http://www.edd.ca.gov/Payroll_Taxes/Web_Based_Seminars). Para obtener asistencia adicional por parte del Departamento (EDD), comuníquese por teléfono con el Centro de Asistencia al Contribuyente (*Taxpayer Assistance Center*), llamando al **1-888-745-3886**.



ESTADO DE CALIFORNIA  
DEPARTAMENTO DEL DESARROLLO  
DEL EMPLEO (EDD)

El Departamento del Desarrollo del 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 formatos alternos, comuníquese al **1-888-745-3886** o por TTY (teletipo) al **1-800-547-9565**.

¿EMPLEADO O CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

CONCEPTOS  
ERRÓNEOS  
EN SU CLASIFICACIÓN

Para obtener más información sobre cómo determinar cuando un trabajador es un empleado o un contratista independiente, consulte la hoja de información titulada *Empleo* (DE 231/S).

## ¿Cómo se determina cuándo un trabajador es un empleado?

La ley define a un trabajador como un empleado cuando es contratado por un empleador para realizar un trabajo o proporcionar un servicio, y (1) bajo la ley el trabajador se define como empleado (*statutory employee*) o (2) el empleador tiene el derecho de controlar la manera en cómo el trabajador proporciona sus servicios o desempeña su trabajo (*common law employee*).

## CONCEPTOS ERRÓNEOS

1

**Si el empleador le proporciona el *Formulario 1099-MISC* a un trabajador, entonces éste se define como un contratista independiente.**

**FALSO.** El *Formulario 1099-MISC* es simplemente un método que el gobierno federal utiliza para llevar la cuenta de los pagos hechos a un trabajador por un servicio que éste ha proporcionado. El hecho de que el empleador proporcione a un trabajador el *Formulario 1099-MISC*, no define automáticamente a éste como un contratista independiente.

2

**Si el empleador le paga a un trabajador menos de \$600 en un año, entonces los salarios/sueldos del trabajador no están sujetos a los impuestos estatales sobre la nómina.**

**FALSO.** La cantidad pagada en salarios/sueldos a un trabajador no es, por sí misma, un factor determinante sobre si éste es un empleado o un contratista independiente. Si el empleador ha pagado \$600 ó más en salarios/sueldos a un trabajador por proporcionar un servicio o desempeñar un trabajo, entonces el empleador debe proporcionar el *Formulario 1099-MISC*. Para obtener más información sobre los impuestos federales, visite el sitio por Internet del Servicio de Impuestos Internos (IRS) en [www.irs.gov/spanish](http://www.irs.gov/spanish) o comuníquese por teléfono llamando al **800-829-1040**.

3

**Los trabajadores de tiempo parcial, temporales, que estén a prueba o que sean substitutos, son considerados trabajadores de corto plazo u ocasionales, y por lo tanto no se deben definir como empleados.**

**FALSO.** Un empleado puede proporcionar un servicio o desempeñar un trabajo aunque no esté trabajando tiempo completo y/o sea permanente. La ley no excluye los servicios proporcionados o trabajo desempeñado en un empleo que comúnmente se conoce como trabajo de corto plazo u ocasional, ayuda de tiempo parcial, ayuda temporal, período de prueba o mano de obra externa.

Para obtener más información sobre el trabajo de corto plazo u ocasional, consulte la hoja de información titulada en inglés *Casual Labor* (DE 231K).

4

**Si un miembro de la familia de un empleador trabaja para su compañía/empresa/negocio, entonces él/ella no se define como un empleado(a).**

**FALSO.** Cualquier individuo que es contratado y/o trabaja en su compañía/empresa/negocio es considerado un empleado y los salarios/sueldos ganados por el miembro de familia están sujetos a los impuestos estatales sobre la nómina, a menos de que ciertas condiciones determinen lo contrario.

Para obtener más información sobre la contratación de empleados de la familia de un empleador, consulte la hoja de información titulada *Empleado Familiar* (DE 231FAM/S).

5

**Un trabajador y un empleador han firmado un contrato o acuerdo por escrito con la intención de identificar al trabajador como un contratista independiente.**

**FALSO.** Un contrato o acuerdo por escrito no necesariamente establece la relación real de empleo entre el trabajador y el empleador. La manera en que el trabajador proporciona un servicio o desempeña un trabajo es más importante que lo que estipula el lenguaje de un contrato o acuerdo por escrito para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente.

Para obtener más información sobre cómo determinar cuando un trabajador es un empleado o un contratista independiente, consulte la hoja de información titulada *Empleo* (DE 231/S).

6

**Los competidores de mi compañía/empresa/negocio tratan a sus trabajadores como contratistas independientes, entonces en mi compañía/empresa/negocio es correcto tratar a mis trabajadores como contratistas independientes.**

**FALSO.** La ley define la relación de empleo entre el trabajador y el empleador, y no el empleador o sus competidores. Si un empleador clasifica erróneamente a sus trabajadores como contratistas independientes, puede resultar que después el Departamento (EDD) le cobre al empleador los impuestos sobre la nómina que no pagó debido a los empleados que no reportó.