

Texas Workforce Press Release

Para Publicación Inmediata

Fecha: 15 de diciembre, 2006

CONTACTO: Cynthia Hunter

Teléfono: (512) 463-8556

Fuerza Laboral de Texas Apunta Una Preocupación Estatal: Empleado v. Trabajador de Contrato

AUSTIN – El “trabajo de contrato” podría ser una de las frases más malentendidas en la habla de negocio de hoy y posee una preocupación creciente para los empleadores de Texas – las penas de impuesto que habrían podido ser evitadas.

Una de las preguntas más comunes recibida en la Oficina que Representa Empleadores de la Fuerza Laboral de Texas (conocida en inglés como Texas Workforce Commission o por sus siglas TWC) se trata de la definición del trabajo de contrato. Aunque el Acto de la Remuneración de Desempleo de Texas no define directamente "contratista independiente", dispone una prueba ampliamente inclusiva, conocida como la prueba de la "dirección o del control" o de la "ley común".

El Código de Trabajo de Texas crea la presunción del empleo basada en el funcionamiento de un servicio para los salarios, y la carga para probar de otra manera queda con el recipiente de esos servicios. En términos básicos, un empleado es alguien sobre quien un empleador ejerce la dirección o el control del trabajo.

Los empleadores necesitan estar enterados que hay responsabilidades extensas de la divulgación y del impuesto del salario que se acumulan como resultado de la relación de empleador/empleado. Es importante que los empleadores entiendan las diferencias entre los empleados y los contratistas independientes, pues hay también pagos de interés y penas financieras impuestos contra los que procuren evitar impuestos de desempleo.

Un contratista independiente es, por definición, independiente: lleva la responsabilidad el suyo o sus propios impuestos y costos, y no está conforme a la dirección ni al control de un empleador. La distinción depende de mucho más de cómo se llaman los partidos.

TWC tiene la obligación legal de recaudar impuestos sobre los salarios de todos los individuos que califiquen mientras que actúan los empleados bajo El Acto de Remuneración de Desempleo de Texas. Cada año, centenares de empleadores tienen que participar en los casos de beneficios de desempleo (conocido en inglés como Unemployment Insurance o por sus siglas UI) que implican las preguntas que se presentan sobre la clasificación de los trabajadores que son contratistas independientes. Se trata de que si consideran a un trabajador como empleado o contratista independiente. TWC se carga con la revisión de negocios para asegurarse de que están divulgando los salarios de los empleados y de que los impuestos apropiados están siendo pagados en esos salarios. Cuando TWC determina que un individuo que ha sido clasificado como contratista independiente es realmente empleado, se determinan los impuestos traseros, las penas y el interés.

-continuado-

Trabajo de Contrato

El Servicio de Impuestos Públicos (conocido en inglés como el Internal Revenue Service o por sus siglas IRS) es notificado de los resultados de TWC por medio de un programa de divulgación federal. El IRS entonces investigará a esos mismos empleadores para determinar si están conformes con las leyes federales.

En la determinación de si un individuo es empleado o contratista independiente, TWC utiliza una prueba de los 20 factores de la ley común que se puede encontrar en inglés en www.texasworkforce.org. La comparación siguiente delinea las diferencias entre las dos clasificaciones de trabajadores:

Diferencias significantes entre los empleados y los contratistas independientesEmpleador/Empleado

- El trabajador afirma que es empleado o se parece inseguro de su estado
- El trabajador no tiene ningún DBA (nombre con que hace negocio), no posee a su propia compañía, no tiene ninguna base de clientes, y/o no tiene ningunas tarjetas de visita o publicidad independiente
- El trabajador realiza servicios sobre una base en curso para el empleador
- Los servicios del trabajador se integran directamente en el servicio primario provisto por el empleador
- La paga es por el salario o el sueldo cada hora, no por el trabajo
- La paga se fija exclusivamente por el empleador
- El empleador supervisa a trabajador en los detalles de los proyectos o de las asignaciones
- El empleador proporciona las instalaciones, las herramientas, el equipo y/o las provisiones para el trabajo
- El empleador proporciona el espacio de la oficina y la ayuda administrativa al trabajador sin ningún costo
- El trabajador requiere supervisión periódica y entrenamiento
- El trabajador está conforme a chequeos rutinarios del control de calidad
- Se requiere que el trabajador provee informes regulares al empleador
- El trabajador no tiene ningún derecho de contratar a ayudantes para ayudarle a realizar los servicios del contrato, o si el trabajador emplea a ayudantes, el empleador paga sus salarios
- El empleador reembolsa al trabajador para los costos asociados con el trabajo
- El todo o una parte del plan de beneficios del empleador y del seguro de responsabilidad cubre al trabajador
- El trabajador no determina las horas ni los detalles del trabajo

Contratista independiente

- El contratista afirma el empleo por si mismo y generalmente mantiene una lista de clientes o la base de clientes
- El contratista generalmente se emplea localmente donde el cliente realiza el proyecto
- El contratista realiza un servicio que el cliente no puede o no es calificado a proveer
- El trabajo se realiza generalmente en la oficina del cliente o la casa u oficina del contratista
- Las herramientas y el equipo son provistos por el contratista o el cliente

-continuado-

3-3-3-3- Trabajo de Contrato

- Los materiales son provistos por el contratista sin reembolso del cliente
- El contratista es experto y no requiere ningún entrenamiento ni supervisión
- El contratista y el cliente están interesados solamente en el resultado del trabajo, no en los detalles de cómo se hace el trabajo
- El contratista tiene cierta voz en la determinación de las horas de realizar el trabajo
- El trabajo no es continuo, sino algo sobre una base de trabajo a trabajo
- Generalmente se paga por el trabajo y se negocia con el contratista
- El contratista factura al cliente para el trabajo realizado
- El pago es al contratista
- El contratista tiene el derecho de emplear a los ayudantes y de pagarles fuera del bolsillo
- El contratista no es reembolsado para los costos
- El contratista no es cubierto por el plan de beneficios del cliente
- El contratista mantiene su propio seguro de responsabilidad para errores y omisiones
- El contratista no tiene que someter reportes de cumplimiento, costos, o informes sobre la marcha de los trabajos con excepción de las facturas o quizás de los informes del trabajo o sobre la marcha de los trabajos verificados y firmados por los clientes del empleador

###CFH

La Comisión de la Fuerza Laboral de Texas es una agencia estatal dedicada a los empleadores, los empleados y las comunidades de Texas para ayudarles a prosperar económicamente. Para más detalles sobre La Comisión de la Fuerza Laboral de Texas o los servicios que ofrece junto con la red de los concilios locales de la fuerza laboral, visite www.texasworkforce.org.