

Guía para el Contratista Independiente

Una guía detallada para contratar contratistas independientes en el estado de Washington



Índice

Introducción	2
Resumen	3
Como comenzar	4
A. ¿Aporta el contratista independiente algo más que su trabajo personal?	4
A-1. ¿Contratan ellos su propio personal de trabajo o están trayendo a otros empleados?	4
A-2. O, ¿están ellos trayendo equipo especializado pesado o costoso?	5
B. ¿Son ellos un negocio establecido, trabajando sin su dirección o control?	6
B-1. ¿Están ellos libres de su supervisión, dirección o control?	6
B-2. ¿Es el negocio del individuo diferente y separado del suyo?	8
B-2(a). ¿Es el servicio que brinda el individuo “fuera del quehacer habitual del negocio,” o en otras palabras, ¿hace el contratista algo diferente a lo que usted hace?	8
B-2(b). ¿Es el servicio que brinda el individuo “fuera de todos los lugares de negocio,” o en otras palabras, hace el contratista el servicio fuera de donde usted desempeña sus servicios?	9
B-2(c). ¿Está el individuo obligado por contrato a pagar los costos relacionados con el lugar donde se controla el trabajo (usualmente la oficina principal)?	9
B-3. ¿Tiene el individuo un negocio independiente establecido que existía antes de que usted los trajera a ellos — O — tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio?	10
B-3(a). ¿Tiene usted evidencia para probar que el individuo tiene un negocio establecido?	10
B-3(b). ¿Tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio? ¿Tiene usted evidencia para probar esto?	10
B-4. ¿Es el individuo responsable por presentar una lista de gastos como parte de la declaración de impuestos de negocio del IRS?	11
B-5. ¿Tiene el individuo todos los registros y licencias requeridas para su negocio?	11
B-6. ¿Mantiene el individuo su propio juego de libros y registros que refleja todos los ingresos y gastos del negocio?	12
B-7. Esta pregunta es para contratistas de construcción solamente: ¿Es el individuo un contratista registrado correctamente?	12
Su lugar de trabajo debe estar seguro	13
Preguntas frecuentes	14
¿Todavía tiene preguntas?	Cubierta de atrás

¡Aviso importante sobre seguridad!

Aunque usted determine que tiene “contratistas Independientes,” como se define en esta guía, todavía ellos podrían considerarse sus empleados bajo la Ley de Seguridad y Salud Industrial de Washington, Código Revisado de Washington (RCW, por su sigla en inglés) 49.17. Esta guía no se trata de sus obligaciones como un empleador bajo la ley de seguridad y salud. Vea la página 13 para más información.

Introducción

¿Utiliza usted contratistas independientes?

En algunos casos, alguien que usted considera un “contratista independiente” es actualmente un trabajador que tiene protecciones legales a las que no puede renunciar. Si lo hace, puede ser un empleador sin saberlo con “trabajadores cubiertos,” bajo la ley de compensación para los trabajadores de Washington.

Es importante que usted entienda sus obligaciones. De otra manera, su negocio puede quedar vulnerable a multas regulatorias inesperadas y hasta demandas judiciales.

En Washington, se presume que cada trabajador es un “trabajador cubierto” para los propósitos de la cobertura de compensación para los trabajadores a menos que ellos estén dentro de las pocas excepciones limitadas y proporcionadas por la ley.

Si la persona que usted emplea o contrata es un(a) “trabajador(a) cubierto(a)” bajo la ley de compensación para los trabajadores de Washington, entonces como empleador, usted tiene ciertas responsabilidades legales, como las de:

- Mantener registros correctos.
- Pagar primas de compensación para los trabajadores.
- Cumplir con las leyes de empleo del estado.

Por favor esté consciente de lo siguiente:

- El llamar a una persona simplemente un contratista independiente no lo exime a usted automáticamente de su obligación legal de pagar primas de compensación para los trabajadores.
- En algunos casos, una persona puede ser un contratista independiente en un contrato pero no en otro. Cada contrato debe ser evaluado por separado.
- Una persona puede ser un contratista independiente para propósitos de impuestos federales pero todavía puede ser un trabajador cubierto para los propósitos de compensación para los trabajadores del estado de Washington.

Otras agencias gubernamentales, tales como el Departamento para la Seguridad del Empleo y el Servicio de Impuestos Internos, tienen sus propias leyes y regulaciones referentes a los contratistas independientes. Consulte con esas agencias y sus asesores para obtener una guía sobre como cumplir con sus requisitos. Encontrará recursos adicionales sobre otras agencias incluidos en la cubierta de atrás de esta publicación.

Esta publicación es una guía general para ayudarle a entender cómo y cuándo el Departamento de Labor e Industrias aplica las leyes de compensación para los trabajadores a los contratistas independientes.

Resumen

Las leyes de compensación para los trabajadores cubren a los empleados y contratistas independientes que esencialmente proporcionan trabajo personal.

La ley de Washington proporciona las pruebas siguientes que un contratista independiente debe pasar para poder estar exento de la cobertura de compensación para los trabajadores. Si su contratista independiente no cumple con una de estas pruebas, usted debe proporcionar cobertura de compensación para los trabajadores.

Pruebas para contratistas independientes

Prueba	Estatuto aplicable
Prueba de "trabajo personal." Aplique esta prueba primero sin tener en cuenta el tipo de negocio.* Vea la parte A de esta guía.	RCW 51.08.180 "Excepciones para trabajadores."
*Si no se cumple la prueba anterior, continuara el análisis de contratista independiente con las pruebas a continuación.	
"Prueba de 6 partes para contratista independiente" para todas las industrias. Para industrias de construcción, añade la 7ª prueba. Vea la parte B de esta guía.	RCW 51.08.195 "Empleador" y "Trabajador" – Excepción adicional. RCW 51.08.181 "Trabajador" Exclusiones para el contratista registrado y el electricista.



Aviso sobre las decisiones de la corte

Existen casos significativos de la corte que han excluido a los contratistas independientes de la cobertura obligatoria de compensación para los trabajadores si:

- El contratista debe por necesidad ser el dueño o proporcionar la maquinaria o equipo (aparte de las herramientas de mano usuales) para poder ejecutar el contrato; o
- El contrato no puede ejecutarse sin asistencia; o
- Por necesidad o por elección, el contratista emplea a otros para hacer todo o parte del trabajo bajo el contrato.

Como comenzar

Para evitar multas, hágase usted mismo las preguntas en esta guía. Si no está seguro sobre su estado como un posible empleador, por favor llame para solicitar ayuda. O puede visitar las páginas web indicadas en esta publicación.

Parte A

Hágase usted mismo la pregunta:

¿Aporta el contratista independiente algo más que su trabajo personal?

A-1. ¿Contratan ellos su propio personal de trabajo o están trayendo a otros empleados?

- Si usted hace un contrato con alguien que trae a sus propios empleados para hacer el trabajo y **usted no está dirigiendo o controlando este trabajo**, entonces esa persona no es su empleado. Sin embargo, para los contratos donde usted está supervisando al personal, ellos son sus trabajadores cubiertos.
- Evidencia de que ellos pasan esta parte de la prueba:
 - El contratista trae empleados y los dirige.
- Evidencia de que ellos no pasan esta parte de la prueba:
 - Usted dirige o controla al contratista independiente.
 - Usted dirige o controla al/los empleado(s) del contratista independiente.
- **Aviso:** Sus subcontratistas son responsables por sus propios empleados. Asegúrese que ellos estén registrados como empleadores con L&I y que sus primas de compensación para los trabajadores estén al día. Si no es así, usted será el responsable por las primas no pagadas. Para más información, haga referencia a *Protéjase de la responsabilidad por las primas de compensación para trabajadores no pagadas por su subcontratista* (Publicación F262-262-999).

A-2. O, ¿están ellos trayendo equipo especializado pesado o costoso?

- Si usted está haciendo un contrato con alguien que trae más de las herramientas de mano y de uso común al trabajo y **usted no está dirigiendo o controlando el trabajo**, entonces él/ella no es su empleado.
- Ejemplos que cumplen con esta parte de la prueba:
 - Un contratista trae y opera equipo para mover la tierra y limpiar el sitio para una casa.
 - Un contratista trae una máquina al sitio para fabricar canalones para lluvia que sirve tanto para la fabricación como para la instalación de canalones.
 - Un técnico médico trae una camioneta equipada con una máquina de Imágenes de Resonancia Magnética (MRI, por su sigla en inglés) y opera la máquina para MRI.
 - El hacer su trabajo requiere tanto el equipo costoso del contratista (como por ejemplo, elevadores motorizados, andamios, Máquina de Control Numérico Computarizado (CNC Machine, por su sigla en inglés), como su experiencia para operarlas.
- Ejemplos que no cumplen con esta parte de la prueba:
 - Un contratista de jardinería trae una motosierra y una cortadora de césped para darle mantenimiento a un jardín.
 - Un contratista de pintura que trae escaleras y un arnés de seguridad para pintar una casa de tres pisos.
 - Un contratista para armazones que trae herramientas mecánicas, incluyendo una grapadora neumática, una sierra circular y una perforadora eléctrica para construir un cobertizo.
 - Un instalador de pisos transporta materiales para pisos al lugar de trabajo en una camioneta. (**Aviso:** Este ejemplo viene de un caso significativo de la Corte Superior de Apelaciones del estado de Washington).



¿Contestó "sí" a UNA de las preguntas de arriba?

- Entonces, en la mayoría de los casos, no hay primas adeudadas de compensación para los trabajadores.
- **Aún así, mantenga siempre su lugar de trabajo seguro.**

¿Contestó "no" a AMBAS preguntas?

- Entonces, hágase usted mismo las siguientes preguntas en la Parte B.
- **Aviso:** Si un contratista independiente trae personal o equipo para cumplir con algunos de los contratos pero no con otros, usted necesitará evaluar cada contrato por separado. Cuando no se usa personal o equipo pesado, el contratista debe cumplir con los requisitos de la Parte B en la siguiente página para poder estar exento a la compensación para los trabajadores.



Parte B

Hágase usted mismo estas preguntas:

¿Son ellos un negocio establecido, trabajando sin su dirección o control?

Un contratista independiente debe cumplir con todas las disposiciones de la prueba de 6 partes (la prueba de 7 partes para los contratistas de construcción) descritas entre la sección B-1 hasta la sección B-7.

B-1. ¿Están ellos libres de su supervisión, dirección o control?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 1.

Usted no puede supervisar como se hace el trabajo.

A continuación se presentan algunas indicaciones cuando el individuo no está bajo su control:

- A usted no le preocupa la manera o la técnica en la que el trabajo se va a completar.
- A usted no le preocupan los individuos específicos que están haciendo el trabajo (pero podría necesitar sus nombres para la seguridad y los propósitos de los requisitos de cumplimiento).
- Usted no le dice al individuo la secuencia de los pasos que debe seguir o el método de trabajo que debe seguir.
- Usted no proporciona capacitación o equipo.
- Usted no contrata múltiples individuos para hacer el mismo trabajo, lo cual entonces requerirá coordinación entre ellos.

Aviso: El requerir que el individuo cumpla con todos los requisitos de seguridad o que asista a las reuniones de seguridad regulares no será considerado como evidencia de dirección o control.

A continuación se presentan algunas indicaciones cuando el individuo está bajo su control y sería considerado como un trabajador cubierto para los propósitos de compensación para los trabajadores (y posiblemente también para otros propósitos):

- El individuo trabaja con usted o con su personal.
- Usted no tiene un contrato que establece la independencia o el contrato tiene disposiciones que representan control.
- Usted fija horas o mantiene hojas de registro de horarios.
- Usted le paga al individuo en un ciclo más frecuente que el que le paga a sus otros acreedores.
- Usted conserva la habilidad para contratar y despedir dentro del período del contrato por razones diferentes a las de violación de un contrato.

Ejemplos de dirección o control del trabajo:

- Una tienda minorista que vende materiales para pisos contrata un negocio de instalaciones de pisos (que es operado por el dueño) para instalar pisos de vinilo y alfombras en la casa de su cliente. El representante de ventas de la tienda llega a la casa durante la instalación y le indica al instalador que use las herramientas del representante y donde colocar las uniones del vinilo o de las alfombras.
- Un contratista general coordina para que un contratista de revestimiento de pared (operado por el dueño) revista las paredes de un edificio comercial grande. El contratista de revestimiento de pared tiene que cumplir con la fecha límite, entonces emplea a otro contratista de revestimiento de pared para ayudar. Ellos trabajan juntos para terminar el trabajo, bajo la dirección del contratista original para poder cumplir con los requisitos del contrato con el contratista general.
- Un contratista general ordena que sus subcontratistas asistan a las capacitaciones del contratista general.
- Un negocio contrata a un programador de computadoras independiente para aumentar su propio personal de programación para poder cumplir con una fecha límite. El programador trabaja en el lugar del negocio junto con los empleados del negocio, coordinado por el gerente de proyecto del negocio.
- Una entrenadora independiente de acondicionamiento físico trabaja dentro de un gimnasio. Se requiere que ella use vestimenta con el logo del gimnasio y que cobre una tarifa fijada.
- Una compañía requiere que su contratista de instalación de redes de computadoras cumpla con su procedimiento de control de calidad interno. (**Aviso:** Sería aceptable que la compañía requiriera que la instalación del contratista cumpla con los requisitos del fabricante para retener los derechos de garantía del equipo o producto.)



-
- Si usted está dirigiendo o controlando el trabajo, entonces sí, el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.
 - Si no es así, vaya a la sección B-2.



B-2. ¿Es el negocio del individuo diferente y separado del suyo?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 2.

Ellos deben pasar una de las tres pruebas siguientes.

B-2(a). ¿Es el servicio que brinda el individuo “fuera del quehacer habitual del negocio,” o en otras palabras, ¿hace el contratista algo diferente a lo que usted hace?

Ejemplos que cumplen con esta parte de la prueba:

- Un contratista general cuyo negocio primario es hacer contratos nuevos de construcción con:
 - Un arquitecto con licencia para diseñar casas.
 - Un electricista para instalar todo el trabajo eléctrico (el contratista general no tiene un contratista de electricidad con licencia como parte de su personal).
 - Un plomero para instalar la plomería (el contratista general no tiene un plomero con licencia como parte de su personal).
 - Un contratista de albañilería para construir la chimenea (el contratista general no tiene experiencia con este tipo de trabajo).
- Un restaurante contrata una compañía de limpieza para limpiar el restaurante después de las horas de cierre.
- Un taller de carrocería y pintura envía un vehículo a un mecánico de autos para reparar el motor.

Si el individuo está proporcionando un servicio fuera del quehacer habitual de su negocio, vaya a la sección B-3.

Si no es así, vaya a la sección B-2(b).

B-2(b). ¿Es el servicio que brinda el individuo “fuera de todos los lugares de negocio,” o en otras palabras, hace el contratista el servicio fuera de donde usted desempeña sus servicios?

Ejemplos que cumplen con esta parte de la prueba:

- Una tienda de muebles antiguos envía una pieza de mueble afuera para ser restaurada por un restaurador de muebles en su lugar de negocio.
- Una compañía que repara automóviles envía la transmisión de un carro a un taller de transmisión.
- Un contratista de revestimiento de paredes tiene un contrato con un contratista general que está construyendo casas en tres subdivisiones diferentes. El contratista de revestimiento de paredes subcontrata con otro contratista de revestimiento de paredes para poner revestimiento en las casas en una de las subdivisiones. (Aviso: Si los dos contratistas de revestimiento de paredes están haciendo el revestimiento para una sola casa o están compartiendo el trabajo y/o equipo, la suposición es que la empresa no pasará esta parte de la prueba.)

Si el individuo está desempeñando un servicio fuera de todos los lugares de negocio de los contratistas o sitios de trabajo, vaya a la sección B-3.

Si no, vaya a la sección B-2(c).

B-2(c). ¿Está el individuo obligado por contrato a pagar los costos relacionados con el lugar donde se controla el trabajo (usualmente la oficina principal)?

- ¿Especifica su contrato esa obligación, como lo requiere para cumplir con esta prueba?
- ¿Puede el individuo proporcionar recibos o contratos como prueba de la obligación económica para su localidad?

Ejemplos que cubren esta parte de la prueba:

- Un contratista de pintura tiene una oficina principal móvil en su camioneta con los registros de los clientes y artículos, tales como una computadora, impresora, equipo, herramientas e inventario y tiene registros que demuestran que está pagando los costos por la camioneta y su contenido.
- Un servicio de cuidado del césped regularmente desempeña trabajo administrativo, de mercadotecnia y ventas desde su oficina en la casa y tiene registros que muestran que están pagando los gastos de la oficina en el hogar.
- Un contratista de techado tiene una oficina de negocio separada del contratista general y es el responsable de pagar la hipoteca o alquiler, electricidad, teléfono, Internet, etc. de la oficina de negocios que se encuentra en un lugar separado.

Si el individuo está obligado a pagar los gastos relacionados con su oficina central, vaya a la sección B-3.

Si no es así, el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.

Si usted no cumple con los requisitos de las secciones B-2(a) o B-2(b) o B-2(c), entonces el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.

B-3. ¿Tiene el individuo un negocio independiente establecido que existía antes de que usted los trajera a ellos – O – tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 3.

Ellos deben pasar una de las dos pruebas subsiguientes.

B-3(a). ¿Tiene usted evidencia para probar que el individuo tiene un negocio establecido?

Los ejemplos de evidencia para esta parte de la prueba son:

- Publicidad, materiales de mercadotecnia.
- Listas de clientes.
- Membresía en asociaciones de negocio o profesionales.

Condiciones que NO cumplirían con esta parte de la prueba:

- Un contrato que elimina la posibilidad de que el individuo pueda sufrir una pérdida.
- Un individuo cuyo negocio terminará al completar su compromiso.

Si el individuo tiene un negocio establecido, vaya a la sección B-4.

Si no es así, vaya a la sección B-3(b).

B-3(b). ¿Tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio? ¿Tiene usted evidencia para probar esto?

Ejemplos de evidencia que cubren esta parte de la prueba:

- Una copia de la declaración de impuesto federal del negocio del individuo indicando la deducción. (Aviso: Se puede tachar la información confidencial).
- Su contrato establece que el individuo tiene una localidad de negocio que se puede deducir y él/ella lo firman.

Si el individuo tiene un lugar de negocio principal deducible, vaya a la sección B-4.

Si no es así, el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.

B-4. ¿Es el individuo responsable por presentar una lista de gastos como parte de la declaración de impuestos de negocio del IRS?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 4.

Por ejemplo, ¿presenta el individuo declaraciones de impuestos de negocios con el IRS y son estas por la misma actividad de negocio en las que usted lo está involucrando?

Ejemplos de evidencia para esta parte de la prueba:

- El individuo le da a usted una copia de su declaración de impuestos de negocio del IRS. (Aviso: Se puede tachar la información confidencial.)
- Su contrato establece que el individuo presentará una declaración y él/ella la firman.

-
- Si el individuo va a presentar una declaración de impuestos de negocio con el IRS, vaya a la sección B-5.*
 - Si no va a hacerlo, el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.*

B-5. ¿Tiene el individuo todos los registros y licencias requeridas para su negocio?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 5.

- ¿Está el negocio completamente registrado? Es obligatorio tener una cuenta abierta con el Departamento de Recaudación de Impuestos (DOR, por su sigla en inglés) para pasar esta parte de la prueba, aunque pueda ser que DOR no la requiera.

Ejemplos de evidencia para esta parte de la prueba:

- Prueba de una cuenta abierta con DOR (una impresión de pantalla del sitio de Internet de DOR). Para buscarla, vaya a **DOR.wa.gov** y haga clic en "Look up a business."
- Copias de licencias especializadas.

-
- Si el individuo tiene una cuenta abierta con DOR y tiene todos los registros y licencias requeridas, vaya a la sección B-6.*
 - Si no es así, el individuo es un trabajador cubierto y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.*

B-6. ¿Mantiene el individuo su propio juego de libros y registros que refleja todos los ingresos y gastos del negocio?

Vea el RCW 51.08.181 y 195, Sección 6.

Ejemplos de evidencia para esta parte de la prueba:

- Facturas del individuo.
- Una copia de la declaración de impuestos de negocio del IRS. (**Aviso:** Se puede tachar la información confidencial).
- Una cotización para el trabajo.
- Estado de ganancias y pérdidas.

-
- Si el individuo mantiene un juego separado de los registros financieros del negocio y **es un negocio relacionado con la construcción**, vaya a la sección B-7.*
 - Si el individuo mantiene un juego separado de los registros financieros del negocio y **no es un negocio relacionado con la construcción**, entonces el individuo es probablemente un contratista independiente, exento de compensación para los trabajadores.*
 - Si el individuo no mantiene un juego separado de los registros financieros del negocio, entonces el individuo es un trabajador con cobertura y se requiere la cobertura de compensación para los trabajadores.*

B-7. Esta pregunta es para contratistas de construcción solamente: ¿Es el individuo un contratista registrado correctamente?

Vea el RCW 51.08.181, Sección 7.

La evidencia para esta parte de la prueba es:

- Evidencia del registro de contratista (una impresión de pantalla del sitio de Internet de L&I, idealmente antes de cada contrato o trimestralmente).

-
- Si el individuo está registrado correctamente como contratista, entonces el individuo es probablemente un contratista independiente, exento de compensación para los trabajadores.*
 - Si no está registrado correctamente como contratista, el individuo es un trabajador con cobertura y se requiere la compensación para los trabajadores.*

Su lugar de trabajo debe estar seguro

Se requiere que usted mantenga su lugar de trabajo seguro para todo el personal que esté haciendo un trabajo ya sean empleados o trabajadores cubiertos — aunque trabajen para usted, su contratista, un subcontratista o para alguna otra persona.

La definición de “empleado” difiere entre las leyes de seguridad y salud de Washington, la compensación para los trabajadores y de salario y horas. Su “contratista independiente” bajo la ley de compensación para los trabajadores de Washington puede ser considerado como un empleado para los propósitos de las leyes de seguridad y salud. Por esta razón, las normas de seguridad y salud de Washington PODRÍAN aplicarse a su lugar de trabajo aun cuando no se requiera que usted pague primas de compensación para los trabajadores.

Aviso: Puede ser que no se le considere técnicamente responsable por la seguridad de algunas personas en su lugar de trabajo porque ellos no son considerados como empleados bajo las reglas de seguridad y salud. Estas personas incluyen los que están:

- En su lugar de trabajo como supervisor de sus propios empleados que están haciendo el trabajo.
- Haciendo trabajo que requiere una licencia o certificación que les otorga permiso legal para hacer el trabajo, tales como un electricista o un plomero. (El registro de contratista no es suficiente).
- Haciendo trabajo que requiere el uso de equipo pesado (no los vehículos que se usan para transportación) que ellos han proporcionado (no solamente alquilado) para el lugar de trabajo.
- En el sitio de trabajo, pero que no están recibiendo la mayor parte de su ganancia por su labor personal. (Por ejemplo, podrían estar entregando materiales).

Aún así, la mejor práctica es asegurarse que su lugar de trabajo es seguro para todos.

¿Qué significa mantener su lugar de trabajo seguro?

Entre los requisitos está el desarrollar, mantener e implementar un programa escrito de seguridad que aborde los peligros específicos de su negocio. Para obtener ejemplos y otra información sobre los requisitos de seguridad, visite, Lni.wa.gov/Seguridad.

¿Tiene preguntas sobre seguridad?

L&I proporciona consultorías, capacitación y asistencia técnica sin costo para los empleadores. Llame hoy para programar una consulta confidencial gratis o vaya a Lni.wa.gov/ConsultoriaDOSH para más información. Usted también puede llamar al 1-800-423-7233 o visitar una oficina local de L&I y solicitar reunirse con un consultor de seguridad.





Preguntas frecuentes

¡Pero él tenía una licencia de contratista!

Subcontraté un trabajo con una persona que tiene un registro de contratista con L&I. ¿Significa que no es mi empleado?

No necesariamente. Los auditores de L&I se fijan en la “dirección o control” y otros factores descritos en las páginas anteriores. Debido a que él es un contratista de construcción, todas las siete partes del RCW 51.08.181 deben satisfacerse.

¿Me pueden demandar?

Una persona que trabaja en mi lugar de trabajo alega que se lesionó a causa de una condición insegura. ¿Me puede demandar?

Sus empleados y trabajadores cubiertos no lo pueden demandar por sus lesiones relacionadas con el trabajo. El único recurso legal que tienen es el beneficio de compensación para los trabajadores al que tienen derecho. Sin embargo, los contratistas independientes y sus empleados lo pueden demandar a usted si se lesionan como resultado de su negligencia o la negligencia de uno de sus empleados.

¿Cuáles son los requisitos de salario y horas?

Estoy pagando primas de compensación para los trabajadores por mis cinco trabajadores de jardinería. ¿Tengo que cumplir con los requisitos de salario y horas? ¿Cuáles son estos?

En general, si se requiere que usted pague primas de compensación para los trabajadores, usted también debe cumplir con los requisitos de salario y horas, los cuales requieren que los empleadores:

- Paguen el salario mínimo por todas las horas trabajadas y el pago de horas extra por más de 40 horas en una semana laboral.
- Mantengan registros de nómina correctos por todas las horas trabajadas.
- Proporcionen comprobantes de pago.
- Den períodos de comida y descansos.
- Obtengan un endoso de permiso para contratar menores de 18 años y seguir las normas de trabajo para estos empleados menores.

Aviso: Hay algunas excepciones a los requisitos de salario y horas arriba indicados. Aprenda más en Lni.wa.gov/DerechosLaborales o llame al 360-902-5316 o envíe un correo electrónico a ESgeneral@Lni.wa.gov.

Impuesto de desempleo — Departamento para la Seguridad del Empleo de Washington

¿Cuándo debo pagar impuestos de desempleo para mis trabajadores?

El Departamento para la Seguridad del Empleo de Washington es una agencia del estado diferente al Departamento de Labor e Industrias. En general, se debe pagar impuestos por desempleo cuando se requiere que usted pague primas de compensación para los trabajadores al trabajador.

Códigos Revisados de Washington relacionados: vaya a ESD.wa.gov o llame a la Unidad sobre el Estado del Empleador (Employer Status Unit) del Departamento para la Seguridad del Empleo al 360-902-9360.

Impuestos del empleo federal — Seguro Social, Medicare, impuesto de ingreso y desempleo federal

Visite Business.wa.gov para información y recursos. Haga clic en La Guía para Pequeñas Empresas.



¿Todavía tiene preguntas?

- Para determinar la cobertura para contratistas independientes, llame a Determinaciones de cobertura de compensación para los trabajadores al 360-902-6868 o envíe un correo electrónico a Determinations@Lni.wa.gov. La determinación no resultará en una evaluación o referencia para auditoría.
- Visite nuestro sitio de Internet:
 - La página principal de L&I: Lni.wa.gov/EnEspanol.
 - Para reportar el fraude: Lni.wa.gov/ReporteFraudeDeProveedor (o llame al 1-888-811-5974).
 - Para registrarse o para renovar un registro/licencia en línea: Lni.wa.gov/Permisos.
 - Para verificar un contratista: Lni.wa.gov/Verifique
 - Para pagar las primas trimestrales en línea: Lni.wa.gov/ReporteTrimestrales.
 - Para verificar el estado de la cuenta de compensación para los trabajadores de un negocio: Lni.wa.gov/Verifique
 - Para revisar las normas y asuntos de seguridad en el lugar de trabajo: Lni.wa.gov/Seguridad.
- Recursos e información para negocios: Business.wa.gov. Haga clic en La Guía para Pequeñas Empresas.
- Para verificar el estado de la cuenta de un negocio de Washington con el Departamento de Recaudación de Impuestos: DOR.wa.gov (en inglés solamente).
- Llame o visite su oficina local de L&I. Para encontrar las ubicaciones de las oficinas, visite: Lni.wa.gov/Oficinas.
- Obtenga este documento en línea en: Lni.wa.gov/go/F101-063-999.

Alcance a la Comunidad de la Sección de Servicios para Empleadores: 360-902-4599