COLORADO
Department of
Labor and Employment

Educación para el empleador en Colorado 2022

Temas a di[illegible] en la presentación

- Información Básica de[illegible]desempleo
- Registro y requisitos [illegible] la cu[illegible]mpl[illegible]
- Explicación de las pri[illegible]
- Calculando las primas [illegible]
- Consecuencias de no pag[illegible]mas
- Consecuencias de informac[illegible]
- Solicitud de beneficios por dese[illegible]
- Auditorías
- Clasificación incorrecta de empleados
- Empleado vs. Contratista Independiente
- Clausura de la auditoría y apelaciones

Los conceptos básicos del seguro por desempleo

El seguro por desempleo resumido

¿Qué es el seguro por desempleo?

El seguro por desempleo fue puesto en práctica para estabilizar la economía proporcionando ingresos temporeros a trabajadores elegibles y con derecho al mismo.

Esto se logra al depositar las primas pagadas por los empleadores de Colorado en un fideicomiso que se utiliza para pagar los beneficios semanales a los empleados que se encuentran desempleados por una razón que no haya sido su culpa.

Responsabilidad de seguro por desempleo

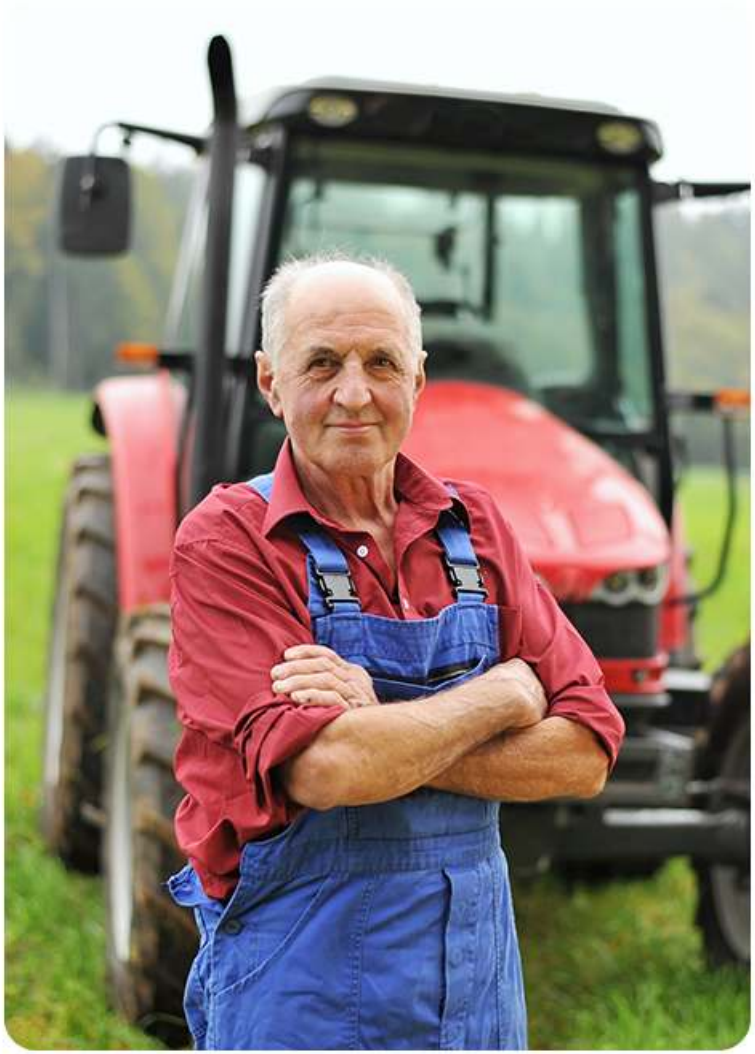
Usted está obligado a registrarse en el programa de seguro por desempleo cuando:

Haya pagado salarios en bruto a un empleado(os) que sumen al menos $1,500 durante un trimestre.

- O -

Haya empleado al menos una persona por al menos parte de un día durante 20 semanas de un año calendario.

Responsabilidad de seguro por desempleo



Trabajadores en la agricultura
Obligado después de haber pagado $20,000 en salarios brutos durante un trimestre.
- O -
Haya pagado salarios brutos a 10 personas o más.

Trabajo doméstico
Obligado después de haber pagado $1,000 en salarios brutos durante un trimestre.

Organizaciones sin fines de lucro-501(c)(3)
Obligado si ha empleado a 4 personas o más por al menos parte de un día en 20 semanas de un año calendario.

Oficiales Corporativos

Los oficiales Corporativos se consideran empleados para propósitos de las siguientes actas.

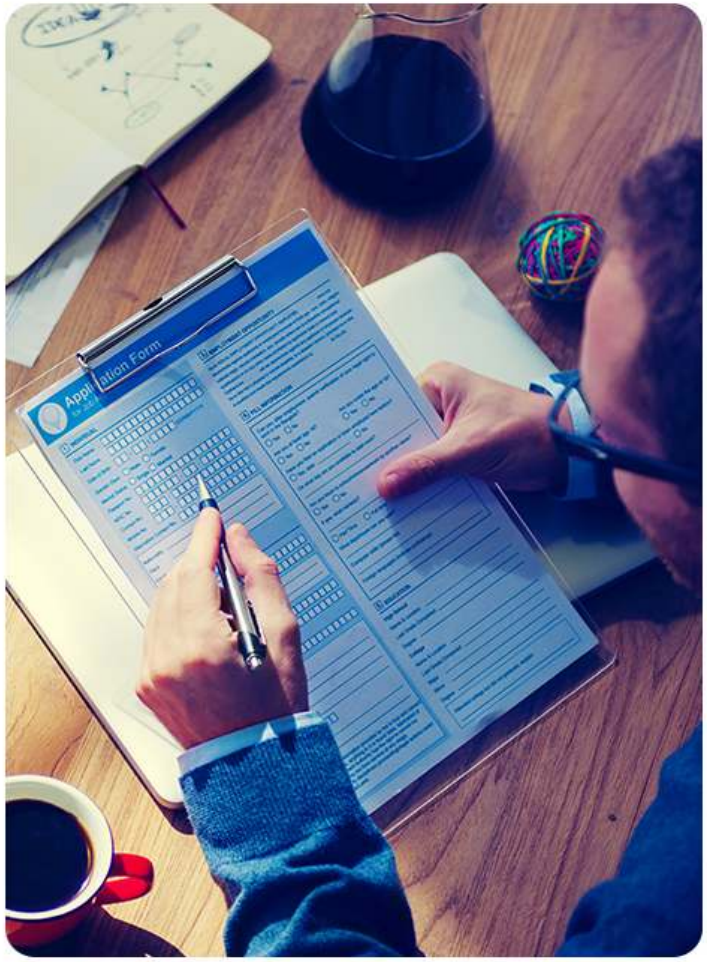
- Federal Insurance Contributions Act (FICA)
- Federal Unemployment Tax Act (FUTA)
- Federal Income Tax Withholding (Internal Revenue Code)

Si un oficial coporativo realiza trabajos o servicios para una corporación y recibe alguna remuneración por el mismo esta se considera salarios.

Las cortes han decidido que los empleados accionistas están sujetos a impuestos sobre el empleo incluso cuando los accionistas solo toman distribuciones, dvidendos u otras formas de compensación en lugar de salarios.

Requisitos del empleador para registrarse

¿Cómo registrarse?



<u>En Línea</u>
Puede registrarse en linea utilizando "MyBizColorado website". Complete su solicitud en mybiz.Colorado.gov.

<u>Por correo</u>
Utilice la solicitud impresa, "Application for Unemployment Insurance Account", forma UITL-100 que se encuentra disponible en

cdle.colorado.gov/businesses-employer

Requisitos después de tener una cuenta

Completar los reportes trimestrales – en línea en MyUI Employer o por correo:

Reporte de primas (Reporte trimestral de salarios pagados y primas adeudadas, UITR1)
En esta forma se reporta los salarios brutos, salarios en exceso y primas adeudadas.

Reporte de salarios (Desglose de salarios por empleado, UITR1A)
Lista de todos los empleados y sus salarios.

Los reportes deben ser presentados
El ultimo día del mes siguiente después de finalizar un trimestre. (es decir, 31 de enero, 30 de abril, 31 de julio y 31 de octubre).

Los reportes trimestrales se presentaran en línea

Efectivo en septiembre 2018, cuando sea el momento de presenter los reportes trimestrales los empleadores solo recibirán las formas para completarlos por correo electrónico. Estos informes tienen que ser presentados electrónicamente.

Los empleadores que prefieran recibir la forma impresa pueden entrar a su cuenta en MYUI Employer y cambiar su preferencia.

Los que deseen seguir utilizando la forma impresa no recibirán recordatorios por correo electrónico.

Los empleadores que tengan 20 empleados o menos, deben presenter sus infomes en línea utilizando MYUI employer.

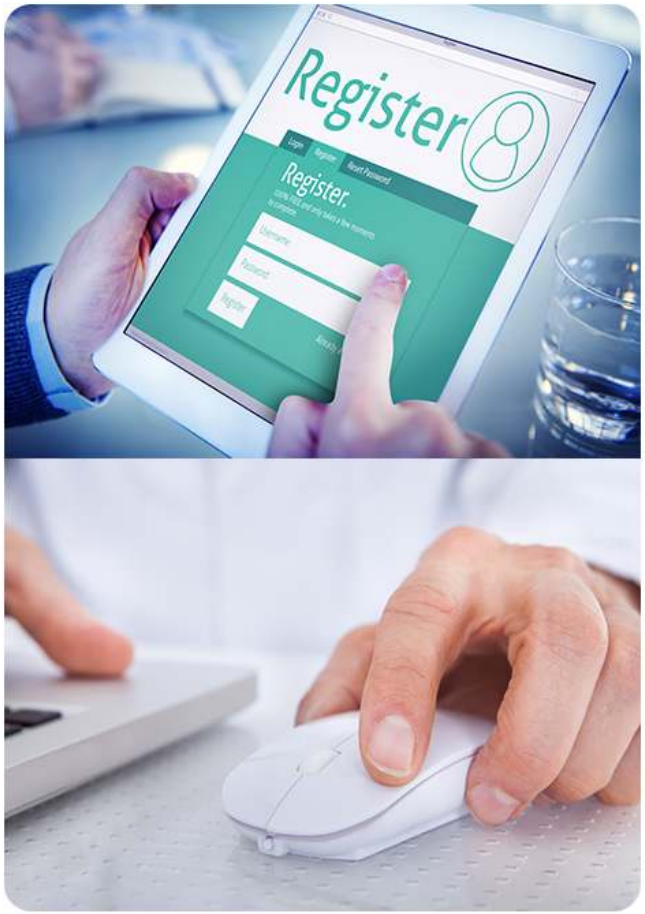
Los empleadores con más de 20 empleados pueden utilizer el método the transferencia de archivos electrónicos (FTP por sus siglas en inglés). Un enlace está disponible en MYUI employer. Pueden ir a cdle.colorado.gov/ftp para más información.

Escoger el método de hacer sus reportes en línea es más seguro, pero también ahorra tiempo y costo de imprimir y enviar por correo el reporte.

Comuníquese al 303-318-9100 o 800-480-8299 para asistencia con esta transición.

MyUI Employer

coloradoui.gov/myuiemployer



MyUI Employer ofrece acceso por 24 horas los 7 días de la semana a su cuenta de desempleo. Ahí podrá ver la siguiente información:

- Información de su tarifa
- Formularios
- Balance de su cuenta
- Historial de pago

También podrá:

- Someter información de salarios
- Presentar sus reportes de primas
- Hacer pagos (próximamente podrá hacer cambios de dirección)

Para obtener asistencia general en el uso del lugar de internet, comuníquese con servicios al empleador al **303.318.9100**. (Su identificación de usuario nunca cambia)

Calculando sus primas

Explicación de Salarios

El total de salarios es igual a los salarios brutos menos los salarios exentos.

Los salarios **exentos** incluyen los planes de cafeteria 125 (plan médico, plan dental y plan de vision), seguro de vida grupal, cuentas de ahorro de salud, deduccciones antes de impuestos aprobadas por Medicare.

Los salarios sujetos a impuestos son aquellos que se pagaron a cada empleado y se usan para calcular las primas anuales del seguro por desempleo.

Para el 2022, la cantidad de salarios sujetos a impuesto por empleado es $17,000.

9. Total wages you paid during this quarter. (See the instructions on the back.)

10. Wages that went over for each employee in the calendar year during this quarter.

11. Total wages on which you must pay premiums this quarter (Item **9** minus Item **10**).

12. Amount of premiums you must pay (combined rate times the amount in Item **11**). Your combined rate is _____.

13. Amount of any interest you must pay.

14. Amount of any penalty you must pay.

Quarterly Report of Wages & Premiums Owed, UITR-1

Reglas básicas sobre el impuesto por desempleo

A los nuevos empleadores se les asigna un impuesto estándar de acuerdo a lo determinado por el **Colorado Employment Security Act.**

A los empleadores ya establecidos, el impuesto toma en consideración las primas ya pagadas, la cantidad de beneficios pagados y la información de la nómina.

El impuesto combinado para el 2022 se calcula de acuerdo a un impuesto básico.

Los empleadores tienen hasta 20 días calendarios para pedir una revisión del impuesto (prima) asignado para el año corriente.

Base Salarial sujeta a impuesto

El Proyecto de ley del Senado 20-207 fue firmado por el gobernador Polis el 14 de julio de 2020. Este Proyecto determina la cantidad máxima de salarios (base salarial) por empleado que estará sujeta al impuesto de desempleo.

El 1ro de enero de 2023 la base salarial será $20,400 por empleado

El 1ro de enero de 2024 la base salarial será $23,800 por empleado

El 1ro de enero de 2025 la base salarial será $27,200 por empleado

El 1ro de enero de 2026 y cada año calendario a partir de entonces, la base salarial será $30,600 por empleado, ajustados por el cambio en los ingresos semanales promedio según lo prescrito en la sección 8-73-102 de la Ley de Seguridad Laboral de Colorado.

Además, para el año calendario 2022, la División de desempleo **NO DEBE** imponer un recargo por solvencia a ningún empleador.

Falta de pago del impuesto por desempleo

De no pagar las primas del seguro por desempleo

- Penalidad de $50 por reportes no presentados a tiempo
- Adicionalmente se añade un interés de 1.5% por mes de atraso
- Penalidades por reportes atrasados

El día 30 de junio de cada año se revisan los balances atrasados. Los empleadores que tengan atrasos, se les cargará una penalidad igual a las primas adeudadas o el 1% de los salarios brutos reportados el año anterior, lo que sea menor.

Se acumulan intereses hasta que se pague la deuda en su totalidad.

Pueden incurrir en multas y gravámenes

Planes de pago estan disponibles

Solucitud de beneficios

Resultados de información incorrecta o incompleta

Posibles resultados al empleador
- Primas más altas
- Cargos incorrectos a la cuenta
- Multas y penalidades

Falta de información o información incorrecta
- Puede resultar en pagos incorrectos a un solicitante de seguro por desempleo
- Razón primordial de pagos incorrectos

Información que se require:
- Información de empleados nuevos (newhire.state.co.us)
- Información de salarios
- Detalles de una separación de empleo

Detalles de una separación

Solicitud de lo ocurrido en cuanto a la separación de un empleado

- Comenzando en el 2021, si se ha empleado una persona en los últimos 18 meses puede recibir un cuestionario al empleador por correo regular o por correo electrónico.

- Esta es su oportunidad para explicar los detalles de la separación, dejarnos saber cualquier otro tipo de remuneración e indicar si el empleado esta atado al trabajo. Hay diferentes tipos de cuestionario dependiendo de la razón que el empleado dio para la separación: descanso, renuncia o despido.

- Se puede proveer la información de la separación en línea completando un perfil en el “State Information Data Exchange System (SIDES)/E-response. Este se puede acceder mediante un enlace en su cuenta de MyUI Employer. Si prefiere que los cuestionarios se le envíen siempre por correo electrónico puede elegirlo en SIDES.

- Si no se recibe información del empleador una decisión será tomada utilizando la información que el empleado haya dado.

Solicitud de datos de ganancias

Colorado Department of Labor and Employment
Unemployment Insurance Support Services, Benefit Payment Control
P.O. Box 8789, Denver, CO 80201-8789
303-318-9035 (Denver-metro area)
1-877-464-4622 (outside Denver-metro area)
Fax 303-318-9037

REQUEST TO EMPLOYER FOR EARNINGS DATA

This agency audits claims for unemployment insurance benefits by comparing payments with wages reported by employers on quarterly reports. Benefits paid to ineligible individuals, if not detected, result in unwarranted charges to your experience rating account and may affect your rate unfavorably. Your cooperation is appreciated.

Claimant Social Security Number

Claimant Name

Employer Account Number | Year | Quarter

Date Mailed | Reply By Date

Instructions: Please complete Items **1** through **10** (excluding Item **7**) regarding the above-named claimant. Even though your payroll period may be different than the dates requested on this form, please complete this form for the dates requested. If the claimant did not work during a week listed, enter "none" in Item **6** for that week. If no work was done, but payment was made for holiday, vacation, or severance pay, please indicate what type of payment was made in Item **10**. Please complete all items, sign, and return. Please note: Month shown corresponds with Saturday date.

1. Date Started | 2. Last Day Worked | 3. Rate of Pay $ Per ☐ Hour ☐ Week ☐ Month

4. Month/Year	5. Circle Days Worked in Weeks Below							6. Number of Hours Worked	7. Code	8. Gross Earnings	9. Dates Paid	10. Comments
	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat					

Please give the name and address of the business establishment where claimant worked, if different than where this form was mailed.

I certify that the information provided is correct to the best of my knowledge.

Signed By

Title

- Verificar los salarios de empleados a tiempo parcial o completo.
- Se puede completer en línea, utilizando el enlace SIDES en MyUI Employer, o por correo.
- Las 3 industrias donde se hacen la mayor parte de pagos incorrectos por desempleo: Construcción, Hoteles/Restaurantes, y agencias de trabajo temporero.
- Las ganacias son en base a una semana de trabajo que va de domingo a sábado.

Prevención de fraude

Investigar y enjuiciar el fraude es de alta prioridad para la división de desempleo. Desafortunadamente con el aumento en solicitudes de desempleo asociadas con COVID-19 hemos visto un incremento en solicitudes fraudeulentas y otros casos de fraude. Si cree que un empleador o trabajador desempleado está cometiendo fraude por favor complete y someta un reporte de fraude en nuestra página en línea.

Tipos de fraude que deben reportarse son:

- Mi identidad se usó para solicitar desempleo
- Recibí una tarjeta de débito “Reliacard” con el nombre de otra persona
- Conozco de alguién que recibe beneficios de desempleo mientras trabaja
- Soy un empleador reportando fraude por uno de mis empleados (aplica a empleados desconocidos, empleados que nunca trabajaron para la empresa o empleados que están trabajando y no han sido cesanteados)

https://cdle.colorado.gov/fraud-prevention

Denuncia de fraude

Cuando se hace una solicitud untilizando la identidad robada de uno de sus empleados recibirá un cuestionario, por correo electrónico o regular, solicitando información sobre la separación. Si el empleado todavía está trabajando y le dice que no hizo una solicitud, complete el cuestionario lo antes posible e indique que puede ser un fraude.

El empleado en cuestión debe completar los siguientes pasos de inmediato:

- Someter un informe de fraude – https://cdle.colorado.gov/fraud-prevention
- Comunicarse de inmediato con el U.S. Bank al 1-855-282-6161 para desactivar la tarjeta de débito "Reliacard"
- Comunicarse con las tres agencias de crédito y poner una alerta de fraude en su nombre y número de seguro social.

  Los números de teléfono de las agencias de crédito son:

  Equifax: 1-800-525-6285

  Experian: 1-888-397-3742

  Transunion: 1-800-680-7289
- Mantenga un archivo donde pueda guarder registros de fraude

Alternativas a una suspensión

Si está reduciendo las horas de trabajo puede ser elegible al programa de "Work-Share". Este programa ofrece una alternativa al despido o suspensión del empleado al permitirles seguir trabajando, pero menos horas. Si el empleado trabaja menos horas puede ser elegible a recibir parte de los beneficios de desempleo regulares.

Requisitos y calificaciones para empleadores:

- Debe haber reducido las horas de trabajo semanales en al menos un 10% pero no más de un 40%.
- La reducción debe afectar al menos a 2 empleados de la empresa o un mínimo de 2 empleados en una determinada unidad de trabajo.
- Debe haber pagado tanto en primas como nosotros pagamos a sus ex empleados en beneficios de desempleo. Vea el aviso de tarifas que le enviamos por correo en noviembre.
- Para más detalles descargue la hoja de datos del empleador o visite la página de Work-Share.

https://cdle.colorado.gov/layoff-alternatives

Auditorías

Auditorías del Seguro por desempleo

¿Cómo es seleccionada su empresa para una auditoría?

Al azar
USDOL requiere que Colorado audite el 1% de los empleadores que funcionan dentro del estado.

Enfocados en
- Base de datos Federal 1099
- Registros de inscripción de negocios de la Secretaría del Estado
- Pistas y consejos de otras agencias (USDOL/IRS)
- Quejas de la clasificación del trabajador/empleador (HB1310)
- Cuentas que no están a la orden o en conformidad
- Empleadores sin una cuenta del seguro de desempleo

Auditorías del seguro por desempleo(continuación)

¿Quién debe estar presente?
Dueño, oficial o un empleado de la compañía. Puede ser un representante designado mediante un poder (Power of Attorney).

¿Qué documentos debe proveer?

Cuestionario para empleadores completado

Todos los documentos listados en la notificación son necesarios para verificar que los salarios informados son correctos, todos los informes de salarios completados. Así se puede verificar que la información en su cuenta de desempleo es correcta.

Si tiene una copia electrónica de los documentos se las puede proporcionar al auditor por adelantado.

Clasificación incorrecta de empleados

Clasificación incorrecta de empleados

Se define como incorrecta la clasificación de una persona como un contratista independiente cuando el empleador no puede demostrar una excepción a la regla general en la que el servicio que el servicio que se realiza para el empleador se presume que es empleo.

Regulado por la Ley de Seguridad del Empleador de Colorado / Colorado Employer Security Act (CESA, siglas en inglés)

8-70-115: Empleado vs. Contratista Independiente

Prueba de dos partes

El trabajador debe estar libre de control y dirección en el desempeño del servicio tanto en el contrato como en la ejecución.

Y

El trabajador debe estar habitualmente comprometido en un oficio, ocupación o profesión independiente relacionado con el servicio prestado

8-70-116 al 142: Otras excepciones y definiciones

8-72-114: Definición de clasificación incorrecta, presenter quejas, y proceso para tramitar las quejas

Control y dirección

Para ser un contratista independiente el empleador no debe:

- Requerir que el empleado trabaje exclusivamente para la compañía.
- Determinar unos estándares de calidad. El empleador puede proveer planes y especificaciones pero no supervisor el trabajo o dar instruciones específicas.
- Pagar un salario o una remuneración por hora. Debe ser una tarifa fija por el trabajo o contrato.
- Terminar el contracto o trabajo al menos de que el trabajador viole algún término del mismo.

Control y dirección (continuación)

Para ser un contratista independitente el empleador no debe:

- Proporcionar mas que una capacitación mínima
- Proporcionar herramientas o beneficios al individuo contratado
- Establecer las horas de trabajo excepto por un horario para terminar el trabajo o horas mutuamente acordadas
- Pagar al contratista directamente – sino a nombre de una empresa o comercio
- Combinar sus operaciones comerciales con las de los contratistas; debe mantener siempre las operaciones completamente separadas y distintas

Compromiso Independiente

El empleador tiene que mostrar a través de evidencia de peso que el individuo está envuelto en un negocio, comercio, ocupación (es decir, que presta el mismo servicio al público en general).

La evidencia puede incluir pero no está limitada a:

- Registro del Secretario de Estado, Certificado de aseguranza, publicidad o anuncios, facturas con el membrete del negocio, dirección física del negocio.

- **Nota: La forma W9 y/o "Declaración de contratista independiente" de la compañía de seguros no son evidencia.**

Compromiso independiente (continuación)

Consideraciones adicionales:

- Servicio contínuo
- Quien emplea/supervise los aistentes del contratista independiente
- Si el trabajador tiene intereses financieros en un negocio separado
- Gastos concurrentes de negocio
- Si el trabajador no tiene otros clientes, por qué no?
- Si el trabajador está activamente buscando trabajo
- Cualquier otro factor adicional

La division de desempleo puede enviar cuestionarios al trabajador para obtener más información sea financiera o de negocio sobre los servicios prestados.

Factores a considerar

Para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente, la división considera los nueve factores enumerados bajo Estatutos Revisados de Colorado 8-70-115, C.R.S., así como cualquier otro factor relevante, lo que incluye entre otros aspectos:

1. La relación entre la empresa para la que se prestan los servicios y el trabajador.

2. La totalidad de las circunstancias de la relación entre la empresa para la que se prestan los servicios y el trabajador.

3. El nivel de dirección y control ejercido por la empresa sobre el trabajador que realiza el servicio, excepto que la división no considerará la dirección y el control ejercidos de conforme a los requisitos de cualquier estatuto o regulación estatal o federal.

Contrato Independiente

El empleador debe demostrar a través del predominio de la evidencia de que un individuo suele estar comprometido en un oficio independiente, ocupación, profesión o actividad relacionada con el servicio prestado (por ejemplo, proporcionando el mismo servicio al público en general).

La evidencia puede incluir, entre otros aspectos:

- Registro de la SOS (Secretaría del Estado / Secretary of State), certificado de seguro de responsabilidad civil, licencia (no proporcionada por el empleador), diversas formas de publicidad pública, facturas con membrete, localización física del negocio.

- **NOTA: Una forma W-9 y/o la forma "Declaración de estado del Contratista Independiente" de la compañía de seguros no es una forma de evidencia.**

- ** El estatuto varía entre desempleo y Worker's Comp. Es sumamente importante estar en cumplimiento con ambos de ser necesario. **

Contratos

Para crear una presunción refutable de una relación de Contratista Independiente, el documento escrito debe contener lo siguiente:

- Explicación de nueve factores.

- Una declaración, con tipo de letra que es más grande que las otras disposiciones en el documento o escrita en negrita o subrayada, que establezca que el contratista independiente no tiene derecho a los beneficios del seguro de desempleo.

- Firmas de ambas partes para mostrar el mutuo acuerdo.

- Debe ser un contrato implícito.

Consultas

De desearlo una opinión y consulta está disponible para los empleadores que buscan asesoramiento sobre la clasificación adecuada de los trabajadores.

Si desea una opinion sobre si clasificar un trabajador como empleado o contratista independiente, puede completar un formulario en línea en:

https://cdle.colorado.gov/independent -contractors

Esta consulta require un pago no reembolsable de $100 pagadero al Colorado Department of Labor and Employment

Cierre de auditoría

Cierre de la Auditoría

House Bill 1310 – El estatuto permite la recaudación de una multa hasta de $5,000 dólares por trabajador mal clasificado por la primera ofensa de ignorar intencionalmente la ley, y hasta $25,000 dólares por trabajador mal clasificado para cualquier evento posterior.

Determinaciones de Responsabilidad – notificación oficial de la división en lo que se refiere con cualquier cambio o correcciones hechas como resultado de una auditoría

Apelaciones – Si usted no está de acuerdo con los resultados de la auditoría, usted puede apelar dentro de los 20 días a partir de la fecha de envío de la determinación de responsabilidad. Siga las instrucciones que aparecen bajo “derechos de apelación” en la determinación para presentar una apelación por escrito.

Apelaciones

Apelaciones

De no estar de acuerdo con una decision de beneficios tiene el derecho a apelar dentro de 20 días a partir de la fecha de envoi de la determinación. Puede hacerlo por correo, fax, o en línea utilizando MyUI Employer.

Si es el solicitante el que apela una decision el empleador tiene que asistir a la audiencia en persona o por teléfono.

Audiencias *de novo* – el oficial de la audiencia escuchará y verá toda la evidencia presentada solo durante la misma.

SUTA “DUMPING” (Transferir **primas más bajas** a otra cuenta de desempleo)

¿Qué es SUTA Dumping?

- SUTA (Ley de Impuesto de Desempleo del Estado) El “dumping” se refiere a los esquemas de evasión contributiva en los que un empleador que paga altas primas de seguro por desempleo (UI) intenta trasladar su nómina y sus empleados a una compañía con una tasa de impuestos más baja; pagando así menos primas de desempleo.

- **Las Secciones 8-76-102.5 y 8-76-104 del Estatuto Revisado de Colorado detallan las sanciones civiles y penales que podrían imponerse por violaciones al SUTA Dumping.**

Esquemas más communes de manipulación de impuestos

- **Transferencias obligatorias:** se registra una nueva corporación, en la que se informa una pequeña cantidad de nómina cada año hasta que se alcanza una tasa de impuesto de desempleo más baja. Una vez que se alcanza la tasa más baja, se transfiere una gran cantidad de nómina / empleados de una empresa relacionada, que tiene una tasa más alta.
- **Transferencias prohibidas:** una empresa con una gran nómina de empleados y una alta tasa impositiva de impuesto de desempleo compra una empresa con una tasa más baja y transfiere su nómina / empleados a la entidad comprada.

Penalidades por “Dumping”

- El Departamento del Trabajo de Colorado puede asignarle al empleador la tasa de contribución más alta para el año en que se intentó o se produjo la violación, así como también en los próximos tres años.

- Si una persona, a sabiendas asesora a un negocio de una manera que resulte en una violación de las leyes de SUTA Dumping, el individuo puede estar sujeto a una multa civil de hasta $ 5,000.

- Además de cualquier multa, cualquier infracción puede ser procesada como un delito menor clase 1.

Comuníquese con nosotros

Si tiene preguntas relacionadas a su reponsabilidad

En el área metro de Denver (303) 318-9100

Fuera del área metro de Denver (800) 480-8299

Opción 1 – Preguntas sobre la responsabilidad del empleador
Opción 2 – Colecciones al empleador
Opción 4 – Auditorías
Opción 5 – Beneficios al empleado

O envíe un correo electrónico a
cdle_employer_services@state.co.us

¡GR

¿Preguntas?