

ASIGNACIONES SUJETAS A IMPUESTOS

INCLUYE UN ANÁLISIS DE:

**REEMBOLSOS DE GASTOS
CON RENDICIÓN DE CUENTAS
NO SUJETOS A IMPUESTOS**

VS

**ASIGNACIONES SUJETAS A IMPUESTOS,
SALARIOS, TIEMPO LIBRE PARA
ACTIVIDAD SINDICAL,
CUOTAS REEMBOLSADAS
E IMPUESTOS DE NÓMINA**

ASIGNACIONES SUJETAS A IMPUESTOS

Índice

Con rendición de cuentas versus Sin rendición de cuentas

- **Glosario de términos**
- **Ejemplos de pagos sujetos a impuestos y no sujetos a impuestos**
- **Requisitos de declaración de informes y documentación**

Reembolsos con rendición de cuentas

- **Gastos reembolsados**
- **Pagos de dietas no sujetas a impuestos**
- **Requisitos de presentación de informes del plan con rendición de cuentas (no sujeto a impuestos)**

Compensación sin rendición de cuentas

- **Sueldos o salarios**
- **Pagos por Tiempo Libre para Actividad Sindical**
- **Otras asignaciones sujetas a impuestos - Asignaciones para los dirigentes, cuotas reembolsadas, dietas sujetas a impuestos**
- **Requisitos de presentación de informes del plan sin rendición de cuentas (sujeto a impuestos)**

Registros e información complementaria

- **Tarifas federales de dietas**
- **Carta del 4 de junio de 1992 del Secretario-Tesorero Lucy, con anexo**

CON RENDICIÓN DE CUENTAS VS. SIN RENDICIÓN DE CUENTAS (PAGOS NO SUJETOS A IMPUESTOS VS. SUJETOS A IMPUESTOS)

El Servicio de Impuestos Internos (IRS) reconoce que hay varios tipos de reembolso de gastos. El Código del IRS define dos amplias categorías de pagos a individuos y empleados - Con rendición de cuentas (no sujetos a impuestos) y Sin rendición de cuentas (sujetos a impuestos).

La sección del Glosario incluida en el Código de Estándares Financieros de AFSCME proporciona una definición resumida de estos dos tipos de “planes de reembolso”. Ambos planes implican pagos a individuos. La diferencia general entre estos dos arreglos es la siguiente:

Gastos reembolsados - Plan con rendición de cuentas

- Reembolso de los gastos aprobados incurridos en nombre de la afiliada.
- Se requiere un informe de gastos.
- Los recibos se presentan a la afiliada.
- Se explica el propósito específico de la Unión de cada artículo o servicio.
- Tratado como no sujeto a impuestos.
- Ni el individuo ni la afiliada están obligados a declarar los pagos o los gastos al IRS.

Plan de asignación de gastos sin rendición de cuentas

- Compensación por los gastos que se prevé que se produzcan en el desempeño de los servicios sindicales.
- No se requiere un informe de gastos ni otra rendición de cuentas para estos fondos.
- Se los trata como una compensación.
- Incluye: asignaciones para automóviles, asignaciones para los dirigentes, estipendios y cualquier otro pago a los dirigentes para los que no se requiere ni se espera ninguna rendición de cuentas.

**EJEMPLOS DE PAGOS SUJETOS A IMPUESTOS Y
NO SUJETOS A IMPUESTOS**

	<u>W-2</u> Ingresos sujetos a impuestos	<u>No W-2</u> Gastos reembolsados
El presidente de la afiliada John Smith recibe una asignación mensual de \$50.00.	√	
La tesorera de la afiliada Jane Brown recibe un pago por millaje (300 millas a 58.5 centavos por milla)		√
La delegada Sarah Miles recibe pago por tiempo libre para actividad sindical por las negociaciones del convenio.	√	
La secretaria de la afiliada Shelly Jones recibe un adelanto de \$250.00 para el alojamiento y las comidas en la convención. Ella proporciona \$248.00 en recibos y devuelve \$2.00 a la afiliada.		√
El vicepresidente de la afiliada Jim Jones recibe \$250.00 para pagar los gastos de la convención y no proporciona recibos.	√	
El delegado Jack Green recibe el reembolso de sus cuotas sindicales de la afiliada.	√	
El presidente de la afiliada, Jay Hall, compra suministros para la afiliada y presenta el recibo y el informe de gastos para su pago.		√
La miembro de la Junta Ejecutiva de la afiliada Robin Williams recibe una asignación de reuniones de \$50.00 por asistir a un taller para dirigentes.	√	
El delegado Tim Johnson recibe \$40.00 por las negociaciones del convenio.	√	
La tesorera de la afiliada Sally Smith recibe \$22.40 para llamadas de larga distancia después de presentar una copia de su factura telefónica con las llamadas de la unión marcadas.		√

REQUISITOS DE DECLARACIÓN DE INFORMES Y DOCUMENTACIÓN

Si un pago se trata como ingreso sujeto a impuestos (nómina), la afiliada debe:

- **Retener los impuestos de nómina.**
- **Pagar los impuestos del Seguro Social y de Medicare que correspondan al empleador.**
- **Envíe estos impuestos sobre la nómina de manera oportuna al IRS y las agencias estatales según sea necesario.**
- **Presente los informes de impuestos sobre la nómina mensuales, trimestrales o anuales apropiados tanto con el IRS como con el Estado.**
- **Informar al individuo y al IRS del monto de la nómina pagada y los impuestos retenidos mediante el formulario W-2 del IRS antes del 31 de enero siguiente al año fiscal en cuestión. El formulario W-3 del IRS se utiliza para transmitir los formularios W-2.**

Si un pago se trata como un gasto reembolsado no sujeto a impuestos:

- **La afiliada no está obligada a informar de este pago al IRS.**
- **El individuo no está obligado a reportar este pago al IRS.**
- **El individuo debe presentar un informe de gastos con recibos detallados y una explicación del propósito comercial del sindicato adjunto al informe de gastos para dar cuenta de los gastos pagados por el afiliado.**

NOTA: Debe guardarse una copia de todos los formularios presentados al IRS o al Estado en los registros de la afiliada.

REEMBOLSOS CON RENDICIÓN DE CUENTAS **(NO SUJETOS A IMPUESTOS)**

GASTOS REEMBOLSADOS

Un pago representa un reembolso a un dirigente o miembro si el pago es por:

1. gastos reales incurridos, Y
2. se presenta a la unión afiliada una lista de gastos en un informe de gastos, Y
3. un recibo detallado y una explicación del propósito comercial de la unión por cada artículo o servicio que se debe reembolsar.

El dirigente o miembro debe generalmente presentar recibos de pago originales por todos los gastos incurridos. Al presentar los recibos de pago, el dirigente o miembro ha rendido cuentas a la unión de los gastos. Según las normas del “Plan con rendición de cuentas”, ni la unión ni el individuo están obligados a rendir cuentas o proporcionar un informe de los pagos al Servicio de Impuestos Internos (IRS).

EJEMPLOS DE GASTOS REEMBOLSADOS

Los miembros de una afiliada y/o la Junta Ejecutiva autorizan el reembolso:

1. para artículos comprados para el uso de la afiliada, como materiales de oficina o sellos postales.
2. para el millaje de automóviles a 58.5 centavos por milla (tasa federal de millaje aprobada para 2022). El propósito sindical del viaje debe estar documentado en un informe de gastos (viaje a la reunión de la unión, manejo de querellas, etc.).
3. para gastos documentados y preaprobados incurridos para asistir a una convención.

ANTICIPOS DE GASTOS A REEMBOLSAR

La unión puede proporcionar a un empleado, dirigente o miembro un anticipo de fondos para gastos que deban realizar. Los anticipos sólo deben darse para gastos específicos que se vayan a realizar, y sólo con la aprobación de la Junta Ejecutiva. La persona que recibe el anticipo debe presentar un informe de gastos

de manera puntual con los recibos de pago por todos los gastos incurridos para dar cuenta del anticipo.

Si los gastos autorizados aprobados previamente superan el monto del anticipo original, se puede emitir un cheque al individuo para reembolsar el costo adicional. Si los gastos incurridos son inferiores a la cantidad adelantada, la diferencia debe ser reembolsada inmediatamente por el individuo a la unión.

PAGOS DE DIETAS NO SUJETAS A IMPUESTOS

Las dietas son una cantidad que se proporciona a un individuo para cubrir los gastos diarios generales —comidas y gastos incidentales— cuando se viaja fuera de la ciudad. El gobierno federal proporciona una tabla con la cantidad máxima de dietas que se puede pagar en ciudades específicas. En esta sección se proporciona una copia de esta tabla del gobierno.

La cantidad pagada por dietas fuera de la ciudad no está sujeta a impuestos siempre que:

1. la cantidad sea igual o menor que la tasa federal máxima, Y
2. se requería una estancia de una noche, Y
3. el viaje estaba relacionado con asuntos de la unión, Y
4. se presentó un informe de gastos que documentaba el propósito sindical del viaje y mostraba las dietas diarias (per diem) pagados y otros gastos incurridos. Las fechas para las que se pagan las dietas deben coincidir con las fechas de viaje aprobadas.

La ley federal permite el pago del 75% de la tasa de dietas fuera de la ciudad para el primer y último día de viaje. Otra forma de calcular esta cantidad sería pagar el total de las dietas fuera de la ciudad el primer día de viaje, pero sólo pagar el 50% de la tarifa de las dietas fuera de la ciudad el último día de viaje (el día de regreso).

Las dietas pagadas fuera de la ciudad que superen la tasa federal permitida son ingresos sujetos a impuestos para la parte que exceda las directrices federales.

REQUISITOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES DEL PLAN CON RENDICIÓN DE CUENTAS

Las siguientes son las responsabilidades financieras de la afiliada y del individuo en cuanto a gastos reembolsados bajo un plan CON RENDICIÓN DE CUENTAS. Debe tenerse en cuenta que todos los pagos deben ser aprobados por los miembros de la afiliada y/o la Junta Ejecutiva.

Responsabilidades de los gastos reembolsados de la afiliada

- 1. Antes de emitir un cheque se debe recibir la documentación de apoyo adecuada (un informe de gastos con los recibos originales detallados adjuntos) y una explicación del propósito comercial del sindicato. Deben mantenerse los informes de gastos y los recibos originales en los archivos de la afiliada.**
- 2. No es necesario presentar un informe al IRS o al individuo.**

Responsabilidades de los gastos reembolsados del individuo

- 1. Presentar la documentación de apoyo adecuada y los recibos.**
- 2. No es necesario presentar un informe al IRS.**

Se debe recibir la documentación de respaldo adecuada (un informe de gastos con los recibos originales detallados adjuntos) antes de emitir un cheque.

PAGOS SIN RENDICIÓN DE CUENTAS (SUJETOS A IMPUESTOS)

SUELDOS o SALARIOS

La compensación de los empleados representa el pago sujeto a impuestos más común realizado por la unión. Todo pago de ingresos a un individuo que es empleado a tiempo completo o parcial de la afiliada se considera un suelo o salario, y está sujeto a impuestos.

Se aplican normas especiales del IRS a los dirigentes que generalmente exigen que todos los pagos “sin rendición de cuentas” a un individuo se consideren sueldos, sujetos a todas las normas de declaración de impuestos sobre la nómina. Estos pagos se describen en una carta de 1992 con una Resolución de 1991 del IRS en una Carta Privada incluida en esta sección.

PAGOS POR TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDAD SINDICAL

Muchos empleadores permiten que los dirigentes o representantes sindicales dediquen parte de sus horas de trabajo a actividades de la afiliada. En algunos casos, el acuerdo con el empleador prevé una “licencia sindical”, en la que el empleador sigue pagando los salarios y beneficios del miembro mientras éste se ocupa de asuntos sindicales.

Por el contrario, algunos empleadores permiten al miembro un tiempo libre, pero debe tomarse como “licencia sin goce de sueldo” o como vacaciones. En tales casos, el sindicato PUEDE autorizar pagos por salarios realmente perdidos. del tiempo perdido. Estos pagos requieren la autorización/aprobación de la junta ejecutiva y/o de los miembros.

Si la afiliada reembolsa a un dirigente u otro miembro por salarios realmente perdidos, el pago se denomina pago por TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDAD SINDICAL. La persona que recibe el “tiempo libre para actividad sindical” debe proporcionar a la unión un recibo de sueldo para verificar que realmente perdió el salario o utilizó las vacaciones. La tasa de pago de la unión puede ser el salario real del miembro, un promedio o una tasa acordada para todos los miembros, independientemente de su tasa individual por hora.

A efectos del impuesto sobre la nómina, el tiempo libre para actividad sindical debe ser tratado como salario real por la afiliada. Esto significa que la afiliada es responsable de retener los impuestos de la nómina para estos pagos,

depositar estos impuestos y presentar las declaraciones requeridas al IRS y a las autoridades estatales.

Para que el miembro reciba sueldo cuando el empleador no proporciona una “licencia sindical”, el miembro debe tomar tiempo libre de su empleo para ocuparse de asuntos sindicales o utilizar el tiempo de vacaciones. El Departamento de Trabajo no aprueba que una persona reciba pago tanto de su empleador como de la unión, y es sabido que inicia una acción penal cuando encuentra este tipo de compensación doble. Por lo tanto, la unión no debe pagar “tiempo libre para actividad sindical” cuando el miembro recibe pago por “licencia sindical” del empleador.

OTRAS ASIGNACIONES SUJETAS A IMPUESTOS

ASIGNACIONES Y ESTIPENDIOS DE LOS DIRIGENTES

Las asignaciones y los estipendios se pagan a un dirigente o empleado para cubrir diferentes gastos de su bolsillo en los que incurre la persona mientras lleva a cabo actividades relacionadas con la afiliada. La persona que recibe una asignación o estipendio no está obligada a rendir cuentas o proporcionar recibos por estos pagos.

Las asignaciones y los estipendios son pagos “sin rendición de cuentas” que deben ser reportados como salarios al individuo y al IRS. La unión, como empleador, debe retener los impuestos y completar todos los formularios de declaración de impuestos sobre la nómina tanto del gobierno federal como del estatal.

La política de la Junta Ejecutiva de la afiliada debe indicar claramente las personas autorizadas a recibir asignaciones o estipendios. En esa política también se debe indicar el monto de cada pago autorizado. La póliza debe indicar el propósito de cada asignación/estipendio y debe definirse específicamente el tipo de costos que pretende cubrir. Todas las asignaciones y los estipendios deben ser aprobados por los miembros o por la Junta Ejecutiva y dicha aprobación debe reflejarse en las actas de las reuniones del cuerpo respectivo.

CUOTAS REEMBOLSADAS

Algunas afiliadas pagan a los dirigentes, asignaciones que son exactamente iguales a las cuotas sindicales pagadas por el miembro. Las cuotas reembolsadas están destinadas a compensar a los cargos, los miembros de la junta ejecutiva y los delegados por los servicios relacionados con el sindicato. Esta “cuota reembolsada”, aunque se entiende como un reembolso de las cantidades pagadas con los dólares después de impuestos del miembro, es considerada por el IRS como una asignación sujeta a impuestos. Para ser un dirigente de la unión, un individuo debe ser un miembro que esté al día en el pago de sus cuotas.

Las cuotas reembolsadas se consideran una compensación a los dirigentes, miembros de la Junta Ejecutiva y/o delegados, ya que se consideran un pago por los servicios relacionados con la unión.

La política de la Junta Ejecutiva de la afiliada debe establecer claramente qué posiciones sindicales califican para este “reembolso” sujeto a impuestos y establecer los criterios bajo los cuales se hará el pago (por ejemplo, debe asistir a las reuniones de la unión). La autorización de estos pagos debe documentarse en las actas de la reunión de la Junta Ejecutiva o de los miembros, o bien debe constar claramente en la constitución de la afiliada.

PAGOS DE DIETAS

Los pagos realizados a un dirigente, empleado o miembro para cubrir los gastos incidentales en que incurra cuando se ocupa de los asuntos de la unión — ya sea que se denominen asignaciones, estipendios, reembolso de cuotas o dietas en la ciudad— se consideran sujetos a impuestos como salarios.

Para que las dietas no estén sujetas a impuestos, deben cumplir todos los criterios enumerados en la sección anterior de “Pagos de dietas no sujetas a impuestos”. Las dietas que no estén respaldadas por un informe de gastos y que no sean por una estadía en la que se pase la noche son ingresos sujetos a impuestos.

Además, las dietas pagadas de acuerdo con las normas del “Plan con rendición de cuentas” que se pagan en exceso de las tasas federales de dietas están sujetas a impuestos por la parte que supere la tasa permitida.

REQUISITOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES DEL PLAN SIN RENDICIÓN DE CUENTAS

Las siguientes son las responsabilidades financieras de la afiliada y del individuo en cuanto a nómina y a gastos reembolsados bajo un plan SIN RENDICIÓN DE CUENTAS. Debe tenerse en cuenta que todos los pagos deben ser aprobados por los miembros de la afiliada y/o la Junta Ejecutiva.

Responsabilidades de la Nómina de la Afiliada

1. Preparar el formulario W-2 del IRS al final del año fiscal y entregarlo al individuo y al IRS, reportando todas las cantidades sujetas a impuestos.
2. Retener los impuestos de nómina y pagar los impuestos del Seguro Social y de Medicare que correspondan al empleador.
3. Presentar los informes de nómina correspondientes a las autoridades federales y estatales. A listing of the various reports is detailed in this section.

Resumen de los Impuestos sobre la Nómina

Debido a la complejidad de los requisitos de preparación y presentación de los impuestos sobre la nómina de sueldos, así como a las grandes multas impuestas por la presentación pasada la fecha, se recomiendan encarecidamente los servicios de preparación de los impuestos sobre la nómina de sueldos. Los siguientes pasos deben ser tomados con respecto a la nómina:

Retención

- Obtener un formulario W-4 del IRS, “Certificado de Exención de Retenciones del Empleado”, del individuo que muestra el número de Seguro Social y el número de exenciones reclamadas.
- Utilizar las tablas de impuestos de la Circular E para determinar el monto del impuesto federal sobre el ingreso que se debe retener.
- Utilizar las tarifas de impuestos estatales para determinar el monto del impuesto estatal que debe ser retenido.

Reportar al IRS

- **Depósitos de las Cantidades Retenidas**

- **Véase la Circular E, Guía de Impuestos del Empleador, que describe los requisitos para reportar y depositar los impuestos sobre la nómina retenidos de los salarios.**

Formulario 941, Declaración de Impuestos Federal Trimestral del Empleador

Este formulario se prepara al final de cada trimestre como un informe resumido del total de los impuestos sobre la nómina adeudados y depositados. Todos los impuestos sobre el empleo (Seguro Social, Medicare y los impuestos federales sobre el ingreso retenidos) deben depositarse electrónicamente mediante el Sistema de Pago Electrónico del Impuesto Federal (EFTPS). Para inscribirse, visite el sitio web de EFTPS en www.eftps.gov o llame al 1-800-555-4477.

Formulario 944, Declaración Anual de Impuestos de Empleo para Empleadores Pequeños

Si la responsabilidad anual de la afiliada por el Seguro Social, Medicare y los impuestos federales retenidos es de \$1,000 o menos, puede presentar el Formulario 944 anualmente, en lugar del Formulario 941 trimestral. Sus depósitos igual deben hacerse usando el EFTPS.

Formulario W-2, Comprobantes de Salarios e Impuestos

Se debe preparar un Formulario W-2 al final del año y entregarlo a cada persona a la que se les pagaron salarios sujetos a impuestos (incluidas las asignaciones, el tiempo libre para actividad sindical, las cuotas sindicales reembolsadas u otros pagos sujetos a impuestos) durante el año. Se entregan copias al individuo, y una copia se envía al IRS.

Formulario W-3, Transmisión de Comprobantes de Salarios e Impuestos

Este formulario se utiliza para transmitir copias de cada W-2 a la Administración del Seguro Social al final del año. Debe ser presentado por los empleadores como una transmisión para el Formulario W-2.

Formulario 940, Declaración Anual del Empleador del Impuesto Federal para el Desempleo (FUTA)

Este formulario se prepara al final del año y se envía una copia al IRS junto con un cheque por el impuesto adeudado (si corresponde) antes del 31 de enero. Consultar las instrucciones del Formulario 940 sobre los posibles depósitos trimestrales.

Declaración al Estado

Se debe presentar a las autoridades estatales una declaración comparable de los impuestos estatales que se hayan retenido.

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
Alabama	Birmingham	Jefferson	\$ 69
Alabama	Gulf Shores	Baldwin	\$ 69
Arizona	Grand Canyon / Flagstaff	Coconino / Yavapai less the city of Sedona	\$ 74
Arizona	Kayenta	Navajo	\$ 64
Arizona	Phoenix / Scottsdale	Maricopa	\$ 69
Arizona	Sedona	City Limits of Sedona	\$ 79
Arizona	Tucson	Pima	\$ 64
Arkansas	Hot Springs	Garland	\$ 64
California	Antioch / Brentwood / Concord	Contra Costa	\$ 74
California	Bakersfield / Ridgecrest	Kern	\$ 64
California	Barstow / Ontario / Victorville	San Bernardino	\$ 64
California	Death Valley	Inyo	\$ 69
California	Eureka / Arcata / McKinleyville	Humboldt	\$ 69
California	Fresno	Fresno	\$ 69
California	Los Angeles	Los Angeles / Orange / Ventura / Edwards AFB less the city of Santa Monica	\$ 74
California	Mammoth Lakes	Mono	\$ 79
California	Mill Valley / San Rafael / Novato	Marin	\$ 74
California	Monterey	Monterey	\$ 74
California	Napa	Napa	\$ 79
California	Oakhurst	Madera	\$ 69
California	Oakland	Alameda	\$ 74
California	Palm Springs	Riverside	\$ 69
California	Point Arena / Gualala	Mendocino	\$ 79
California	Sacramento	Sacramento	\$ 69
California	San Diego	San Diego	\$ 74
California	San Francisco	San Francisco	\$ 79
California	San Luis Obispo	San Luis Obispo	\$ 74
California	San Mateo / Foster City / Belmont	San Mateo	\$ 74
California	Santa Barbara	Santa Barbara	\$ 74
California	Santa Cruz	Santa Cruz	\$ 69
California	Santa Monica	City limits of Santa Monica	\$ 79
California	Santa Rosa	Sonoma	\$ 74
California	South Lake Tahoe	El Dorado	\$ 74
California	Stockton	San Joaquin	\$ 74

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
California	Sunnyvale / Palo Alto / San Jose	Santa Clara	\$ 74
California	Tahoe City	Placer	\$ 74
California	Truckee	Nevada	\$ 79
California	Visalia	Tulare	\$ 69
California	West Sacramento / Davis	Yolo	\$ 69
California	Yosemite National Park	Mariposa	\$ 79
Colorado	Aspen	Pitkin	\$ 79
Colorado	Boulder / Broomfield	Boulder / Broomfield	\$ 69
Colorado	Colorado Springs	El Paso	\$ 69
Colorado	Cortez	Montezuma	\$ 64
Colorado	Crested Butte / Gunnison	Gunnison	\$ 74
Colorado	Denver / Aurora	Denver / Adams / Arapahoe / Jefferson	\$ 79
Colorado	Douglas	Douglas	\$ 69
Colorado	Durango	La Plata	\$ 74
Colorado	Fort Collins / Loveland	Larimer	\$ 69
Colorado	Grand Lake	Grand	\$ 79
Colorado	Montrose	Montrose	\$ 69
Colorado	Silverthorne / Breckenridge	Summit	\$ 79
Colorado	Steamboat Springs	Routt	\$ 79
Colorado	Telluride	San Miguel	\$ 79
Colorado	Vail	Eagle	\$ 79
Connecticut	Bridgeport / Danbury	Fairfield	\$ 69
Connecticut	Cromwell / Old Saybrook	Middlesex	\$ 64
Connecticut	Hartford	Hartford	\$ 69
Connecticut	New Haven	New Haven	\$ 69
Connecticut	New London / Groton	New London	\$ 69
Delaware	Lewes	Sussex	\$ 64
Delaware	Wilmington	New Castle	\$ 64
District of Columbia	District of Columbia	Washington DC (also the cities of Alexandria, Falls Church and Fairfax, and the counties of Arlington and Fairfax, in Virginia; and the counties of Montgomery and Prince George's in Maryland)	\$ 79
Florida	Boca Raton / Delray Beach / Jupiter	Palm Beach / Hendry	\$ 69
Florida	Bradenton	Manatee	\$ 64

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
Florida	Cocoa Beach	Brevard	\$ 74
Florida	Daytona Beach	Volusia	\$ 69
Florida	Fort Lauderdale	Broward	\$ 69
Florida	Fort Myers	Lee	\$ 64
Florida	Fort Walton Beach / De Funiak Springs	Okaloosa / Walton	\$ 69
Florida	Key West	Monroe	\$ 69
Florida	Miami	Miami-Dade	\$ 69
Florida	Naples	Collier	\$ 69
Florida	Orlando	Orange	\$ 69
Florida	Panama City	Bay	\$ 64
Florida	Pensacola	Escambia	\$ 64
Florida	Punta Gorda	Charlotte	\$ 64
Florida	Sarasota	Sarasota	\$ 69
Florida	Sebring	Highlands	\$ 64
Florida	St. Augustine	St. Johns	\$ 69
Florida	Stuart	Martin	\$ 69
Florida	Tallahassee	Leon	\$ 64
Florida	Tampa / St. Petersburg	Pinellas / Hillsborough	\$ 69
Florida	Vero Beach	Indian River	\$ 69
Georgia	Atlanta	Fulton / Dekalb	\$ 74
Georgia	Jekyll Island / Brunswick	Glynn	\$ 79
Georgia	Marietta	Cobb	\$ 64
Georgia	Savannah	Chatham	\$ 69
Idaho	Boise	Ada	\$ 74
Idaho	Coeur d'Alene	Kootenai	\$ 64
Idaho	Sun Valley / Ketchum	Blaine / Elmore	\$ 74
Iowa	Dallas	Dallas	\$ 69
Iowa	Des Moines	Polk	\$ 64
Illinois	Bolingbrook / Romeoville / Lemont	Will	\$ 64
Illinois	Chicago	Cook / Lake	\$ 79
Illinois	East St. Louis / O'Fallon / Fairview Heights	St. Clair	\$ 64
Illinois	Oak Brook Terrace	Dupage	\$ 64
Indiana	Bloomington	Monroe	\$ 64
Indiana	Ft. Wayne	Allen	\$ 64
Indiana	Hammond / Munster / Merrillville	Lake	\$ 64
Indiana	Indianapolis / Carmel	Marion / Hamilton	\$ 69

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
Indiana	Lafayette / West Lafayette	Tippecanoe	\$ 64
Kansas	Kansas City / Overland Park	Wyandotte / Johnson / Leavenworth	\$ 64
Kansas	Wichita	Sedgwick	\$ 64
Kentucky	Boone	Boone	\$ 64
Kentucky	Kenton	Kenton	\$ 74
Kentucky	Lexington	Fayette	\$ 64
Kentucky	Louisville	Jefferson	\$ 64
Louisiana	Alexandria / Leesville / Natchitoches	Allen / Jefferson Davis / Natchitoches / Rapides / Vernon Parishes	\$ 64
Louisiana	Baton Rouge	East Baton Rouge Parish	\$ 69
Louisiana	New Orleans	Orleans / Jefferson Parishes	\$ 74
Maine	Bar Harbor / Rockport	Hancock / Knox	\$ 74
Maine	Kennebunk / Kittery / Sanford	York	\$ 69
Maine	Portland	Cumberland / Sagadahoc	\$ 64
Maryland	Aberdeen / Bel Air / Belcamp	Harford	\$ 64
Maryland	Annapolis	Anne Arundel	\$ 69
Maryland	Baltimore City	Baltimore City	\$ 69
Maryland	Baltimore County	Baltimore	\$ 64
Maryland	Cambridge / St. Michaels	Dorchester / Talbot	\$ 64
Maryland	Centreville	Queen Anne	\$ 64
Maryland	Columbia	Howard	\$ 69
Maryland	Frederick	Frederick	\$ 64
Maryland	Ocean City	Worcester	\$ 69
Massachusetts	Andover	Essex	\$ 64
Massachusetts	Boston / Cambridge	Suffolk, city of Cambridge	\$ 79
Massachusetts	Burlington / Woburn	Middlesex less the city of Cambridge	\$ 69
Massachusetts	Falmouth	City limits of Falmouth	\$ 69
Massachusetts	Hyannis	Barnstable less the city of Falmouth	\$ 69
Massachusetts	Martha's Vineyard	Dukes	\$ 79
Massachusetts	Nantucket	Nantucket	\$ 79
Massachusetts	Northampton	Hampshire	\$ 69
Massachusetts	Pittsfield	Berkshire	\$ 64
Massachusetts	Plymouth / Taunton / New Bedford	Plymouth / Bristol	\$ 69
Massachusetts	Quincy	Norfolk	\$ 69
Massachusetts	Springfield	Hampden	\$ 64
Massachusetts	Worcester	Worcester	\$ 69
Michigan	Ann Arbor	Washtenaw	\$ 69

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
Michigan	Detroit	Wayne	\$ 64
Michigan	East Lansing / Lansing	Ingham / Eaton	\$ 64
Michigan	Grand Rapids	Kent	\$ 64
Michigan	Holland	Ottawa	\$ 64
Michigan	Kalamazoo / Battle Creek	Kalamazoo / Calhoun	\$ 64
Michigan	Mackinac Island	Mackinac	\$ 74
Michigan	Muskegon	Muskegon	\$ 64
Michigan	Petoskey	Emmet	\$ 64
Michigan	Pontiac / Auburn Hills	Oakland	\$ 64
Michigan	South Haven	Van Buren	\$ 64
Michigan	Traverse City	Grand Traverse	\$ 64
Minnesota	Duluth	St. Louis	\$ 79
Minnesota	Eagan / Burnsville / Mendota Heights	Dakota	\$ 69
Minnesota	Minneapolis / St. Paul	Hennepin / Ramsey	\$ 79
Minnesota	Rochester	Olmsted	\$ 64
Mississippi	Oxford	Lafayette	\$ 64
Mississippi	Southaven	Desoto	\$ 59
Mississippi	Starkville	Oktibbeha	\$ 64
Missouri	Kansas City	Jackson / Clay / Cass / Platte	\$ 64
Missouri	St. Louis	St. Louis / St. Louis City / St. Charles	\$ 64
Montana	Big Sky / West Yellowstone / Gardiner	Gallatin / Park	\$ 79
Montana	Helena	Lewis and Clark	\$ 64
Montana	Kalispell/Whitefish	Flathead	\$ 64
Montana	Missoula	Missoula	\$ 69
Nebraska	Omaha	Douglas	\$ 64
Nevada	Incline Village / Reno / Sparks	Washoe	\$ 69
Nevada	Las Vegas	Clark	\$ 69
New Hampshire	Concord	Merrimack	\$ 64
New Hampshire	Conway	Carroll	\$ 69
New Hampshire	Laconia	Belknap	\$ 64
New Hampshire	Manchester	Hillsborough	\$ 64
New Hampshire	Portsmouth	Rockingham	\$ 64
New Jersey	Cherry Hill / Moorestown	Camden / Burlington	\$ 69
New Jersey	Eatontown / Freehold	Monmouth	\$ 69
New Jersey	Edison / Piscataway	Middlesex	\$ 69
New Jersey	Flemington	Hunterdon	\$ 69

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
New Jersey	Newark	Essex / Bergen / Hudson / Passaic	\$ 69
New Jersey	Parsippany	Morris	\$ 69
New Jersey	Princeton / Trenton	Mercer	\$ 69
New Jersey	Somerset	Somerset	\$ 64
New Jersey	Springfield / Cranford / New Providence	Union	\$ 69
New Jersey	Toms River	Ocean	\$ 69
New Mexico	Albuquerque	Bernalillo	\$ 69
New Mexico	Carlsbad	Eddy	\$ 64
New Mexico	Santa Fe	Santa Fe	\$ 69
New Mexico	Taos	Taos	\$ 64
New York	Albany	Albany	\$ 69
New York	Binghamton	Broome	\$ 64
New York	Buffalo	Erie	\$ 69
New York	Floral Park / Garden City / Great Neck	Nassau	\$ 74
New York	Glens Falls	Warren	\$ 69
New York	Ithaca	Tompkins	\$ 74
New York	Kingston	Ulster	\$ 69
New York	Lake Placid	Essex	\$ 79
New York	New York City	Bronx / Kings / New York / Queens / Richmond	\$ 79
New York	Niagara Falls	Niagara	\$ 69
New York	Nyack / Palisades	Rockland	\$ 69
New York	Poughkeepsie	Dutchess	\$ 69
New York	Riverhead / Ronkonkoma / Melville	Suffolk	\$ 69
New York	Rochester	Monroe	\$ 69
New York	Saratoga Springs / Schenectady	Saratoga / Schenectady	\$ 64
New York	Syracuse / Oswego	Onondaga / Oswego	\$ 64
New York	Tarrytown / White Plains / New Rochelle	Westchester	\$ 74
New York	Troy	Rensselaer	\$ 64
New York	West Point	Orange	\$ 64
North Carolina	Asheville	Buncombe	\$ 64
North Carolina	Atlantic Beach / Morehead City	Carteret	\$ 64
North Carolina	Chapel Hill	Orange	\$ 74
North Carolina	Charlotte	Mecklenburg	\$ 69
North Carolina	Durham	Durham	\$ 64
North Carolina	Fayetteville	Cumberland	\$ 64

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
North Carolina	Greensboro	Guilford	\$ 64
North Carolina	Kill Devil Hills	Dare	\$ 74
North Carolina	Raleigh	Wake	\$ 64
Ohio	Akron	Summit	\$ 64
Ohio	Canton	Stark	\$ 64
Ohio	Cincinnati	Hamilton / Clermont	\$ 74
Ohio	Cleveland	Cuyahoga	\$ 69
Ohio	Columbus	Franklin	\$ 64
Ohio	Dayton / Fairborn	Greene / Montgomery	\$ 64
Ohio	Sandusky	Erie	\$ 64
Oklahoma	Oklahoma City	Oklahoma	\$ 64
Oregon	Beaverton	Washington	\$ 64
Oregon	Bend	Deschutes	\$ 64
Oregon	Clackamas	Clackamas	\$ 64
Oregon	Eugene / Florence	Lane	\$ 64
Oregon	Lincoln City	Lincoln	\$ 69
Oregon	Portland	Multnomah	\$ 74
Oregon	Seaside	Clatsop	\$ 69
Pennsylvania	Allentown / Easton / Bethlehem	Lehigh / Northampton	\$ 64
Pennsylvania	Bucks	Bucks	\$ 64
Pennsylvania	Chester / Radnor / Essington	Delaware	\$ 64
Pennsylvania	Gettysburg	Adams	\$ 64
Pennsylvania	Harrisburg	Dauphin County excluding Hershey	\$ 64
Pennsylvania	Hershey	Hershey	\$ 74
Pennsylvania	Malvern / Frazer / Berwyn	Chester	\$ 69
Pennsylvania	Montgomery	Montgomery	\$ 69
Pennsylvania	Philadelphia	Philadelphia	\$ 79
Pennsylvania	Pittsburgh	Allegheny	\$ 64
Pennsylvania	State College	Centre	\$ 69
Rhode Island	East Greenwich / Warwick	Kent	\$ 69
Rhode Island	Jamestown / Middletown / Newport	Newport	\$ 64
Rhode Island	Providence / Bristol	Providence / Bristol	\$ 64
South Carolina	Charleston	Charleston / Berkeley / Dorchester	\$ 79
South Carolina	Columbia	Richland / Lexington	\$ 64
South Carolina	Hilton Head	Beaufort	\$ 69
South Carolina	Myrtle Beach	Horry	\$ 69

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
South Dakota	Deadwood / Spearfish	Lawrence	\$ 74
South Dakota	Hot Springs	Fall River / Custer	\$ 64
South Dakota	Rapid City	Pennington	\$ 64
Tennessee	Brentwood / Franklin	Williamson	\$ 69
Tennessee	Chattanooga	Hamilton	\$ 64
Tennessee	Knoxville	Knox	\$ 64
Tennessee	Memphis	Shelby	\$ 69
Tennessee	Nashville	Davidson	\$ 79
Texas	Arlington / Fort Worth / Grapevine	Tarrant County / City of Grapevine	\$ 64
Texas	Austin	Travis	\$ 64
Texas	Big Spring	Howard	\$ 64
Texas	Corpus Christi	Nueces	\$ 64
Texas	Dallas	Dallas	\$ 69
Texas	El Paso	El Paso	\$ 64
Texas	Galveston	Galveston	\$ 64
Texas	Houston (L.B. Johnson Space Center)	Montgomery / Fort Bend / Harris	\$ 69
Texas	Midland / Odessa	Midland / Andrews / Ector / Martin	\$ 64
Texas	Plano	Collin	\$ 64
Texas	Round Rock	Williamson	\$ 64
Texas	San Antonio	Bexar	\$ 64
Texas	Waco	McLennan	\$ 64
Utah	Moab	Grand	\$ 69
Utah	Park City	Summit	\$ 79
Utah	Provo	Utah	\$ 64
Utah	Salt Lake City	Salt Lake / Tooele	\$ 64
Virginia	Charlottesville	City of Charlottesville / Albemarle	\$ 69
Virginia	Loudoun	Loudoun	\$ 69
Virginia	Lynchburg	Campbell / Lynchburg City	\$ 64
Virginia	Richmond	City of Richmond	\$ 64
Virginia	Roanoke	City limits of Roanoke	\$ 59
Virginia	Virginia Beach	City of Virginia Beach	\$ 64
Virginia	Wallops Island	Accomack	\$ 64
Virginia	Williamsburg / York	James City / York Counties / City of Williamsburg	\$ 64
Vermont	Burlington	Chittenden	\$ 69
Vermont	Manchester	Bennington	\$ 79

Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados, AFL-CIO
Listado de localidades con tarifas de dietas superiores a \$59
(Dentro de los Estados Unidos Continentales [CONUS])
Vigente a partir del 1 de octubre de 2021

Ejercicio Fiscal 2022 - Tarifas de dietas nacionales - Vigente a partir del 1 de octubre de 2021			
Estado	Destino primario	Condado/Localidad definida	FY22 M&IE
	En todos los destinos o condados no listados específicamente se aplican las tarifas estándar de CONUS		\$ 59
Vermont	Montpelier	Washington	\$ 69
Vermont	Stowe	Lamoille	\$ 79
Vermont	White River Junction	Windsor	\$ 64
Washington	Everett / Lynnwood	Snohomish	\$ 74
Washington	Ocean Shores	Grays Harbor	\$ 74
Washington	Olympia / Tumwater	Thurston	\$ 74
Washington	Port Angeles / Port Townsend	Clallam / Jefferson	\$ 74
Washington	Richland / Pasco	Benton / Franklin	\$ 69
Washington	Seattle	King	\$ 79
Washington	Spokane	Spokane	\$ 74
Washington	Tacoma	Pierce	\$ 69
Washington	Vancouver	Clark / Cowlitz / Skamania	\$ 74
Wisconsin	Appleton	Outagamie	\$ 59
Wisconsin	Brookfield / Racine	Waukesha / Racine	\$ 64
Wisconsin	Madison	Dane	\$ 64
Wisconsin	Milwaukee	Milwaukee	\$ 64
Wisconsin	Sturgeon Bay	Door	\$ 74
West Virginia	Charleston	Kanawha	\$ 64
West Virginia	Cody	Park	\$ 69
West Virginia	Jackson / Pinedale	Teton / Sublette	\$ 79
Wyoming	Rock Springs	Sweetwater	\$ 69



AFSCME®

American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO

Gerald W. McKintee
President

William Lucy
Secretary-Treasurer

Vice Presidents

Ronald C. Alexander
Columbus, OH

Linda Ard
Indianapolis, IN

Henry L. Beyer
Chicago, IL

Peter J. Beames
St. Paul, MN

George Bonaventura
New York, NY

James H. Blaine
New York, NY

Anthony Case
Boston, MA

Jan Cordarman
Des Moines, IA

Dorothy Donohue
Albany, NY

Chris Dugovich
Durham, VA

Michael Ferrucci, Jr.
New Britain, CT

David E. Fifeman
Plymouth Meeting, PA

Albert Goretz
Detroit, MI

Sherryl Gordon
Trenton, NJ

Robert Green
New York, NY

Edward J. Keller
Harrisburg, PA

Josephine Lefkowitz
New York, NY

Richard L. Lippert
Chicago, IL

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

Richard M. McElroy
Baltimore, MD

1625 L Street, N.W., Washington, D.C. 20036-5687
Telephone: (202) 429-1000
Fax: (202) 429-1293
TDD: (202) 659-0446
Website: <http://www.afscme.org>

June 4, 1992

To: AFSCME Councils & Local Union Financial Officers
From: WILLIAM LUCY International Secretary-Treasurer
Subject: TAX TREATMENT OF LOCAL UNION OFFICER ALLOWANCES

As part of our on-going effort to assure that our Local Unions remain in conformance with ever-changing Internal Revenue Service (IRS) rules and regulations, we recently received certain information that may directly affect your Local's handling of certain allowance (and other) payments to officers and members.

Per advice from an outside tax counsel and our own in-house counsel, the IRS, on a recurring basis, is treating allowances paid by unions to their officers as **WAGES SUBJECT TO WITHHOLDING AND REPORTING**. This is consistent with the IRS's treatment of local union officers as "employees" and the payments made to them as "wages."

Attached please find a copy of IRS Letter Ruling 9138036 (publication date September 20, 1991) containing facts which are fairly close to the officer situation which exists in many AFSCME locals. In this letter the IRS concludes that the union officials involved are employees, and that payments to them, including allowances, stipends and lost-time are WAGES subject to withholding.

All AFSCME Locals paying monthly allowances, meeting allowances, lost-time, reimbursed dues and other undocumented payments to officers and members must begin treating such payments as WAGES. This requires the establishment of PAYROLL RECORDS as outlined in the revised FINANCIAL STANDARDS CODE accompanying this letter.

Please note that reimbursed expenses to officers and members, when supported by receipts and/or other documentation, are neither taxable nor reportable.

WL:ep

21 de junio de 1991

Estimado señor:

Por la presente me dirijo a usted en respuesta a la solicitud de un fallo que recibimos para determinar el estatus en cuanto al impuesto federal sobre el empleo de los trabajadores mencionados anteriormente con respecto a los servicios que prestaron desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1990 como dirigentes de la unión.

Según la información que recibimos, los trabajadores fueron elegidos como presidente y secretario/tesorero de la unión por un año. Como tal, se ocuparon de todos los asuntos de la unión, incluyendo la correspondencia, los asuntos financieros y el registro de las actas de las reuniones de la unión. Se les pagó un salario nominal de \$35 al mes de enero a marzo, y \$75 al mes de abril a diciembre. Los trabajadores no recibieron ningún beneficio y la unión no tenía seguro de compensación laboral sobre ellos. Además, no se retuvieron impuestos sobre el ingreso o seguro social de los sueldos de los trabajadores y se les entregaron Formularios 1099.

Aunque los trabajadores no recibieron ninguna capacitación de la unión, se les exigió que prestaran sus servicios de acuerdo con los estatutos de la unión y según el voto de los miembros de la misma. La unión mantuvo el derecho de cambiar los métodos utilizados por los trabajadores y de dirigirlos en cuanto a la forma de realizar sus servicios. Aunque no se les supervisaba directamente en el desempeño de sus servicios, los libros de la unión se auditaban anualmente.

La unión proporcionó todos los materiales utilizados por los trabajadores en el desempeño de sus servicios y les reembolsó los gastos en que incurrieron, incluidos los de gasolina, teléfono y franqueo postal. Se entendía que los trabajadores prestarían sus servicios personalmente y no tenían asistentes.

Los trabajadores prestaban sus servicios a tiempo parcial, aproximadamente de media a una hora al día. No se les restringió la posibilidad de prestar servicios similares a otros, pero no lo hicieron. Aunque los trabajadores conservaban el derecho de poner fin a su relación con la unión en cualquier momento, ésta no tenía derecho a despedir a los trabajadores. Realizaron sus servicios en nombre de la unión y no anunciaron su disponibilidad para prestar servicios similares a otros o se presentaron ante el público como si estuvieran en el negocio de realizar tales servicios. Los trabajadores no tenían una inversión financiera en un negocio relacionado con la prestación de sus servicios para la unión y, por consiguiente, no asumieron el riesgo de realizar una ganancia o incurrir en una pérdida.

La Sección 3121(d) (2) del Código de Impuestos Internos establece que el término "empleado" significa cualquier persona que, con arreglo a las normas habituales del derecho común aplicables a la determinación de la relación empleador-empleado, tiene la condición de empleado.

La cuestión de si un individuo es un contratista independiente o un empleado es un hecho que debe determinarse tras la consideración de los hechos y la aplicación de la ley y los reglamentos en un caso particular. Las guías para determinar la existencia de esa condición se encuentran en tres secciones sustancialmente similares del Reglamento del Impuesto sobre el Empleo; a saber, las Secciones 31.3121(d)-1, 31.3306(i)-1 y 31.3401(c)-1 relativas a la Ley de Contribución al Seguro Federal (FICA), la Ley Federal de Contribución para el Desempleo (FUTA) y la retención del impuesto federal sobre el ingreso, respectivamente.

En la Sección 31.3121(d)-1(c) (2) del reglamento se dispone que, en general, la relación entre empleador y empleado existe cuando la persona para la que se prestan los servicios tiene derecho a controlar y dirigir a la persona que los presta no sólo en cuanto a los resultados que debe lograr el trabajo, sino también en cuanto a los detalles y los medios por los que se logra el resultado. Es decir, un empleado está sujeto a la voluntad y el control del empleador no sólo en cuanto a lo que debe hacerse, sino también en cuanto a cómo debe hacerse. A este respecto, no es necesario que el empleador dirija o controle realmente la forma en que se prestan los

servicios; es suficiente si él o ella tiene el derecho de hacerlo. El derecho de despido es también un factor importante que indica que la persona que posee ese derecho es el empleador. Otros factores característicos de un empleador, pero no necesariamente presentes en todos los casos, son el suministro de herramientas y la provisión de un lugar de trabajo a la persona que presta los servicios. En general, si un individuo está sujeto al control o dirección de otro meramente en cuanto al resultado a lograr y no en cuanto a los medios y métodos para lograr el resultado, es un contratista independiente.

Para determinar si una persona es un empleado en virtud de las normas del derecho común, se han identificado veinte factores que indican si existe un control suficiente para establecer una relación empleador-empleado. Los veinte factores se han elaborado sobre la base de un examen de los casos y los fallos en los que se considera si un individuo es un empleado. El grado de importancia de cada factor varía según la ocupación y el contexto basado en los hechos en que se prestan los servicios. Ver la Res. Admin. Contr. 87-41, 1987-1 C.B. 296.

También deben tenerse en cuenta factores como la continuidad de la relación y el hecho de que los servicios del individuo sean o no parte integral de la empresa del empleador, a diferencia de un comercio o empresa independiente del propio individuo en el que éste asume el riesgo de realizar una ganancia o sufrir una pérdida. Ver *United States v. Silk*, 331 U.S. 704 (1947), 1947-2 C.B. 167 y *Bartels v. Birmingham*, 332 U.S. 126 (1947), 1947-2 C.B. 174.

La Sección 31.3121(d)-1(a)(3) del reglamento dispone que si existe la relación entre un empleador y un empleado, la designación o descripción de las partes como algo distinto de la de empleador y empleado es irrelevante. Por lo tanto, si existe tal relación, no tiene importancia que el empleado sea designado como socio, coaventurero, agente, contratista independiente o similar.

La Resolución Administrativa Contributiva 68-539, 1968-2 C.B. 422 se refiere a los miembros de la unión que prestaron servicios como representantes sindicales en las negociaciones con la empresa. Los representantes de la unión fueron compensados por la unión por los salarios perdidos cuando se les exigió que tomaran tiempo libre de su empleo regular para llevar a cabo los asuntos de la unión. La resolución sostiene que la unión era el empleador de los representantes a efectos del impuesto federal sobre el empleo y que los pagos que se les hacían constituían salarios a efectos del impuesto federal sobre el empleo.

Aplicando el derecho común a los hechos en este caso, el hecho de que los trabajadores estén obligados a prestar sus servicios de conformidad con los estatutos de la unión y el voto de los miembros de la unión es un factor que indica el control sobre los trabajadores. Los trabajadores que deben cumplir las instrucciones de otra persona sobre cuándo, dónde y cómo deben trabajar son normalmente empleados. El factor de control está presente si la persona o personas para las que se prestan los servicios tienen derecho a exigir el cumplimiento de las instrucciones, tanto si ejercen ese derecho como si no. Ver la Res. Admin. Contr. 68-598, 1968-2 C.B. 464.

Si los servicios de un trabajador deben prestarse personalmente, es de suponer que la persona o personas para las que se prestan los servicios están interesadas en los métodos utilizados para realizar el trabajo, así como en los resultados. En este caso, se exigía a los trabajadores que prestaran sus servicios personalmente, lo que indicaba la existencia de una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 55-695, 1955-2 C.B. 410.

Una relación continua entre un trabajador y la persona o personas para las que se prestan los servicios es otro indicio de una relación empleador-empleado. El hecho de que los trabajadores fueran elegidos para servir durante un año como dirigentes de la unión indica que existía una relación continua entre la unión y los trabajadores y, por consiguiente, que había una relación de empleo. Ver *United States v. Silk*, 331 U.S. 704 (1947), 1947-2 C.B. 167.

El pago por hora, semana o mes es otro factor que generalmente apunta a una relación empleador-empleado, en contraposición al pago sobre la base de una comisión directa, que generalmente indica que el trabajador es un contratista independiente. En este caso, los trabajadores recibían un pago mensual, lo que indicaba que existía una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 74-389, 1974-2 C.B. 330.

Si la persona o personas para las que se prestan los servicios pagan normalmente los gastos de negocio y/o de viaje del trabajador, éste es normalmente un empleado. El empleador, para poder controlar los gastos, generalmente se reserva el derecho de regular y dirigir las actividades comerciales del trabajador. Los trabajadores en este caso incurrieron en gastos de llamadas telefónicas, gasolina y correo y recibieron un reembolso de la unión indicando nuevamente la existencia de una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 55-144, 1955-1 C.B. 483.

Si la persona o personas para las que se prestan los servicios proporcionan herramientas, materiales y otro equipo, ese factor tiende a demostrar la existencia de una relación laboral. En este caso, la unión proporcionó todos los materiales utilizados por los trabajadores en el desempeño de sus servicios, lo que indicaba una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 71-524, 1971-2 C.B. 346.

Si un trabajador invierte en instalaciones que se utilizan para prestar servicios y que no suelen ser mantenidas por empleados, ese factor tiende a indicar que el trabajador es un contratista independiente. Por otra parte, la falta de inversión en instalaciones tiende a indicar dependencia de la persona o personas para las que se prestan los servicios de dichas instalaciones y, en consecuencia, la existencia de una relación empleador-empleado. En este caso, los trabajadores no tenían una inversión financiera en instalaciones, lo cual indica una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 71-524. En relación con esto, un trabajador que puede obtener una ganancia o sufrir una pérdida como resultado de sus servicios es generalmente un contratista independiente, mientras que el trabajador que no puede, es un empleado. Como los trabajadores en este caso no tenían una inversión financiera en instalaciones relacionadas con la prestación de sus servicios para la unión, no podían incurrir en una pérdida o realizar una ganancia, lo que indicaba una relación de empleo. Ver la Res. Admin. Contr. 70-309, 1970-1 C.B. 199.

El derecho de un trabajador a poner fin a su relación con la persona o personas para las que se prestan los servicios en cualquier momento sin incurrir en ninguna obligación, ese factor muestra que existe una relación empleador-empleado. En este caso, los trabajadores eran libres de terminar su relación con la unión en cualquier momento; por consiguiente, ésta es una relación laboral. Ver la Res. Admin. Contr. 70-309.

En consecuencia, aplicando la ley, los reglamentos y los principios establecidos en las resoluciones administrativas contributivas, en particular, la Res. Admin. Contr. 68-539, concluimos que el trabajador era un empleado de la empresa a los efectos de FICA, FUTA y la retención del impuesto federal sobre el ingreso.

Esta resolución se aplica a todos los trabajadores que prestan servicios similares en circunstancias similares para la empresa. Está dirigida sólo al contribuyente para el que va dirigida. En virtud de la Sección 6110(j)(3) del Código, esta resolución no puede utilizarse ni citarse como precedente.

Una copia de esta resolución está siendo enviada a la oficina del Director de Distrito en * * *.

Atentamente,

James J. McGovern
Asistente del Abogado Jefe
por: Ronald L. Moore
Asistente Técnico
Oficina del Asistente del Abogado Jefe
(Beneficios de los Empleados y Organizaciones Exentas)

PLR 9138036, 1991 WL 778107 (IRS PLR)
Copr. (C) West 2004 No Claim to Orig. U.S. Govt. Works

PLR 9138036 ()