

Cuando las empresas contratan a un trabajador, deben determinar si su relación con el trabajador es como “empleado” o “contratista independiente”.

Si son empleados, la empresa es responsable de retener impuestos, pagando su parte del impuesto de Seguridad Social y Medicare, proporcionando seguro de compensación para trabajadores, seguro de desempleo y pago de horas extras.



Sin embargo, si son contratistas independientes, la empresa contratante NO retiene impuestos ni paga una parte del impuesto del Seguro Social y Medicare. Tampoco tienen que proporcionar un seguro de compensación laboral (*en ciertas industrias existe el requisito de una política mínima para contratistas independientes*), seguro de desempleo o pagar horas extras. Por lo tanto, los dueños de negocios a menudo prefieren contratar contratistas independientes porque, en apariencia, les ahorra dinero.

El IRS y el Departamento de Trabajo prefieren que los trabajadores estén clasificados como empleados. A estas agencias no sólo les resulta más fácil recopilar información sobre ingresos, sino que también saben que un trabajador tendrá más derechos/beneficios, como por ejemplo, pago de horas extras, reclamos de desempleo, pago de compensación laboral por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, discapacidad estatal.

Si el IRS o el Departamento de Trabajo creen que un trabajador ha sido clasificado erróneamente, analizan:

1. **Conductual:** ¿La empresa controla o tiene derecho a controlar lo que hace el trabajador y cómo realiza su trabajo?
2. **Financiero:** ¿El pagador controla los aspectos comerciales del trabajo del trabajador? (Estos incluyen cómo se le paga al trabajador, si se reembolsan los gastos, quién proporciona herramientas y suministros, etc.)
3. **Tipo de relación:** ¿Existen contratos escritos o beneficios tipo empleado (es decir, plan de pensiones, seguro, pago de vacaciones, etc.)? ¿Continuará la relación y el trabajo realizado es un aspecto clave del negocio?

Para ser más específico y coherente, al determinar los factores apropiados, el IRS desarrolló una prueba de 20 factores del derecho consuetudinario a tener en cuenta.

Estos factores son sólo pautas, no reglas estrictas. El grado de importancia de cada factor varía según la ocupación y el contexto real en el que se prestan los servicios. Cada caso se juzga por separado según sus propios méritos.

VEINTE FACTORES DE DERECHO COMÚN A TENER EN CUENTA

| | PREGUNTA DE PRUEBA | EMPLEADO | CONTRATISTA INDEPENDIENTE |
|---|---|---|--|
| 1 | ¿La empresa contratante da instrucciones específicas sobre cómo quieren que se complete el trabajo durante todo el proceso, no sólo el resultado? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 2 | ¿La empresa contratante capacita al empleado? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 3 | ¿El trabajador presta servicios integrales e integrados en el funcionamiento normal de la empresa? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 4 | ¿Se espera que el trabajador haga el trabajo por sí mismo sin “subcontratar” a otros, | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 5 | ¿Es la empresa contratante la que proporciona al trabajador supervisores y asistentes? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 6 | ¿El trabajo que se realiza es recurrente, sin fecha de finalización en sitio? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 7 | ¿La empresa contratante fija los horarios y condiciones de trabajo? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |

2.05s Empleado (W-2) vs Contratista Independiente (1099) – La prueba de 20 puntos del IRS para determinar la clasificación

| | PREGUNTA DE PRUEBA | EMPLEADO | CONTRATISTA INDEPENDIENTE |
|----|--|---|--|
| 8 | ¿El trabajador se dedica sustancialmente al negocio? (no tienen otros clientes) | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 9 | ¿Tiene la empresa contratante derecho a controlar dónde se realiza el trabajo? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 10 | ¿Tiene la empresa contratante derecho a controlar el orden y secuencia en que se realiza el trabajo? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 11 | ¿Se requiere que el trabajador presente periódicamente informes escritos u orales sobre el progreso del trabajo que está realizando? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 12 | ¿Se le paga al trabajador por horas o por asalarado? (no por trabajo) – el pago de comisiones es un área gris | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 13 | ¿La empresa conserva el derecho de regular, dirigir y restringir las actividades comerciales de los trabajadores? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 14 | ¿La empresa contratante proporciona herramientas, equipos o materiales importantes para realizar el trabajo? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |

| | PREGUNTA DE PRUEBA | EMPLEADO | CONTRATISTA INDEPENDIENTE |
|----|---|---|--|
| 15 | ¿Tiene el trabajador una inversión significativa en las instalaciones o equipos? | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 16 | ¿Tiene el trabajador un riesgo de pérdida además de la obtención de ganancias en función del resultado del trabajo? | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 17 | ¿El trabajador presta los mismos servicios para más de una empresa a la vez? | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 18 | ¿El trabajador pone a disposición del público los mismos servicios de forma regular y consistente? | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 19 | ¿La empresa contratante tiene derecho a despedir al empleado? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |
| 20 | ¿Tiene el trabajador derecho a despedir/desvincular sin responsabilidad por incumplimiento? | En caso afirmativo, apoya el argumento de que el trabajador es un empleado. | En caso negativo, apoya el argumento de que el trabajador es un contratista independiente. |

SE

PUEDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN EN EL SITIO WEB DEL IRS:

<https://www.irs.gov/es/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-defined>

CÓMO SE METEN EN PROBLEMAS LOS EMPLEADORES

El IRS, el Departamento de Trabajo y otras agencias que supervisan el empleo utilizan

Jan 27, 2025

www.money101education.com

auditorías, verificaciones cruzadas por computadora y, a menudo, sugerencias de los trabajadores para descubrir abusos en la clasificación laboral.

A menudo se inicia una investigación cuando un trabajador se da cuenta de que sería mejor que lo consideraran empleado, por ejemplo, si se lesiona en el trabajo o se da cuenta de que no le pagan horas extras. Luego se acercan al Departamento de Trabajo con un reclamo retroactivo de que fueron clasificados incorrectamente.

Si el IRS o el Departamento de Trabajo determina que al trabajador se le debería haber pagado como empleado (a través del W-2), se penaliza a la empresa, no al trabajador.

El empleador puede afrontar:

- Un requisito para pagar impuestos sobre la nómina más multas e intereses.
- Costos relacionados con litigios o acuerdos,
- Sanciones penales con posible prisión y multas.
- Responsabilidad personal de los funcionarios (si es una corporación).

RESUMEN

Evite la molestia: clasifique adecuadamente a los trabajadores según la prueba de 20 puntos anterior.