



Empleado o Contratista Independiente

Ragi Riad, CPA, ASBC

Phone (980)777-5929
Email Ragi@RiadCPA.com
Website www.RiadCPA.com



¿Empleado o contratista independiente?

Para que el dueño de un negocio sepa cómo tratar los pagos realizados a los trabajadores por sus servicios, en primer lugar debe conocer la relación comercial que existe entre el negocio y la persona que presta los servicios. El estado de un trabajador determina los impuestos que se pagan y la persona responsable del informe y el pago de esos impuestos.

Por lo general, un trabajador que presta servicios para un negocio es un empleado o un contratista independiente. Si se clasifica incorrectamente a un trabajador, el IRS puede evaluar la aplicación de penalidades al empleador por la falta de pago de determinados impuestos.

Penalidades e intereses

Una vez que el IRS determina que el trabajador en verdad es un empleado en lugar de un contratista independiente, el empleador queda sometido a penalidades por no retener y remitir impuestos sobre ingresos, FICA (Seguro Social y Medicare) y FUTA (impuesto federal para el desempleo), intereses sobre las cantidades pagadas incorrectamente y penalidades por no presentar las declaraciones informativas. Asimismo, el estado procurará cobrar las primas de compensación a trabajadores y de compensación por desempleo por los salarios no informados.

Contratista independiente

El contratista independiente es un trabajador por cuenta propia y, por lo general, es responsable del pago de sus propios impuestos mediante pagos de impuestos calculados. La empresa emite un Formulario 1099-NEC, *Compensación de no empleado*, a todos los contratistas independientes, subcontratistas, profesionales independientes, etc., a los que la empresa les pague \$600 o más durante el transcurso del año fiscal. Por lo general, la empresa no es responsable de la retención del impuesto a las ganancias o FICA.

Empleado

Los trabajadores con calidad de empleados recibirán un Formulario W-2, *Comprobante de salarios e impuestos*, por los salarios pagados. La empresa que contrata al trabajador es responsable de retener el impuesto a las ganancias y FICA. El empleador también es responsable del impuesto FUTA y de varios impuestos estatales al trabajo. Asimismo, el empleado puede ser calificado para determinados beneficios adicionales ofrecidos por el empleador, como la atención médica.

Factores para determinar el estado del trabajador

Las normas generales para clasificar a los trabajadores como contratistas independientes o empleados en relación de dependencia se basan en quién tiene el derecho a controlar los detalles sobre cómo se deben prestar los servicios. Los factores se pueden agrupar en tres categorías.

- 1) **Control del comportamiento.** Los factores que indican que una empresa tiene derecho a controlar el comportamiento de un trabajador incluyen los siguientes puntos:
 - **Instrucciones que la empresa le imparte al trabajador.** Por lo general, los empleadores controlan cuándo y dónde se debe realizar el trabajo, cuáles herramientas o equipos se deben utilizar, qué trabajadores se deben contratar o a qué trabajadores se debe ayudar, dónde se deben comprar los suministros y servicios, qué trabajo debe realizar un individuo en particular y qué orden o secuencia se deben seguir.
 - **Capacitación que la empresa le brinda al trabajador.** Los empleados pueden recibir capacitación para brindar un servicio de una manera determinada. Por lo general, los contratistas independientes utilizan sus propios métodos.
- 2) **Control financiero.** Los factores que indican que una empresa tiene derecho a controlar los aspectos comerciales del trabajo de un trabajador incluyen los siguientes puntos:
 - **Alcance de los gastos comerciales no reembolsados del trabajador.** Por lo general, los contratistas independientes incurrir en gastos que no son reembolsados, como costos fijos generales en los que incurrir independientemente de si el trabajo se está realizando en ese momento.

continúa



Empleado o Contratista Independiente

- **Alcance de la inversión del trabajador.** Los contratistas independientes a menudo realizan inversiones importantes en las instalaciones utilizadas para prestar los servicios a otra persona, como mantener una oficina por separado u otra ubicación comercial.
 - **Grado hasta el cual el trabajador pone sus servicios a disposición del público.** Por lo general, los contratistas independientes tienen la libertad de ofrecer sus servicios a otras empresas o consumidores. A menudo publicitan y mantienen una ubicación comercial visible.
 - **Método de pago por los servicios prestados.** Por lo general, los empleados tienen un salario regular garantizado y trabajan por una tarifa por hora o un salario. Los contratistas independientes suelen recibir una tarifa fija por un trabajo específico. Existen excepciones para algunas profesiones, como los contadores y los abogados que cobran honorarios por hora por sus servicios.
 - **Alcance de la ganancia que puede obtener el trabajador.** Los contratistas independientes pueden obtener una ganancia o una pérdida.
- 3) **Tipo de relación entre las partes.** Los factores que indican el tipo de relación incluyen los siguientes:
- **Contratos escritos** que describen la relación e intención entre el trabajador y la empresa que contrata al trabajador.
 - **Beneficios de tipo empleado brindados al trabajador.** Los empleadores a menudo brindan beneficios adicionales a los empleados, como seguro médico, pensiones y vacaciones pagas.
 - **Permanencia de la relación.** Por lo general, las relaciones de empleador-empleado continúan por tiempo indefinido.
 - **Grado hasta el cual los servicios prestados por el trabajador constituyen un aspecto clave de la empresa que contrata al trabajador.** Un trabajador que es clave para el éxito de una empresa tiene más probabilidades de ser controlado por la empresa, lo que indica un estado de empleado. Por ejemplo, una firma contable contrata a un contador para que brinde servicios contables a los clientes. Es muy probable que la firma contable presente el trabajo del contador como propio y que tenga el derecho de controlar o dirigir ese trabajo.

Ejemplo: Harold es dueño de un restaurante y contrata a Jim, un jardinero, para que corte el césped y desmalece el jardín una vez por semana. El contrato indica que Jim debe llegar al restaurante los lunes a la mañana, cortar el césped, desmalezar el jardín y atender el paisajismo. A cambio, Harold acuerda pagarle a Jim \$50 por este servicio de manera semanal. Jim utiliza su propia cortadora de césped, desmalezadora y cortadoras. Jim decide a qué hora llega y cuánto dura el trabajo. Harold no supervisa a Jim en sus tareas ni le indica cómo debe realizarlas. Jim es un contratista independiente.

El presente folleto contiene información general para los contribuyentes y no debe utilizarse como única fuente de autoridad. Los contribuyentes deben buscar asesoramiento tributario profesional para obtener más información.

Copyright © 2021 Tax Materials, Inc. Todos los derechos reservados

Ejemplo: Jeffrey es dueño de Jeffrey's Gardening Service y cuenta con tres jardineros que prestan servicios para su empresa. Jeffrey les paga a los jardineros un salario fijo y retiene impuestos, FICA y varios beneficios y remite las retenciones a los organismos gubernamentales apropiados. Asimismo, Jeffrey les suministra a sus empleados las herramientas y los equipos que necesitan para realizar el trabajo, les indica qué trabajos realizar y los supervisa mientras realizan el trabajo. Los trabajadores de Jeffrey son empleados.

Tratamiento incorrecto de empleados como contratistas independientes

El trabajador que recibe un Formulario 1099-NEC en lugar de un Formulario W-2 tiene dos opciones:

- 1) Aceptar la manera en que la empresa clasificó al trabajador, presentar los Anexos C y SE y pagar impuestos de trabajo por cuenta propia sobre las ganancias, o
- 2) Presentar el Formulario SS-8, *Determinación del Estado del Trabajador a los Fines de los Impuestos Federales al Trabajo y las Retenciones de Impuesto a las Ganancias*. El IRS luego decidirá si el trabajador debería haberse tratado como un empleado, sujeto a la retención de impuestos a las ganancias y FICA. Si el IRS acuerda que el trabajador realmente es un empleado, el empleador deberá afrontar los impuestos al trabajo. Sin embargo, si el IRS determina que el trabajador es en verdad un contratista independiente, el trabajador deberá afrontar el pago del impuesto de trabajador por cuenta propia.

Contáctenos

Existen muchos acontecimientos que se presentan durante el año y pueden afectar su situación tributaria. La preparación de su declaración de impuestos implica resumir las transacciones y los acontecimientos que se produjeron durante el año anterior. En la mayoría de los casos, el tratamiento se establece de manera firme en el momento en que se produce la transacción. Sin embargo, pueden evitarse efectos tributarios negativos mediante una planificación adecuada. Contáctenos con anticipación si tiene preguntas sobre los efectos tributarios de una transacción o un evento, incluso los siguientes:

- Distribuciones de pensión o cuenta de jubilación individual (IRA, por sus siglas en inglés).
- Cambios significativos en ingresos o deducciones.
- Cambio de trabajo.
- Matrimonio.
- Cumplimiento de los 59½ o 72 años de edad.
- Venta o compra de un negocio.
- Venta o compra de una residencia u otro bien inmueble.
- Jubilación.
- Notificación del IRS u otro departamento de ingresos.
- Divorcio o separación.
- Trabajo por cuenta propia.
- Donaciones a caritativas de bien público que excedan los \$5,000.