



¿Cuándo es alguien un contratista o un empleado?

Aprenda a

Clasificar a su personal

Contratar a alguien para que le ayude con su negocio de cuidado de niños puede ser una de las mejores decisiones que puede tomar. Aumenta su capacidad para atender a más niños, mejorar la calidad del programa y le ayuda a ser un negocio más eficiente. Sin embargo, hay una pregunta que surge a menudo: ¿mi empleado es un contratista o un empleado? Los riesgos son reales y conocer la respuesta puede ahorrarle mucho tiempo y dinero.

¿Cuál es el problema?

Las leyes federales y estatales tratan de forma muy diferente a los empleados y a los contratistas. Los contratistas se consideran empresarios independientes. Pagan sus propios impuestos laborales y el empresario suele tener menos obligaciones legales para el trabajador. Los empleados, en cambio, tienen mayores costos, como los impuestos sobre el trabajo y las prestaciones.

A veces, ante estos costos adicionales, los propietarios de negocios de cuidado de niños optan por hacer que una persona sea tratada como contratista, aunque debería ser un empleado. El problema es que la clasificación no depende únicamente del empresario o del trabajador. Hay normas que determinan cómo se debe clasificar a alguien.

Esto es importante porque la clasificación errónea de un contratista puede costarle mucho dinero y tiempo. Si comete un error, incluso uno "honesto" en el que simplemente cree que no sabía, puede ser responsable de:

- 100 por ciento de los impuestos del empleador que debería haber estado contribuyendo todo el tiempo.
- Una parte de la contribución del empleado a los impuestos sobre la nómina. (Sí, ha leído bien: el empresario tiene que pagar una parte de los impuestos que nunca habría pagado en primer lugar).
- Sujeto a multas penales de miles de dólares.
- El precio de las prestaciones perdidas y otras compensaciones, como el tiempo libre remunerado, que el trabajador no obtuvo como contratista.

Con riesgos como estos, puede ver por qué es importante asegurarse de elegir el camino correcto, lo que nos lleva a la pregunta: ¿Cómo saber cuál elegir?

Los tres elementos esenciales

Para determinar si se trata de un contratista o de un empleado, hay que tener en cuenta los tres elementos esenciales de la definición de empleo: **servicio, salario y dirección y control**.

1. **Servicio (tipo de relación)** - ¿La persona trabaja por contrato o en proyectos de corta duración (como un contratista)? ¿Trabaja la persona para otras empresas o sólo para usted?
2. **Salario (financiero)** - ¿Cómo se paga a la persona? Por ejemplo, ¿se le paga cada semana por un número determinado de horas (lo que indica que es un empleado), o se le paga al finalizar un trabajo (como un contratista)?
3. **Dirección (conductual)**: ¿cuánto control tiene sobre el trabajo diario? Por ejemplo, ¿establece los requisitos en torno a las horas de trabajo, el equipo o las herramientas que deben utilizarse o la formación necesaria? (Si la respuesta es afirmativa, es probable que esta persona sea un empleado).

En la mayoría de los estados, esa es toda la orientación que se obtiene.

Por suerte, en Virginia hay más detalles de la Comisión de Empleo de Virginia para ayudarnos a decidir. Consulte esta guía del estado de Virginia [¿Empleado o contratista independiente? | Comisión de Empleo de Virginia](#).

Entonces, ¿qué hace usted?

Recomendamos a los propietarios de empresas de cuidado de niños que tomen tres medidas a la hora de clasificar a los trabajadores como contratistas:

En primer lugar, piense bien el puesto antes de contratar. Repase los [20 factores identificados por el IRS](#) que indican si alguien es un contratista o un empleado antes de cometer el error de realizar una contratación incorrecta y tener las responsabilidades asociadas a ella.

En segundo lugar, si cree que puede tener uno o más contratistas mal categorizados, deténgase y haga una evaluación completa revisando los 20 factores enlazados anteriormente. Pide ayuda a un profesional de Recursos Humanos o de la Asesoría Jurídica sobre lo que hay que hacer con quien está clasificado erróneamente.

En tercer lugar, si tiene dudas, pida consejo a un profesional de Recursos Humanos o del ámbito jurídico. Como ya sabe por las posibles sanciones, la posible clasificación errónea es una apuesta de alto riesgo que no quiere perder. Esta es una de esas ocasiones en las que merece la pena invertir en asesoramiento profesional si tienes dudas o quiere estar seguro de cómo proceder.

