

## 20 Puntos de Verificación para Contratistas Independientes del Servicio de Ingresos Internos

Clasificar erróneamente a un empleado como contratista independiente puede ocasionar multas y sanciones importantes. Hay 20 factores utilizados por el IRS para determinar si usted tiene suficiente control sobre un trabajador para ser empleador. Aunque estas reglas sirven solamente como una guía, el IRS dice que la importancia de cada factor depende de las circunstancias individuales-estas deben ser útiles para determinar si usa suficiente control para mostrar una relación empleador-trabajador. Si la respuesta es "Sí" a todas las cuatro primeras preguntas, probablemente está tratando con un contratista independiente; "Sí" a cualquiera de las preguntas de 5 a 20 significa que su trabajador es probablemente un empleado.

1. **Ganancia o pérdida.** ¿Puede el trabajador lucrarse o sufrir una pérdida como resultado del trabajo, aparte del dinero ganado del proyecto? (Esto debe implicar riesgo económico real, no sólo el riesgo de no pago).
2. **Inversión.** ¿Ha hecho el trabajador una inversión en los equipos e instalaciones utilizadas para hacer el trabajo? (Cuanto mayor sea la inversión, mayor la probabilidad de estatus de contratista independiente.)
3. **Trabajos para más de una empresa.** ¿Trabaja la persona para más de una empresa a la vez? (Esto tiende a indicar el estado de contratista independiente, pero no es concluyente, ya que los empleados también pueden trabajar para más de un empleador).
4. **Servicios ofrecidos al público en general.** ¿Ofrece el trabajador servicios al público en general?
5. **Instrucciones.** ¿Tiene derecho a dar las instrucciones al trabajador acerca de cuándo, dónde y cómo trabajar? (Esto demuestra control sobre el trabajador).
6. **Capacitación.** ¿Entrena al trabajador para hacer el trabajo de una manera particular? (Los contratistas independientes ya están entrenados).
7. **Integración.** ¿Los servicios del trabajador son tan importantes para su negocio que se ha convertido en una parte necesaria del negocio? (Esto puede mostrar que el trabajador está sujeto a su control).
8. **Servicios prestados personalmente.** ¿Debe el trabajador prestar los servicios personalmente, en lugar de delegar tareas a otra persona? (Esto indica que usted está interesado en los métodos empleados y no sólo en los resultados).
9. **Contratar asistentes.** ¿Contrata, supervisa y paga a ayudantes del trabajador? (Los contratistas independientes contratan y pagan a su propio personal).
10. **Relación Continua.** ¿Hay una relación continua entre el trabajador y usted? (Una relación puede ser considerada continua si los servicios se realizan con frecuencia, pero irregularmente.)
11. **Horas de trabajo.** ¿Estableció las horas del trabajador? (Los contratistas independientes son amos de su propio tiempo.)
12. **Trabajo de Tiempo Completo.** ¿Debe el trabajador pasar todo su tiempo en su trabajo? (Los contratistas independientes pueden elegir cuándo y dónde trabajarán).
13. **Trabajo realizado en las instalaciones.** Debe el individuo trabajar en sus instalaciones, o ¿controla la ruta o el lugar donde debe realizarse el trabajo? (Contestar no, no necesariamente significa estatus de contratista independiente.)
14. **Secuencia.** ¿Tienes derecho a determinar el orden en el cual se realizan los servicios? (Esto muestra el control sobre el trabajador)
15. **Informes.** ¿Debe el trabajador darle informes de sus acciones? (Esto puede mostrar falta de independencia)

16. **Pago de Horarios.** ¿Paga al trabajador por hora, semana o mes? (Los contratistas independientes generalmente son pagados por el trabajo o la comisión, aunque por práctica de la industria, algunos son pagados por hora.)
17. **Gastos.** ¿Paga los gastos del negocio del trabajador o los gastos de viaje? (Esto tiende a mostrar control).
18. **Herramientas y materiales.** ¿Provee los equipos, herramientas o materiales del trabajador? (Los contratistas independientes generalmente suministran los materiales para el trabajo y utilizan sus propias herramientas y equipos)
19. **Derecho a despedir.** ¿Puede despedir al trabajador? (El contratista independiente no puede ser despedido sin someterlo al riesgo de una demanda por incumplimiento de contrato).
20. **Derecho del trabajador a renunciar.** ¿Puede el trabajador renunciar en cualquier momento, sin incurrir en responsabilidad? (El contratista independiente tiene una obligación legal de completar el contrato).