

Consecuencias de Clasificación Errónea

El Riesgo de Clasificación Errónea

Inherente en el uso de contratistas independientes está el riesgo de que el IRS, el Departamento de Trabajo, un tribunal u otra autoridad de gobierno determine que un negocio debería haber tratado a contratistas independientes particulares (o una clase entera de trabajadores subcontratados) como empleados para propósitos de impuestos, salario por horas, desempleo, compensación a trabajadores y/o plan de beneficios.

Clasificar erróneamente a empleados como contratistas independientes puede someter a un negocio a (1) Responsabilidad de impuesto sobre renta para el dinero que debería haber sido retenido de los "salarios" de los "empleados", (2) Seguridad Social y Medicare (FICA) del empleador y contribuciones de desempleo (FUTA), (3) Responsabilidad de pago de horas extras y otros salarios potencial, (4) pagos de seguro de desempleo del estado, (5) primas de seguros de compensación a trabajadores (y responsabilidad potencial por lesiones de trabajo) y (6) otras responsabilidades civiles y penales. Además, los trabajadores pueden tener derecho a cobertura (y beneficios) bajo los planes de beneficios para empleados existentes.

Consecuencias Gravables de Clasificar Erróneamente a Trabajadores

Mientras que los empleadores no son responsables de la retención o pago de impuestos en cantidades pagadas a contratistas independientes, si son responsables de pagar los impuestos de renta federal, impuestos FICA e impuestos FUTA sobre los salarios pagados a empleados. En consecuencia, los empleadores pueden enfrentar una responsabilidad fiscal sustancial si se determina que han clasificado erróneamente a empleados como contratistas independientes. Las consecuencias fiscales incluyen una multa por no retener impuestos sobre la renta de los salarios de los trabajadores clasificados erróneamente, la responsabilidad compartida requerida del empleador y del empleado de los impuestos FICA, los impuestos FUTA del empleador sin pagar e interés sobre los impuestos no pagados.

Las evaluaciones que el IRS puede imponer para clasificación errónea de trabajadores varían enormemente, dependiendo de si el IRS considera su clasificación como intencional o no.

Sanciones de Clasificación Errónea Intencional

Cuando contrata a un contratista independiente no incorporado, se requiere normalmente que reporte los pagos efectuados al trabajador en el formulario 1099 MISC del IRS. Hay dos gamas de evaluación que el IRS puede imponer para clasificación errónea involuntaria de trabajadores: una se impone donde presentó los formularios 1099 para los trabajadores que el IRS considera que usted ha clasificado erróneamente, y la otra es impuesta donde no presentó los formularios 1099.

a. Formularios 1099 presentados

Si se presentaron formularios 1099, se le pedirá pagar una suma igual a:

- 20% de los impuestos FICA (Seguro Social y Medicare) que deberían haber sido retenidos del sueldo de los empleados, **además del**
- 100% de los impuestos FICA que debería haber pagado en nombre de los trabajadores como su empleador, **además del**

- 1.5% de todos los salarios que se pagaron a los trabajadores erróneamente — una sanción por su falta de no retener impuestos federales de los cheques de pago de los trabajadores, **además de**
- Todos los impuestos FUTA que deberían haberse pagado.

b. Formularios 1099 no presentados

Si usted no pudo presentar los formularios 1099, se duplican las evaluaciones de impuesto sobre la renta e impuesto de empleados FICA. Usted deberá pagar una suma igual a:

- 40% de los impuestos FICA (Seguro Social y Medicare) que deberían haberse retenido del empleado, **además del**
- 100% de los impuestos FICA que debería haber pagado en nombre de los trabajadores como su empleador, **además del**
- 3% de todos los salarios que se pagaron a los trabajadores erróneamente — una sanción por su falta de no retener impuestos federales de los cheques de pago de los trabajadores, **además de**
- Todos los impuestos FUTA que deberían haberse pagado.

Sanciones por Clasificación Errónea Intencional

Las evaluaciones del IRS son mucho mayores si el IRS concluye que usted intencionalmente clasificó erróneamente como contratistas independientes a trabajadores debían ser empleados. Usted debe pagar:

- 100% de los impuestos FICA (Seguro Social y Medicare) que deberían haberse retenido del empleado — es decir, el 7,65% de los salarios de los empleados sujetos a FICA, **además del**
- 100% de los impuestos FICA que debería haber pagado en nombre de los trabajadores como su empleador, **además del**
- 20% de todos los salarios que se pagaron a los trabajadores erróneamente — una sanción por su falta de no retener impuestos federales de los cheques de pago de los trabajadores, **además de**
- Todos los impuestos FUTA que deberían haberse pagados.

Las sanciones pueden ser evaluadas contra la empresa y sus funcionarios corporativos.

Sección 530 “Amparo Seguro”

La sección 530 de la Ley de Ingresos de 1978 es una cláusula de salvaguarda que evita que el IRS reclasifique retroactivamente a contratistas independientes como empleados sujetando al autor a impuestos de empleo federales, multas e intereses por tal clasificación. Para que un empleador pueda calificar para el amparo de la sección 530, debe haber:

1. Tratado consistentemente a los trabajadores (y trabajadores situados del mismo modo) como contratistas independientes;
2. Cumplido con los requisitos de reporte del formulario 1099 con respecto a la compensación pagada a los trabajadores durante los años fiscales en cuestión; y
3. Tener una base razonable para el tratamiento de los trabajadores como contratistas independientes.

La sección 530 no hace o valida a los trabajadores como contratistas independientes, sino que los clasifica como “no-empleados” para propósitos de impuestos de empleo federales.

Consecuencias de Salario por Clasificar Erróneamente a Trabajadores

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) requiere que los empleadores paguen a los empleados cubiertos que no son exentos por lo menos un salario mínimo federal de \$7,25 por hora, y pago de horas extras de una y una y media veces la tasa regular de pago. Los empleados que son clasificados erróneamente como contratistas independientes y pagados menos de lo requerido por la FLSA, tienen derecho a daños y perjuicios.

La FLSA provee tres acciones legales para exigir el cumplimiento de los requisitos. En primer lugar, una acción legal puede ser presentada por los empleados por cuenta propia. En segundo lugar, una acción legal puede ser presentada por los empleados en nombre de ellos mismos y todos los demás similarmente situados. En tercer lugar, el Secretario de Trabajo puede presentar una acción legal para recuperar los salarios para uno o más empleados.

Falta en pagar a los empleados clasificados erróneamente puede resultar en cualquiera o todas las siguientes sanciones civiles:

- Pago de salarios sin pagar u horas extras.
- Pago de una cantidad adicional igual a los salarios no pagados o las horas extras como daños liquidados.
- Honorarios razonables a abogados y costos de la acción.

Las acciones de cumplimiento civil bajo la FLSA están gobernadas por un periodo de limitaciones de dos o tres años. Las acciones para hacer cumplir violaciones involuntarias deben comenzarse dentro de dos años después de la causa de acción. El periodo de limitaciones aplicable por violación intencional se extiende a tres años.

Las sanciones pueden ser evaluadas contra la empresa y sus funcionarios corporativos.

Una tendencia significativa en la ley FLSA es la reciente proliferación de demandas de acción colectiva de empleados por violaciones de sueldo y horas de la FLSA. Debido a que un reclamo de salarios y horas típico consiste en solamente un demandante o pequeño grupo de empleados, a menudo no son económicamente viables. Sin embargo, las acciones colectivas de la FLSA, que para empresas más grandes pueden implicar cientos o miles de empleados de todas las regiones del país, ofrece el potencial de millones de dólares en daños. Este potencial ha animado a abogados y sindicatos a perseguir acciones colectivas bajo la FLSA.

Consecuencias de Beneficios a Empleados por Clasificación Erronea de Trabajadores

Una determinación hecha por el IRS de que los empleadores han sido clasificados erróneamente como contratistas independientes a menudo se traduce en mayor derecho procesal civil, que puede ser incluso más costoso que los impuestos sobre nómina sin pagar.

Dependiendo de las circunstancias, un empleado erróneamente puede tener derecho, con carácter retroactivo, a una serie de prestaciones laborales, incluyendo, por ejemplo, reembolso de gastos médicos que habrían sido cubierto por el plan de seguro médico del empleador, compensación de discapacidad de los trabajadores y prestaciones por desempleo.

Los empleadores también pueden ser responsables de los aportes a planes de jubilación de empleados, opciones sobre acciones, bonos, vacaciones y licencia por enfermedad, u otros beneficios ofrecidos a sus empleados.