

Introducción a Factores del IRS

Uno de los mayores desafíos fiscales para las empresas es determinar si los trabajadores son empleados o contratistas independientes. Si un trabajador es un empleado, el empleador es responsable de la retención del impuesto sobre la renta y la porción del empleado del impuesto sobre el Seguro Social y Medicare de las cantidades pagadas al trabajador. El empleador también es responsable de pagar al IRS la porción del empleador del impuesto de Seguro Social y Medicare.

Por otro lado, el negocio no es responsable de cualquier impuesto de nómina para contratistas independientes. Muchas empresas creen que pueden elegir si tratar a cualquier trabajador como un empleado o contratista independiente. Sin embargo, existen leyes que determinan si el trabajador es un empleado o contratista independiente. Así que el primer paso es clasificar adecuadamente al trabajador.

Un empleado es un individuo, que realiza servicios para un empleador, y que está sujeto al control del empleador con respecto a lo que se hará y cómo se hará. Si el empleador retiene el derecho de dirigir y controlar los medios y los detalles de la obra, el trabajador es un empleado. Esto se llama el derecho de dirigir y controlar.

En contraste, un contratista independiente es un individuo que realiza servicios para un empleador, pero el empleador controla sólo el resultado de la obra, no los medios ni métodos para lograr el resultado.

El IRS utiliza tres características para determinar la relación entre empresas y trabajadores:

- El **Control del comportamiento** abarca hechos que muestran si una empresa tiene un derecho de dirigir o controlar cómo se realiza el trabajo a través de instrucciones, entrenamiento u otros medios.
- El **Control financiero** abarca hechos que muestran si la empresa tiene el derecho de dirigir o controlar las finanzas y aspectos de negocios de los trabajadores.
- El **Tipo de relación** abarca hechos que se refieren a cómo el trabajador y el empleador perciben su relación.

Las empresas deben pesar todos estos factores al determinar si un trabajador es un empleado o contratista independiente. Algunos factores pueden indicar que el trabajador es un empleado, mientras que otros factores indican que el trabajador es un contratista independiente. No hay "magia" o número de factores que hagan que el trabajador sea un empleado o un contratista independiente, y no hay un solo factor en ésta determinación. Además, los factores que son relevantes en una situación pueden ser irrelevantes en otro.