

- Usted puede deducir los gastos de la empresa en el Anexo C de su declaración de impuestos sobre los ingresos.

PUBLICACIONES TRIBUTARIAS DEL IRS

Si usted no está seguro sobre si usted es empleado o contratista independiente, obtenga el Formulario SS-8, *Determination of Worker Status for Purposes of Federal Employment Taxes and Income Tax Withholding* (Determinación del estado de empleo de un trabajador para propósitos de los impuestos federales sobre el empleo), en inglés. La Publicación 15-A, *Employer's Supplemental Tax Guide* (Guía tributaria complementaria para los empleadores), en inglés, provee información adicional sobre la condición de contratista independiente.

SERVICIOS ELECTRÓNICOS DEL IRS

Usted puede descargar e imprimir publicaciones, formularios y otros materiales de información tributaria del IRS en la Internet en www.irs.gov. Además, puede llamar al IRS al 1-800-829-3676 para pedir publicaciones y formularios de impuestos gratuitos.

La Publicación 1796, *2009 IRS Tax Products DVD (Final Release)* (DVD de productos tributarios del IRS (publicación final)), en inglés, contiene publicaciones y formularios tributarios del año actual y de años anteriores. Éste se puede comprar del Servicio Nacional de Información Técnica (*NTIS*, por sus siglas en inglés). Puede pedir la Publicación 1796 llamando al 1-877-233-6767 libre de cargos o a través de la Internet en www.irs.gov/cdorders, en inglés.

Llame al 1-800-829-4933, la Línea de Impuestos Especiales y Negocios, si tiene preguntas sobre asuntos relacionados con los impuestos sobre la nómina.

Contratista Independiente



o Empleado...



CONTRATISTA INDEPENDIENTE O EMPLEADO

¿Cuál es usted?

*Para propósitos de impuestos federales, es una diferencia importante. La clasificación de un trabajador afecta cómo usted paga sus impuestos federales sobre el ingreso, el impuesto al seguro social, el impuesto al Medicare y cómo usted presenta su declaración de impuestos. La clasificación afecta su derecho a recibir beneficios del empleador, beneficios del seguro social y Medicare y sus responsabilidades tributarias. Si usted no está seguro de su clasificación de trabajo, debe averiguar **ahora**. Este folleto le ayudará.*

Los tribunales han considerado muchos factores al decidir si un trabajador es un **contratista independiente** o es un **empleado**. Estos factores relevantes figuran en tres categorías principales: control sobre el funcionamiento, control financiero y relación entre las partes. En cada caso, es muy importante considerar todos los factores — ningún factor solo provee la contestación. Examine cuidadosamente las siguientes definiciones.

CONTROL SOBRE EL FUNCIONAMIENTO

Estos factores muestran si hay un derecho para dirigir o controlar cómo un trabajador lleva a cabo su trabajo. Un trabajador es un empleado cuando la empresa tiene el derecho de dirigir y controlar al trabajador. De hecho, la empresa no tiene que dirigir ni controlar la manera en que el trabajo se lleva a cabo, mientras tanto ésta tenga el derecho de dirigir y controlar el trabajo. Por ejemplo:

- **Instrucciones** — si usted recibe instrucciones extensas sobre cómo el trabajo se va a llevar a cabo, esto sugiere que usted es un empleado. Las instrucciones pueden cubrir una gran cantidad de temas, tales como:
 - cómo, cuándo o dónde llevar a cabo el trabajo
 - cuáles herramientas o equipo se debe utilizar
 - cuáles asistentes se deben contratar para ayudar con el trabajo

- dónde comprar los suministros y servicios
Si usted recibe instrucciones menos extensas sobre qué se debe hacer, pero no sobre cómo llevarse a cabo, usted podría ser un **contratista independiente**. Por ejemplo, instrucciones sobre la hora y el lugar podrían ser menos importantes que las indicaciones sobre cómo efectuar el trabajo.

- **Capacitación** — si la empresa le provee a usted la capacitación sobre los procedimientos y métodos requeridos, esto indica que la empresa desea que el trabajo se lleve a cabo de una manera particular; esto sugiere que usted podría ser un empleado.

CONTROL FINANCIERO

Estos factores muestran si hay un derecho de dirigir o controlar la parte comercial del trabajo. Por ejemplo:

- **Inversión significativa** — si usted tiene una inversión significativa en su trabajo, podría ser un contratista independiente. Aunque no existe una prueba precisa en dólares, la inversión tiene que tener solidez. Sin embargo, el tener una inversión significativa no significa necesariamente que es un contratista independiente.
- **Gastos** — si a usted no le reembolsan algunos o todos los gastos de la empresa, entonces podría ser un contratista independiente, especialmente si los gastos no reembolsados son altos.
- **Oportunidad de ganancia o pérdida** — si usted puede obtener una ganancia o incurrir en una pérdida, esto sugiere que usted está en una empresa por cuenta propia y podría ser un contratista independiente.

RELACIÓN ENTRE LAS PARTES

Estos factores explican cómo la empresa y el trabajador perciben su relación. Por ejemplo:

- **Beneficios para empleados** — si usted recibe beneficios, tal como seguro, pensión o licencia con paga, esto es un indicio que usted podría ser un empleado. Sin embargo, si usted no recibe beneficios, podría ser cualquiera de los dos: un empleado o un contratista independiente.

- **Contratos por escrito** — un contrato por escrito podría demostrar qué propósito tiene usted y la empresa. Si es difícil, o imposible, determinar su condición basándose en otros factores, el tener un contrato por escrito puede ser muy significativo para determinar dicha condición.



CUANDO USTED ES UN EMPLEADO

- Su empleador tiene que retener el impuesto sobre el ingreso y su parte de los impuestos al seguro social y los impuestos al Medicare. Además, su empleador es responsable de pagar los impuestos al seguro social, al Medicare e impuestos para el desempleo (FUTA, por sus siglas en inglés) sobre sus salarios. Su empleador tiene que entregarle el Formulario W-2, Wage and Tax Statement (Comprobante de salarios e impuestos), en inglés, que indique la cantidad de impuestos retenidos de su paga.
- Usted puede deducir los gastos de negocio no reembolsados del empleado en el Anexo A de su declaración de impuestos sobre los ingresos, pero sólo si usted detalla sus deducciones y éstas totalizan más del dos por ciento de su ingreso bruto ajustado.



CUANDO USTED ES UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE

- Se le podría requerir a la empresa a entregarle un Formulario 1099-MISC, Miscellaneous Income (Ingreso misceláneo), en inglés, para informar lo que se le ha pagado a usted.
- Usted es responsable de pagar su propio impuesto sobre el ingreso y su impuesto sobre el trabajo por cuenta propia (Ley de Contribuciones de Trabajo por Cuenta Propia (también conocido en inglés como “Self-Employment Contributions Act” o SECA, por sus siglas en inglés)). La empresa no retiene impuestos de su paga. Usted podría tener que hacer pagos de impuesto estimado durante el año para cubrir sus responsabilidades tributarias.