

# Clasificación del personal:



CHILD CARE  
**COLLABORATIVE**  
OF IOWA

## Contratistas o Empleados

A la hora de contratar a un educador para su empresa de cuidado de niños, ¿cuál es la diferencia entre un contratista independiente y un empleado?

---

Contratar a una persona adicional para que le ayude con su negocio de cuidado de niños puede ser beneficioso para usted y para su programa. Cuando dispone de otra persona de confianza, puede ofrecer más experiencias de calidad a los niños a su cargo, puede ampliar posiblemente el número de niños a los que atiende y puede tener la tranquilidad de saber que alguien puede sustituirle si usted tiene una ausencia inesperada del trabajo. La pregunta es: ¿es su persona adicional un contratista independiente o un empleado? Esta distinción es importante y saberlo ahora ayudará a su negocio y le evitará posibles dificultades con el IRS.

### ¿Por qué es importante tener un contratista o un empleado?

La legislación laboral trata de forma muy diferente a los contratistas y a los empleados. Un contratista es tratado como un trabajador completamente independiente, que se hace cargo de sus propios impuestos laborales, y a menudo usted, como empleador, tiene menos obligaciones legales con este tipo de trabajador. En cambio, si tiene a alguien clasificado como empleado, tiene más responsabilidades para con él y mayores gastos asociados, como impuestos y prestaciones laborales.

Dado que la clasificación de contratista es menos costosa, algunos propietarios de empresas de cuidado infantil optan por tratar a un trabajador como contratista cuando, según la ley, debería ser tratado como empleado, incluso cuando el trabajador hubiera preferido la clasificación de contratista. Es importante señalar que la decisión sobre cómo clasificar a un trabajador no depende del empresario ni del trabajador. Existen reglas laborales que le ayudan a saber si el trabajador que ha contratado es un contratista o un empleado.

No querrá clasificar involuntariamente a alguien como contratista cuando debería ser un empleado, ya que esto puede costarle tiempo y dinero. Incluso si comete un error sin mala intención, podría ser responsable de:

- El 100% de los impuestos del empresario que debería haber estado pagando todo el tiempo,

- Una parte de la contribución del trabajador a los impuestos sobre la nómina - esto significa que usted estaría pagando una parte de los impuestos que nunca habría tenido que pagar en primer lugar,
- Multas por miles de dólares, y/o
- El precio de los beneficios perdidos y otras compensaciones de los empleados, tales como tiempo libre pagado - cosas que el trabajador no recibió como contratista.

Debe hacer la clasificación correcta para evitar estos riesgos potenciales. Veamos más de cerca cómo puede determinar si tiene un contratista o un empleado.

### ¿Cómo sabe si tiene un contratista o un empleado?

Sabe que es importante clasificar correctamente a su trabajador, pero ¿cómo saber si tiene un contratista o un empleado?

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 para otras empresas o sólo para usted?
2. **Salario (financiero)** - ¿Cómo se le 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 el trabajo varía (como un contratista)? ¿Tiene gastos regulares que se le reembolsan (como un empleado)?
3. **Dirección y control (conductual)** - ¿Cuánto control tiene usted sobre el trabajo diario? Por ejemplo, ¿establece los requisitos en cuanto a las horas de trabajo, el equipo o las herramientas que deben utilizarse o la formación necesaria? (En caso afirmativo, es probable que esta persona sea un empleado).

### Es una información útil. ¿Y ahora qué?

He aquí algunos consejos a tener en cuenta a la hora de clasificar a los trabajadores:

1. Piense en las necesidades del puesto antes de contratar a alguien. Asegúrese de verificar las leyes laborales antes de contratar por error a alguien como contratista y luego tenga las responsabilidades que conlleva.
2. Si cree que puede tener uno o más contratistas clasificados erróneamente, haga una pausa y revise las normas de su estado. Examine las funciones específicas y a los trabajadores como individuos (si hay más de uno) y considere detenidamente cada una de las partes enumeradas anteriormente. Busque ayuda de un profesional de recursos humanos o jurídico sobre qué hacer si descubre que un trabajador ha sido clasificado erróneamente.

3. Siempre que tenga dudas, pida consejo a un profesional de recursos humanos o jurídico. La posible clasificación errónea de trabajadores puede acarrear importantes sanciones. Merece la pena invertir en asesoramiento profesional si tiene dudas o quiere saber cuál es la mejor manera de proceder.

### Información adicional

Para obtener más información, visite el sitio web de Child Care Collaborative of Iowa en <http://www.midsioux.org/ccci> o envíe un correo electrónico [fmc@midsioux.org](mailto:fmc@midsioux.org).

DESARROLLADO Y DISEÑADO POR CIVITAS STRATEGIES

**Advertencia:** La información aquí contenida ha sido preparada por Civitas Strategies y no pretende constituir un asesoramiento legal, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies se ha esforzado razonablemente en la recopilación, preparación y suministro de esta información, pero no garantiza su exactitud, integridad, adecuación o actualización. La publicación y distribución de esta información no pretende crear, y su recepción no constituye una relación abogado-cliente o cualquier otra relación de asesoramiento. La reproducción de esta información está expresamente prohibida. Solo se permiten usos no comerciales de esta obra.