

CIVERA BUSINESS SERVICES

■■ Recurso Gratuito - El Audit que Más Destruye Contractors

Subs vs Employees: ¿W-2 o 1099?

El error de clasificación que cuesta hasta **\$80,000+** en multas del FL DOR. Esta guía te ayuda a clasificar correctamente.

QUÉ ENCONTRARÁS

- ✓ Por qué FL DOR audita esto
- ✓ Los 8 factores que pesan
- ✓ Test de 12 preguntas
- ✓ Red flags de audit
- ✓ Qué hacer si has clasificado mal

SOBRE CIVERA

Firma boutique bilingüe
Especialistas en Contractors
Cape Coral · Fort Myers
Bookkeeping · Job Costing
Sales Tax · Payroll · 1099s

POR QUÉ ESTO IMPORTA TANTO

El audit más caro de la construcción

El Florida Department of Revenue (FL DOR) audita worker classification **agresivamente** en construcción. Es de los puntos más vulnerables en la contabilidad de un contractor — y el que más rápido destruye negocios que parecían sanos.

■ Ejemplo real de costo cuando se clasifica mal

Contractor con 5 "subs" que el FL DOR determina son realmente employees:

- Salario promedio: \$40,000/año cada uno = \$200,000 total
- FICA + Medicare retroactivo (15.3%): **\$30,600**
- FUTA + Florida SUTA: ~\$3,500
- Workers Comp premiums no pagados: ~\$15,000
- Penalties (50-100% del impuesto): \$24,000 - \$48,000
- Intereses acumulados (3 años): ~\$8,000

Total típico: \$80,000+ por solo 5 empleados mal clasificados

¿Por qué FL DOR audita esto agresivamente?

Tres razones principales:

- 1. Es donde más recauda.** Misclassification representa pérdidas de millones para el estado. Un solo audit de un contractor mediano puede recuperar \$50K+. Es eficiente para ellos.
- 2. Es relativamente fácil de detectar.** Comparan tus 1099s con tus W-2s, evalúan ratios típicos de la industria, y cruzan con records de Workers Comp.
- 3. Afecta múltiples agencias.** El FL DOR comparte info con IRS y FL Department of Economic Opportunity. Un audit puede disparar cascada en otras agencias.

■ La conversación incómoda con tu "sub"

Muchos contractors clasifican como 1099 porque **el "sub" lo prefiere** — le evita retenciones y se siente "más libre". Pero el riesgo es 100% del contractor, no del worker. Es tu decisión proteger tu negocio, aunque genere fricción inicial.

LOS FACTORES QUE PESAN EL FL DOR Y EL IRS

Los 8 factores clave

Tanto el IRS como el FL DOR usan tests similares basados en 3 categorías: **control conductual**, **control financiero**, y **relación entre las partes**. Aquí los 8 factores específicos que pesan más:

1. Control sobre cómo se hace el trabajo

¿Le dices CÓMO hacer el trabajo, o solo QUÉ hacer? Decir cómo (técnicas, secuencia, métodos) = empleado.

2. Horario fijo

¿Trabaja en horario que tú estableces (ej: 7am-5pm L-V)? = empleado. Horario flexible = sub.

3. Exclusividad

¿Trabaja solo para ti o también para otros clientes? Solo para ti = empleado. Múltiples clientes = sub.

4. Herramientas y materiales

¿Tú le proporcionas herramientas mayores y materiales? Tú = empleado. Él trae las suyas = sub.

5. Tipo de pago

¿Pago por hora con regularidad? = empleado. Pago por proyecto terminado/scope completo = sub.

6. Negocio propio

¿Tiene LLC propia, EIN, business cards, marca? Sin negocio formal = empleado. Con negocio formal = sub.

7. Capacidad de subcontratar

¿Puede mandar a otra persona en su lugar a hacer el trabajo? No puede = empleado. Sí puede = sub.

8. Relación ongoing vs proyecto

¿Es relación continua e indefinida o por proyectos específicos? Continua = empleado. Por proyecto = sub.

■ La regla práctica

Si **5 o más** de los 8 factores apuntan a "empleado," **es empleado** sin importar cómo lo llames en el contrato. El FL DOR mira la sustancia, no la etiqueta.

TEST DE 12 PREGUNTAS · PARTE 1

Self-Assessment Quiz

Piensa en **UN trabajador específico** que clasifiques como sub (1099). Responde las 12 preguntas con SÍ o NO. Cuenta cuántas SÍ. Al final, interpreta tu score.

1.	¿Le dices a esta persona específicamente CÓMO hacer el trabajo (técnicas, secuencia, métodos)?	SÍ ■	NO ■
2.	¿Trabaja en horario fijo que tú estableces (ej: 7am-5pm)?	SÍ ■	NO ■
3.	¿Trabaja exclusivamente para ti, o casi exclusivamente?	SÍ ■	NO ■
4.	¿Tú le proporcionas las herramientas principales y/o materiales?	SÍ ■	NO ■
5.	¿Le pagas por hora con regularidad (no por proyecto terminado)?	SÍ ■	NO ■
6.	¿Es una relación continua/indefinida (no termina al completar un proyecto específico)?	SÍ ■	NO ■

TEST DE 12 PREGUNTAS · PARTE 2

Quiz: Preguntas 7-12

7.	¿NO tiene LLC propia, EIN, registro de negocio formal? (responde SÍ si NO tiene)	SÍ ■	NO ■
8.	¿NO tiene Workers Comp propio o exemption certificate? (responde SÍ si NO tiene)	SÍ ■	NO ■
9.	¿NO puede mandar a otra persona en su lugar a hacer el trabajo? (responde SÍ si NO puede)	SÍ ■	NO ■
10.	¿NO tiene gastos significativos propios (gas, herramientas, equipo) que pueda reclamar?	SÍ ■	NO ■
11.	¿Trabaja en TUS proyectos siguiendo TU schedule, no en proyectos suyos?	SÍ ■	NO ■
12.	¿NO emite factura formal con su business name, EIN, y términos? (responde SÍ si NO factura formal)	SÍ ■	NO ■

■ Interpreta tu Score

Total de Sí	Tu Clasificación	Acción Recomendada
0-3	Probablemente sub legítimo (1099)	Mantén documentación: W-9 firmado, copia de su business registration, exemption certificate, etc.
4-7	ZONA GRIS — Riesgo alto	Consulta con un profesional. Revisa el setup específico. Considera reclasificar o documentar.
8-12	Es EMPLEADO (debe ser W-2)	Reclasifica lo antes posible. Cada mes que pase aumenta exposición. Considera reclasificar o documentar.

RED FLAGS QUE DISPARAN AUDIT

Cómo te detecta el FL DOR

El FL DOR no audita aleatoriamente. Hay patrones específicos que disparan auditorías. Evítalos:

■ Ratio extraño de 1099 vs W-2

Tu industria típica tiene cierto ratio. Si en tu negocio el 100% son 1099, es alarma roja inmediata. Construcción típicamente tiene 30-70% W-2 según el tipo.

■ Sin Workers Comp policy

Si tienes 4+ workers en construcción y no tienes Workers Comp, FL DOR cruza con Florida WCSA database.

■ 1099 a la misma persona año tras año

Si pagaste \$30K+ a la misma persona en 1099 por 2-3 años seguidos, es alarma. Consistente y exclusivo = empleado.

■ Workers reportan al unemployment office

Cuando un 'sub' aplica para unemployment al fin de un proyecto, el FL DOR investiga. Pierde el caso para el sub generalmente — pero abre audit del contractor.

■ Inconsistencias en QuickBooks

Si tienes a los mismos workers como 'Vendor' en QBO pero los pagas todas las semanas con regularidad, el patrón en bank statements lo delata.

■ Comparación cross-database

FL DOR comparte info con IRS y FL DEO. Si tu IRS-1099 no concuerda con tu FL Form RT-6 (unemployment tax), aparece la inconsistencia.

■ Reportes anónimos

Workers descontentos, ex-empleados, o competidores pueden reportar a FL DOR. Las audits 'tipped' (chivateadas) son frecuentes en construcción.

SI YA HAS CLASIFICADO MAL POR AÑOS

¿Qué hago ahora?

Honestidad total: si después del test te das cuenta que has clasificado mal por años, no entres en pánico. Tienes **3 caminos posibles** según tu situación:

OPCIÓN 1

Voluntary Disclosure Agreement (VDA)

Te acercas tú al FL DOR antes de que te audite. Beneficios: penalties reducidos o eliminados, look-back period limitado a 3 años (vs 7+), evitas audit no anunciado. Debe iniciarse **ANTES** de que el FL DOR te contacte. Si ya recibiste notice, ya no calificas.

Aplica si: Tienes exposición significativa (5+ workers mal clasificados, 3+ años) y ningún audit en curso.

OPCIÓN 2

Reclasificación going-forward

Cambias tus 'subs' a W-2 employees a partir de cierta fecha. Configuras payroll correctamente. No tocas el pasado. Vives con el riesgo del look-back si te auditan, pero reduces exposición futura drásticamente.

Aplica si: Exposición moderada (1-3 workers, 1-2 años), o cuando VDA no es viable financieramente.

OPCIÓN 3

Mantener status quo (NO recomendado)

Sigues como estás esperando que no te auditen. Es la opción más arriesgada. El audit puede llegar en cualquier momento desde reportes anónimos, cross-database checks, o reviews aleatorios. Cada año que pasa aumenta exposición acumulativa.

Aplica si: Solo viable si la exposición es muy baja y planificas cerrar el negocio pronto. NO recomendado para negocios en crecimiento.

¿Tu test resultó en zona gris o "es empleado"?

No es momento de pánico — es momento de actuar antes que el FL DOR. Agenda una consulta gratis. Revisamos tu caso, calculamos exposición, y te recomendamos VDA, reclasificación, o el camino correcto para tu situación.

■ civerabusinessservices.com · ■ WhatsApp 239-486-1376

Esta guía es informativa y educativa. No constituye asesoramiento fiscal o legal profesional. Las reglas del FL DOR e IRS pueden cambiar — verifica siempre con floridarevenue.com, irs.gov, o con un profesional antes de actuar. Cada caso es único; recomendamos consulta antes de decisiones que afecten tu compliance.