ODC

#102 · GRATIS

NÓMINA Y CUMPLIMIENTO

Así le empecé a pagar a mi equipo y me evité multas y demandas

Guía práctica de nómina para dueños de negocio en California.



Por
Armando Ehrenzweig
Oficina del Contratista

Este material es solo informativo. No es consejo legal, contable ni profesional. Consulta a un abogado o experto calificado.

INTRODUCCIÓN

El fundamento de un buen negocio

Pagar a tus empleados de forma correcta es la base para construir un equipo contento y un negocio sólido.

El proceso de nómina (*payroll*) tiene sus particularidades, pero con la información adecuada puedes hacerlo sin problemas. Esta guía te lleva paso a paso para que manejes la compensación de tu equipo con confianza.

ANTES DE SEGUIR

Esta guía usa reglas **federales y de California**. Otros estados cambian. Las leyes de nómina se actualizan cada año, así que confirma los montos vigentes con tu CPA o abogado.

Lo que vas a aprender

- Cómo saber si alguien es empleado o contratista
- Qué formularios llenar y cuándo
- Cómo pagar horas extra en California
- Qué impuestos retienes y cuáles pagas tú
- Qué seguros necesitas para evitar multas y demandas

Esta guía es informativa e ilustrativa. No sustituye el asesoramiento legal profesional. Para detalles sobre las leyes de nómina, contratistas y reglas estatales y federales, consulta a un abogado o contador especializado.

CONTENIDO

Lo que sigue

1 **Empleado vs. contratista independiente**
¿Cuál es la diferencia?

2 **Formularios esenciales**
Para empleados y contratistas

3 **Pago y horas extra**
Reglas de California

4 **Un recibo de nómina paso a paso**
Ejemplo con números

5 **Impuestos federales y estatales**
Lo que retienes y lo que pagas tú

6 **Buenas prácticas y errores comunes**

7 **¿Quién puede hacer la nómina?**

8 **Seguros que evitan multas y demandas**

9 **Checklists y glosario**

1 Empleado vs. contratista independiente

Es crucial saber si la persona que trabaja para ti es un **empleado** o un **contratista independiente**. La clasificación correcta cambia cómo le pagas, los impuestos, las obligaciones y los beneficios.

EMPLEADO

Tú controlas cómo, cuándo y dónde hace su trabajo.

Ejemplo: un ayudante que trabaja en tus obras con horario fijo, usa tus herramientas y recibe tus instrucciones.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Ellos controlan cómo hacen su trabajo y, a menudo, trabajan con varios clientes.

Ejemplo: un electricista con licencia que cotiza por proyecto, trae su equipo y factura a su nombre.

La regla de California: la prueba ABC

En California, una persona se considera **empleada** a menos que tú puedas comprobar las tres cosas:

A **Libre de tu control**
Hace el trabajo sin tu dirección y control, según el contrato y en la práctica.

B **Fuera de tu negocio principal**
El trabajo no es parte del giro habitual de tu empresa.

C **Negocio propio**
Normalmente ejerce un oficio o negocio independiente establecido.

! CONSTRUCCIÓN

Existen reglas especiales para subcontratistas de la construcción con licencia. No asumas que aplican: pídele a un abogado laboral o a tu CPA que revise tu caso.

Señales para decidir

Parece empleado si...

- ☐ Tú fijas su horario
- ☐ Tú le dices cómo hacerlo
- ☐ Usa tus herramientas
- ☐ Solo trabaja para ti
- ☐ Le pagas por hora

Parece contratista si...

- ☐ Tiene su licencia
- ☐ Tiene su propio seguro
- ☐ Trae su equipo
- ☐ Cotiza por proyecto
- ☐ Trabaja para varios clientes

LO QUE SALE CARO

Pagarle en efectivo no lo vuelve contratista. Si lo clasificas mal, puedes deber impuestos de nómina, horas extra, seguros y multas. En California, la clasificación incorrecta intencional puede costar **de $5,000 a $25,000 por cada violación**.

Antes de contratar a un subcontratista, pídele

- Su **W-9** llenado y firmado
- Su **licencia** vigente, si su trabajo la requiere (revisa en la CSLB)
- Un **certificado de seguro** de compensación al trabajador y de responsabilidad general
- Un **contrato** por escrito con alcance y precio

2 Formularios esenciales

Estas son las formas que se deben llenar. No son las únicas, puede haber más según tu caso.

PARA EMPLEADOS

Al inicio:

- ☐ **Formulario W-4:** con esta información calculas la retención de impuestos federales.
- ☐ **Formulario DE 4:** lo mismo, pero para el impuesto estatal de California.
- ☐ **Formulario I-9:** verifica la identidad del empleado y su autorización para trabajar. Se completa dentro de los primeros 3 días hábiles.
- ☐ **Aviso al EDD:** reporta cada nuevo empleado al estado en un plazo de 20 días.

A principios de cada año:

- ☐ **Formulario W-2:** se lo entregas al empleado a más tardar el 31 de enero. Muestra su salario total y las deducciones del año.

PARA CONTRATISTAS

Al inicio:

- **Formulario W-9:** el contratista llena su información fiscal. Lo ideal es que use el EIN de su negocio.

A principios de cada año:

- **Formulario 1099-NEC:** muestra el total que le pagaste. Se entrega y se presenta a más tardar el 31 de enero. Desde los pagos hechos en 2026, se emite cuando el total del año llega a **$2,000** o más (antes era $600).
- **Reporte de contratistas en California (DE 542):** se presenta al EDD en ciertos casos. Pregúntale a tu CPA.

! ACLARACIÓN SOBRE SSN E ITIN

El **ITIN** es un número del IRS para que personas sin SSN puedan presentar impuestos, pero **no autoriza a trabajar** en EE. UU. y no se usa para la nómina de un empleado. Un contratista independiente sí puede usar su ITIN en el W-9.

Guarda copias de todos los formularios. Si no sabes qué documento te corresponde, pregunta antes de pagar.

3 Pago y horas extra

El salario de tus empleados puede ser de dos formas principales.

Salario por hora

Se paga por cada hora trabajada. Es el más común en construcción.

Salario fijo (salaried)

Una cantidad fija semanal, quincenal o mensual, **solo para empleados que califiquen** (exentos). En California exige un sueldo mínimo anual alto (**$70,304 en 2026**, el doble del salario mínimo para un trabajo de tiempo completo) y que el trabajo cumpla con ciertas funciones. Revísalo con un especialista de recursos humanos.

SALARIO MÍNIMO

En California es de **$16.90 por hora en 2026**, y algunas ciudades tienen un mínimo más alto. Se ajusta casi cada 1 de enero: revísalo todos los años.

Horas extra en California

HORAS	SE PAGAN A
Primeras 8 horas del día	**Tarifa regular**
Más de 8 y hasta 12 horas en un día o más de 40 horas en la semana	**1.5 ×**
Más de 12 horas en un día	**2 ×**
Primeras 8 horas del 7.° día seguido	**1.5 ×**
Más de 8 horas del 7.° día seguido	**2 ×**

Existen excepciones y reglas especiales por tipo de trabajo. Conócelas a detalle para tu ciudad y oficio.

Ejemplo: horas extra

Juan Pérez trabaja 5 días de 9 horas (45 horas). Gana **$18 por hora**.

Cada día tiene 8 horas regulares y 1 hora extra.

Horas regulares 40 × $18	**$720**
Horas extra 5 × ($18 × 1.5 = $27)	**$135**
Salario bruto	**$855**

¿Cada cuándo pagar?

- Debes pagar **por lo menos dos veces al mes**, en días fijos que le avisas a tu equipo desde el inicio.
- Si pagas por semana o cada dos semanas, el pago debe llegar a más tardar **7 días** después del cierre del periodo.
- Cada pago lleva un **recibo detallado**, aunque sea en línea.

4 Un recibo de nómina paso a paso

Vamos a seguir el pago de Juan: del salario bruto al neto, y lo que le cuesta realmente a tu negocio.

Lo que se le retiene a Juan

CONCEPTO	MONTO
Salario bruto	**$855.00**
Seguro Social 6.2%	**– $53.01**
Medicare 1.45%	**– $12.40**
Impuesto federal Ejemplo: depende del W-4	**– $55.00**
Impuesto de California Ejemplo: depende del DE 4	**– $18.00**
Seguro de discapacidad (SDI) 1.3% en 2026	**– $11.12**
Salario neto	**$705.47**

Los montos de impuesto federal y estatal son ilustrativos. Dependen de lo que el empleado llenó en su W-4 y DE 4.

Lo que te cuesta a ti

CONCEPTO	MONTO
Salario bruto de Juan	**$855.00**
Tu parte del Seguro Social 6.2%	**+ $53.01**
Tu parte de Medicare 1.45%	**+ $12.40**
Subtotal	**$920.41**
Impuestos de desempleo y capacitación FUTA, UI y ETT: según tasas vigentes	**+ varía**
Seguro de compensación al trabajador Según clase y nómina	**+ varía**

! LA LECCIÓN

Un empleado que gana $855 te cuesta **más de $920**, antes de seguros e impuestos de desempleo. Considéralo al cotizar tus obras.

Ejemplo ilustrativo y simplificado.

5 Impuestos federales y estatales

Cuando pagas a un empleado, debes **retener** una parte de su salario para impuestos. Esto se llama retención de nómina. Además, tú pagas impuestos como empleador.

FEDERALES

- ☐ **Impuesto sobre la renta federal:** se retiene según el W-4.
- ☐ **FICA:** Seguro Social (6.2%) y Medicare (1.45%). El empleado paga esa parte y tú pagas la misma cantidad. El Seguro Social aplica hasta un tope anual de salario ($184,500 en 2026).
- ☐ **FUTA** (desempleo federal): lo paga solo el empleador, sobre los primeros $7,000 de cada empleado. En California puede ser mayor por la reducción de crédito.

CALIFORNIA

- **Impuesto estatal sobre la renta:** se retiene según el DE 4.
- **SDI** (seguro de discapacidad): lo paga el empleado y se retira de su sueldo. En 2026 es de 1.3% sin tope.
- **UI y ETT** (desempleo y capacitación): los paga el empleador, sobre los primeros $7,000 de cada empleado.

QUIÉN PAGA	IMPUESTOS
Empleado	Impuesto federal y estatal, Seguro Social, Medicare, SDI
Tú	Seguro Social y Medicare (la misma cantidad), FUTA, UI y ETT

EL DINERO DE LA NÓMINA NO ES TUYO

Lo que retienes de tus empleados es dinero que le debes al gobierno. Gastarlo en otra cosa puede traer multas y sanciones graves.

Calendario de nómina

Cada pago NÓMINA

Retén y calcula
Impuestos del empleado y recibo de pago.

Según tu plan DEPÓSITOS

Deposita los impuestos
Federales y estatales, mensual o semanal según el tamaño de tu nómina.

Cada trimestre REPORTES

Formularios 941 y DE 9 / DE 9C
Resumen de salarios e impuestos del trimestre.

31 de enero ANUAL

W-2 y 1099-NEC
Entrégalos y preséntalos. También el Formulario 940 de desempleo federal.

Si una fecha cae en fin de semana o día festivo, normalmente pasa al siguiente día hábil.

6 Buenas prácticas y errores comunes

Buenas prácticas

- **Paga a tiempo.** Cumple con las fechas de pago acordadas.
- **Guarda registros.** Conserva formularios y registros de nómina por varios años (por lo menos 4 años los de impuestos de nómina).
- **Da recibos claros.** Que se entiendan: horas, tarifa, bruto, deducciones y neto.
- **Registra las horas diarias** y pide que el empleado las firme.
- **Paga el último cheque a tiempo.** Si despides a alguien, se paga el mismo día. Si renuncia sin avisar, tienes hasta 72 horas.

ERRORES COMUNES

- **Clasificar mal a un empleado.** Pensar que es contratista cuando no lo es.
- **No pagar las horas extra.** Ignorarlas es un error costoso.
- **No entregar recibos de pago.** Es falta de transparencia y de registro.
- **Pagar en efectivo sin registro.**
- **Mezclar el dinero de la nómina con tus gastos personales.**
- **No tener seguro de compensación al trabajador.**

7 ¿Quién puede hacer la nómina?

Tienes tres caminos. Elige según tu tiempo, tu tamaño y tu tolerancia al riesgo.

OPCIÓN 1

Hacerla tú mismo con un programa

Existen programas, como QuickBooks y otros, que permiten a los dueños de negocio hacer su propia nómina.

Ojo: hemos visto que surgen dudas y problemas por la falta de experiencia de los dueños.

OPCIÓN 2

Una empresa de nómina (payroll)

Hay empresas dedicadas solo a procesar nómina. Cuentan con personal para resolver tus dudas y procesar cada pago.

- Envían los pagos de impuestos a las agencias estatales y federales
- Te entregan tus reportes
- Tienes acceso en línea al historial

OPCIÓN 3

Tu contador o bookkeeper

Muchos contadores también procesan la nómina como parte de su servicio mensual.

CÓMO ELEGIR

Pregunta: ¿quién deposita mis impuestos? ¿Qué pasa si hay un error? ¿Cuánto cuesta por empleado? ¿Me entregan los reportes trimestrales y los W-2?

8 Seguros que evitan multas y demandas

Aunque los seguros son aparte de la nómina, van de la mano. Para evitar multas, demandas y auditorías, debes asegurarte de tener al menos estos dos.

OBLIGATORIO

Workers' Compensation

Seguro de **compensación al trabajador**. En California es obligatorio desde que tienes empleados, y tus clientes también suelen exigirlo.

- ▢ Cubre accidentes y enfermedades de trabajo del empleado.
- ▢ Si tienes licencia de la CSLB y no mantienes el seguro, **tu licencia se suspende**. El trabajo hecho durante la suspensión se trata como trabajo sin licencia.
- ▢ Si dijiste que no tenías empleados y luego contratas, debes presentar la prueba de cobertura a la CSLB (en un plazo de 90 días).

MUY RECOMENDADO

General Liability

Seguro de **responsabilidad general**. Cubre daños a terceros y a la propiedad del cliente, como una ventana quebrada.

La ley no siempre lo exige, pero tus clientes casi siempre lo piden antes de dejarte entrar a la obra.

SIN SEGURO, EL RIESGO ES TUYO

Un accidente sin seguro puede ser una deuda de miles de dólares y la pérdida de tu licencia. Pide cotizaciones y compara a tiempo.

9 Tus checklists

Checklist de nómina

- [ ] ¿Tengo el Formulario W-4 y el DE 4 de cada empleado?
- [ ] ¿Tengo el I-9 completo y guardado?
- [ ] ¿Tengo un registro de las horas trabajadas, firmado?
- [ ] ¿Calculé bien el salario bruto, incluyendo horas extra?
- [ ] ¿Calculé las deducciones y retenciones?
- [ ] ¿Entregué un recibo de pago detallado a cada empleado?

Cada trimestre y cada año

- [ ] Presenté los formularios 941 y DE 9 / DE 9C del trimestre.
- [ ] Entregué los W-2 y los 1099-NEC antes del 31 de enero.
- [ ] Revisé el salario mínimo y las reglas del año nuevo.
- [ ] Confirmé que mi seguro de compensación al trabajador está vigente.
- [ ] Revisé que mis subcontratistas tienen licencia y seguro.

TIP FINAL

Revisa las leyes de pago de California, o de tu estado, **al menos una vez al año**. Mantenerte informado es la mejor manera de evitar errores.

ANEXO

Glosario

W-4 / DE 4
Formularios del empleado para calcular la retención federal y de California.

I-9
Verifica identidad y autorización para trabajar.

W-2
Resumen anual de salario y retenciones del empleado.

W-9 / 1099-NEC
Datos fiscales del contratista y resumen de lo que le pagaste.

FICA
Seguro Social y Medicare.

FUTA / UI / ETT
Impuestos de desempleo y capacitación que paga el empleador.

SDI

Seguro de discapacidad de California, pagado por el empleado.

EDD

Departamento de Desarrollo del Empleo de California.

CSLB

Junta de licencias de contratistas de California.

Este material es solo informativo y educativo. No sustituye el asesoramiento legal profesional. Consulta a un abogado o contador especializado. Las cifras y fechas pueden cambiar cada año.

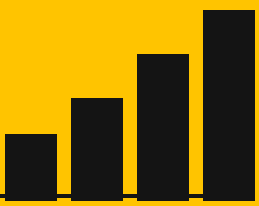
ODC

Pagar bien a tu equipo es proteger tu negocio.

Con registros claros, seguros vigentes y una nómina correcta, duermes tranquilo y construyes un equipo que crece contigo.

Podcast: Cuentas claras

Más guías gratis



Armando Ehrenzweig · Oficina del Contratista
oficinadelcontratista.com · armandoe.com