EDD Hoja de Información

Industria de Barbería y Cosmetología

Esta hoja de información brinda orientación para ayudar a determinar si un profesional con licencia está prestando servicios como empleado o contratista independiente. En la industria de la barbería y la cosmetología, una persona que presta servicios para un director puede ser un empleado según el criterio ABC, un empleado según el criterio Borello o un contratista independiente.

¿Qué es un profesional con licencia?

Un profesional con licencia es una persona autorizada por el Departamento de Asuntos del Consumidor, y puede ser, entre otros, un barbero, cosmetólogo, manicurista, electrólogo o esteticista.

¿Qué es un director?

Un director es un ejecutivo de un negocio de cosmetología o propietario de un salón de belleza, su agente o gerente.

Los profesionales con licencia brindan servicios en diversos negocios, que incluyen, entre otros:

- Escuelas de peluquería
- Peluquerías
- Salones combinados de belleza y peluquería
- Escuelas de belleza
- Salones de belleza
- Clínicas para el cuidado de la piel
- Escuelas de cosmetología
- Salones de cosmetología
- Salones de tratamientos faciales
- Peluqueros
- Estilistas de hombres
- Estilistas de mujeres
- Salones de manicura y pedicura
- Salones para el cuidado de uñas
- Spas
- Peluqueros unisex

¿Qué criterio puedo utilizar?

Los empleadores utilizan el criterio ABC para determinar si un trabajador está clasificado como empleado o contratista independiente.

Sin embargo, si se cumplen ciertos requisitos, se aplicaría una excepción al criterio ABC y se utilizaría el criterio Borello para determinar la situación laboral de un trabajador.

Tanto el criterio ABC como el criterio Borello suponen que el trabajador es un empleado y la entidad contratante debe demostrar que el trabajador es un contratista independiente.

Para determinar qué criterio usar, aplique los requisitos específicos de la industria y los seis factores específicos a la situación del profesional con licencia que se explican más adelante.

Si no se cumplen todos los requisitos específicos de la industria y los seis factores específicos, **aplique el criterio ABC** para determinar si los servicios prestados son como empleado o contratista independiente.

Paso 1:

Revise y aplique los requisitos específicos de la industria a la situación del profesional con licencia.

Si se cumplen todos los requisitos, continúe con el **Paso 2**. Si no se cumplen, **aplique el criterio ABC** a la situación del profesional con licencia.

Requisitos específicos de la industria

La persona debe cumplir con todos los siguientes criterios:

1. Establece sus propias tarifas, tramita sus propios pagos y los clientes le pagan directamente.
2. Establece sus propias horas de trabajo y tiene entera discreción para decidir el número de clientes y los servicios prestados a esos clientes.
3. Tiene su propio libro de negocios y programa sus propias citas.
4. Mantiene su propia licencia comercial para los servicios ofrecidos a los clientes.
5. Ofrece servicios en la ubicación de la entidad contratante, y luego emite un Formulario 1099 al salón o propietario del negocio al que le alquila su espacio comercial.

*Los manicuristas con licencia ya no estarán sujetos a esta excepción a partir del 1 de enero de 2025, a menos que la Legislatura la extienda.

Paso 2:

Si la relación del trabajador cumple con todos **los requisitos específicos de la industria**, aplique los seis factores específicos a la relación del trabajador y continúe con el **Paso 3**.

Seis factores específicos

Se deben cumplir todas las siguientes condiciones:

1. La persona mantiene una ubicación comercial, que puede ser su residencia, separada de la entidad contratante. Sin embargo, la persona puede optar por realizar servicios en la ubicación de la entidad contratante.
2. Si el trabajo se realiza más de seis meses después del 1 de enero de 2020 en una jurisdicción que requiere que la persona tenga una licencia comercial o un registro de impuestos comerciales, la persona tiene la licencia comercial o el registro de impuestos comerciales requeridos para brindar los servicios bajo el contrato, además de cualquier licencia o permiso profesional requerido para que pueda ejercer su profesión.
3. La persona tiene la capacidad de fijar o negociar sus propias tarifas por los servicios realizados.

4. La persona tiene la capacidad de establecer su propio horario fuera de las fechas de finalización del proyecto y del horario comercial razonable.
5. La persona habitualmente se dedica al mismo tipo de trabajo realizado bajo contrato con otra entidad contratante o se presenta ante otros clientes potenciales como disponible para realizar el mismo tipo de trabajo. El individuo habitual y regularmente ejerce discreción y juicio independiente en el desempeño de los servicios.

Paso 3:

Si la relación laboral cumple con los seis factores específicos, entonces **se aplica el criterio Borello**. Si no se cumplen los seis factores específicos, **aplique el criterio ABC** para determinar si los servicios se brindan como empleado o contratista independiente.

Aplicación del criterio ABC

Según el criterio ABC[1], una persona que proporciona trabajo o servicios a cambio de una remuneración tiene el estatus de empleado en lugar de contratista independiente, a menos que la entidad contratante demuestre que la persona cumple con las tres condiciones del criterio ABC:

a. La persona es libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto en el contrato para el desempeño de dicho trabajo como en la práctica.
b. La persona realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.
c. La persona se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido independientemente y con las mismas características del tipo de trabajo realizado.

Aplicación del criterio Borello

El criterio Borello[2] usa múltiples factores para determinar si un trabajador es un empleado. Un factor indica si el empleador potencial tiene control sobre cómo se realiza el trabajo. Dicho control puede ser indirecto y no es necesario ejercerlo ni detallarlo. El factor de control por sí solo no decide la situación del trabajador. Un trabajador no puede ser considerado un contratista independiente por falta de control. En cambio, el factor de control debe considerarse junto con lo siguiente:

1. Si el trabajador que presta servicios se presenta como dedicado a una ocupación o negocio distinto de la ocupación del empleador.
2. Si el trabajo es parte regular o integral del negocio del empleador.
3. Si el empleador o el trabajador suministran los instrumentos, herramientas y el lugar para que el trabajador realice el trabajo.
4. Si el trabajador ha invertido en el negocio, por ejemplo, en los equipos o materiales que requiere su tarea.
5. Si el servicio prestado requiere una habilidad especial.
6. El tipo de ocupación y si el trabajo se realiza habitualmente bajo la dirección del empleador o por un especialista sin supervisión.
7. La oportunidad del trabajador de obtener ganancias o pérdidas dependiendo de su habilidad gerencial.
8. El plazo durante el cual se prestarán los servicios.
9. El grado de permanencia de la relación laboral.
10. La forma de pago, ya sea por tiempo o por trabajo.
11. Si el trabajador contrata a sus propios empleados.
12. Si el empleador tiene derecho a despedir a voluntad o si el despido da lugar a acción por incumplimiento de contrato; y
13. Si el trabajador y el posible empleador creen o no que están creando una relación empleador-empleado. Esto puede ser relevante, pero la determinación legal de la situación laboral no se basa en las creencias de las partes acerca de su relación empleador-empleado.

Referencias

[1] A partir del 1 de enero de 2020, la sección 621(b) del Código de Seguro de Desempleo de California (CUIC) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) fue modificada para aplicar un nuevo estándar para clasificar a las personas como empleados.

[2] La Corte Suprema de California estableció el criterio Borello en S.G. *Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal.3d 341.

Información adicional

Para obtener más ayuda:

- **Llame** a la Oficina de Defensa de los Derechos del Contribuyente al 1-888-745-3886.
- **Sitio web**: Visite la página Localizador de Oficinas (edd.ca.gov/es/Office_Locator/). También hay más información disponible en Seminarios sobre Impuestos de Nómina (seminars.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/es/?l=es&lang=es).

El EDD es un empleador y programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con discapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar servicios, asistencia o formatos alternos, llame al 1-888-745-3886 (voz). Los usuarios de TTY (teletipo), por favor, deben llamar al Servicio de Relevo de California al 1-800-547-9565.

Esta hoja de información se ofrece como un servicio al público y su propósito es dar asistencia no técnica. Cada intento que se ha hecho para dar información es consistente con los estatutos apropiados, reglas y decisiones administrativas y judiciales. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, los reglamentos y las decisiones administrativas y judiciales, no está ligada con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) o con el contribuyente. Cualquier información proporcionada, no pretende ser un asesoramiento legal, contable, tributario, financiero o cualquier otro tipo de asesoría profesional.