

SALARIOS/SUELDOS

¿QUÉ SON LOS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE LA NÓMINA?

Los impuestos estatales sobre la nómina son los impuestos correspondientes al Seguro de Desempleo (UI, por sus iniciales en inglés), Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT, por sus iniciales en inglés), Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, por sus iniciales en inglés), [el cual incluye al Seguro de Discapacidad (DI, por sus iniciales en inglés) y al Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus iniciales en inglés)], y la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT, por sus siglas en inglés).

Los salarios/sueldos ganados por un empleado son sujetos a todos los impuestos sobre la nómina y se tienen que reportar como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT), a menos de que se indique otra cosa.

¿QUÉ SON LOS SALARIOS/SUELDOS?

Los salarios/sueldos, son todos los pagos hechos a un empleado por su trabajo realizado, ya sea que el pago se haga con cheque o con dinero en efectivo o con un equivalente razonable de dinero en efectivo, en comida y alojamiento. La forma en que se realice el pago, ya sea como resultado de un acuerdo privado, por consentimiento de las partes o porque exista la obligación de realizar el pago, no cambia el hecho de que los salarios/sueldos que se pagan a los empleados sean sujetos a impuestos.

Los pagos hechos a los empleados son considerados salarios/sueldos, independientemente de la forma en que se haya contratado al empleado, es decir, no importa si el empleado es un trabajador contratado por el día, si es un trabajador de medio tiempo o es temporal, o si es pagado por trabajo realizado, por el día, por hora, por pieza, por salario/sueldo, o por cualquier otro método que se use para calcular el pago.

Los pagos adicionales, tales como bonos, pago por horas extras, premios por ventas, comisiones y pago de vacaciones, también son considerados como salarios/sueldos.

Atención: Si usted paga la parte que le corresponde a su empleado por impuestos del Seguro Social, Medicare y/o Seguro Estatal de Discapacidad (SDI), sin deducir las cantidades de los salarios/sueldos del empleado, entonces estas cantidades también pueden ser consideradas como salarios/sueldos. Para obtener más información, consulte la hoja de información titulada en inglés *Social Security/Medicare/State Disability Insurance/Federal Income Taxes Paid by an Employer* (DE 231Q) (solamente disponible en inglés).

SALARIOS/SUELDOS QUE SON SUJETOS A IMPUESTOS

Por lo general, los salarios/sueldos ganados por un empleado son sujetos a todos los impuestos sobre la nómina a excepción de los casos que se indican en el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC, por sus iniciales en inglés). Los salarios/sueldos ganados por un empleado sirven como base para determinar la cantidad de beneficios del Seguro de Desempleo (UI), Seguro de Discapacidad (DI) y Permiso Familiar Pagado (PFL), que un solicitante tiene derecho a recibir. La cantidad total de los salarios/sueldos ganados por un empleado está sujeta a impuestos, independientemente de la cantidad límite que puede ser sujeta a impuestos del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI). Ciertos tipos de

empleo y formas de pago, no son sujetos a algunos o a todos los impuestos sobre la nómina. Para obtener más información al respecto, consulte la hoja de información *Types of Employment* (DE 231TE) (solamente disponible en inglés) y la hoja de información *Types of Payments* (DE 231TP) (solamente disponible en inglés).

SALARIOS/SUELDOS SUJETOS AL IMPUESTO DE INGRESO PERSONAL (PIT)

Los salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT), son todos los pagos hechos con dinero en efectivo o con cualquier otra forma de pago que no sea dinero en efectivo y que son sujetos a impuestos estatales sobre el ingreso. Los salarios/sueldos que se tienen que reportar en la declaración de impuestos del estado de California son los salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT). La mayoría de los pagos hechos a los empleados por trabajo realizado se tienen que reportar como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT). Para obtener más información, consulte la hoja de información *Salarios Reportados Para Fines del Pago de Impuestos de Ingresos Personales en el Documento "Quarterly Contribution Return and Report of Wages" (Continuation)* (DE 9C) (DE 231PIT/S).

Los Salarios/Sueldos Incluyen Pero No Están Limitados a los Siguientes:

- Pagos por salario/sueldo, por hora, por pieza o por trabajo realizado.
- Comisiones y bonos.
- El valor razonable en dinero en efectivo de cualquier pago que no sea hecho con dinero en efectivo.
- Comidas y alojamiento a excepción de los siguientes casos:
 1. La comida y el alojamiento no se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT) cuando son proporcionados en el lugar de trabajo porque es conveniente para el empleador. Otra excepción es cuando el alojamiento se proporciona como una condición del empleo.
 2. Existen reglas especiales para los empleadores que emplean a trabajadores domésticos. Para obtener más información al respecto, consulte la hoja de información *Household Employment* (DE 231L) (solamente disponible en inglés) y la guía *Household Employer's Guide* (DE 8829) (solamente disponible en inglés).
- Las propinas en efectivo de \$20 o más, recibidas por el empleado durante un mes y que son reportadas al empleador mediante una declaración por escrito. Para obtener más información, consulte la hoja de información *Propinas* (DE 231T/S).
- Las propinas recibidas por trabajo realizado en el servicio de banquetes y las propinas que son controladas por el empleador, son consideradas como salarios/sueldos y son totalmente sujetas a impuestos. El hecho de que las propinas sean sujetas a impuestos, no depende de que el empleado reporte las propinas o no.
- Los servicios legales que hayan sido proporcionados por el empleador para beneficio del empleado y su esposo(a).

- Las contribuciones hechas por el empleador sin deducción a la nómina, para un plan de fideicomiso escolar tal como *California ScholarShare Trust account* y que este plan sea para beneficio del empleado o de un beneficiario designado por el empleado.
- Los salarios/sueldos que no se pagan con dinero en efectivo pero que el empleador aplica a una deuda del empleado o a una deuda del empleado con una tercera parte.
- Los pagos de beneficios por discapacidad, que recibe el empleado como resultado de una enfermedad o accidente, excepto aquellos pagos de beneficios hechos bajo las leyes de compensación para trabajadores (*workers' compensation law*) o pagos de beneficios hechos por un seguro de discapacidad financiado por el empleado.
- Los beneficios adicionales, proporcionados o pagados por el empleador en representación de los empleados y de sus dependientes, a menos de que estos beneficios se excluyan específicamente de los salarios/sueldos. Para obtener más información, consulte la hoja de información *Taxability of Employee Benefits (DE 231EB)* (solamente disponible en inglés).
- Las contribuciones que hacen los empleadores para un plan de retiro en beneficio del empleado, a menos que estas contribuciones sean parte de alguno de los planes aprobados que se definen en las secciones 401(k), 408(k), 408(p), 403(a), 403(b) y 3121(v)(3) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*).
- Las contribuciones que hace el empleador bajo un plan de compensación aprobado de pagos con dinero en efectivo o pagos aplazados, tal como se define en la sección 401(k) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*) y que representan las contribuciones que se hacen al plan de retiro del empleado, por elección de éste. Este tipo de pagos no están sujetos a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT), ni tienen que reportarse como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT), si dichos pagos son excluidos del ingreso bruto para propósitos de los impuestos estatales sobre la nómina.
- Las contribuciones que hace el empleador para ciertos planes no aprobados de compensación en pagos aplazados, son sujetas a impuestos en el momento en que se realiza el trabajo o cuando no exista un riesgo significativo de pérdida, lo que ocurra más tarde.
- Los pagos que hace el empleador sin deducción a la nómina, por los impuestos que adeuda el empleado, correspondientes al Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) y/o el Seguro Social/Medicare. **Excepción:** los pagos que hace el empleador sin deducción a la nómina, por los impuestos que adeudan los trabajadores domésticos y del campo, correspondientes al Seguro Social/Medicare, no se consideran salarios/sueldos para propósitos del Seguro de Desempleo (UI), Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT) y del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI), pero se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT). Para obtener más información, consulte la hoja de información, *Social Security/Medicare/State Disability Insurance/Federal Income Taxes Paid By an Employer (DE 231Q)* (solamente disponible en inglés).
- Los costos del seguro médico o gastos médicos, que haya pagado el empleador por parte de la pareja doméstica registrada del empleado. **ATENCIÓN:** Este tipo de pago no es sujeto a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT) y no existe la obligación de reportarlo.

Tipos de Pagos que No Son Considerados Como Salarios/Sueldos:

Los siguientes tipos de pagos no son sujetos a los impuestos estatales sobre la nómina ni se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT), a menos de que se indique otra cosa:

- Los pagos hechos a un menor de 18 años de edad, quien ha sido empleado por su padre o madre (o por una sociedad formada solamente por los padres), o un individuo que ha sido empleado por su hijo(a) esposo(a), o por una persona que está registrada como pareja doméstica de acuerdo a la definición de la Sección 297 del Código Familiar (*Family Code*). Estos pagos se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT). Para obtener más información, consulte la hoja de información *Empleado Familiar (DE 231FAM/S)*.
- El reembolso de dinero por gastos del negocio requeridos o necesarios, que fueron hechos por los empleados mientras realizaban su trabajo (tal como los gastos de viaje).
- Los pagos de beneficios por una discapacidad que haya sido producto de una enfermedad o un accidente y que fueron hechos durante un período mayor a seis meses a partir del último mes en el cual trabajó el empleado [estos pagos son sujetos a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT) y se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT)].
- Los pagos hechos al empleado como producto de una indemnización por haber sido despedido, que fueron hechos como un complemento a los beneficios recibidos del Seguro de Desempleo (UI) y que se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT).
- El pago correspondiente a vacaciones y días festivos, que haya sido ganado pero no pagado antes de la terminación de la relación de empleo y que se reporta como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT).
- Los pagos por costo del seguro médico o gastos médicos que el empleador haya realizado por parte del empleado, o de los dependientes del empleado que aún no han alcanzado la edad de 27 años al final del año de impuestos (12 meses). Para obtener más información, consulte la Sección 938.4 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIIC).
- Los pagos de beneficios por una discapacidad que haya sido producto de una enfermedad o un accidente y que fueron hechos bajo la ley de compensación para trabajadores (*workers' compensation law*).
- Los gastos de mudanza, si es razonable creer que la cantidad de estos gastos son una deducción permitida al empleado, conforme a las Secciones 217 y 132 del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*).
- Cualquier premio monetario como reconocimiento a los logros del empleado, para los casos en que sea razonable creer que la cantidad del premio está excluida del ingreso bruto, conforme a lo dispuesto en la Sección 74(c) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*).
- Las becas de estudio y de investigación, para los casos en que sea razonable creer que la cantidad de estos pagos está excluida del ingreso bruto, conforme a lo dispuesto en la Sección 117 del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*).

- Los programas de asistencia para el cuidado de los dependientes, para los casos en que sea razonable creer que la cantidad que se paga por el servicio recibido está excluida del ingreso bruto, conforme a lo dispuesto en la sección 129 del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*).
- Los pagos que recibe el empleado por un plan aprobado de retiro [son sujetos a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT) para los empleados que son residentes del estado de California, a menos que el empleado elija la exención (ser libre de la responsabilidad) sobre la retención de impuestos].
- Las contribuciones del empleador para un fondo de fideicomiso, conforme a lo dispuesto en la Sección 401(a) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*) o las contribuciones hechas para un plan de retiro conforme a lo dispuesto en la Sección 403(b) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*). Las contribuciones de los empleadores para ciertos planes aprobados de retiro o de compensación con pagos aplazados como los que se definen en las Secciones 401(k), 408(k), 408(p) y 403(b) del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*), tampoco serán sujetas al impuesto sobre la nómina a menos de que las contribuciones que se hagan sean como resultado de un acuerdo de reducción de salario. Para obtener más información acerca de las contribuciones de los empleados para los planes de retiro, consulte la hoja de información *Types of Payments* (DE 231TP) (solamente disponible en inglés).
- Las deducciones a los salarios/sueldos de un empleado, que se aplican a cualquier plan de cuenta designada (*cafeteria plan*), que cumple con lo dispuesto en la Sección 125 del Código de Impuestos Internos (*Internal Revenue Code*) y que ha sido creado para los siguientes propósitos:
 - Seguro médico
 - Seguro dental
 - Seguro de la vista
 - Seguro de vida
 - Asistencia para el cuidado de los dependientes
 - Reembolso de gastos médicos o de hospitalización
- Los pagos hechos a un director de una corporación, por el trabajo realizado como director conforme a la Sección 622(b) del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC). Los pagos que se hacen al empleado que realiza este tipo de trabajo, son sujetos a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT) y se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT) si el director es un empleado de acuerdo a las leyes del derecho común. Consulte la hoja de información, *Empleo* (DE 231/S).
- Los pagos hechos a un director, por el tipo de trabajo realizado que no se encuentre definido en la Sección 622(b) del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC), pueden ser considerados como salarios/sueldos para propósitos de todos los impuestos sobre la nómina.
- Los pagos atrasados hechos a un empleado debido a que el empleador no cumplió con la Ley de Notificación de Ajustes y de Reentrenamiento del Trabajador (WARN, por sus siglas en inglés), son sujetos a la retención del Impuesto de Ingreso Personal (PIT) y se reportan como salarios/sueldos sujetos al Impuesto de Ingreso Personal (PIT).

¿SE DEBEN REPORTAR LOS SALARIOS/SUELDOS CUÁNDO SE GANAN O CUÁNDO SE PAGAN?

Para propósitos de reportar los salarios/sueldos, estos serán sujetos a impuestos a partir de que se presenten cualquiera de las situaciones siguientes: cuando los salarios/sueldos sean realmente pagados, cuando se haya acreditado que el pago está disponible en la cuenta del empleado o que se haya apartado este pago y pueda ser retirado por el empleado en cualquier momento aunque no se encuentre aún en su posesión y finalmente, los salarios/sueldos también serán sujetos a impuestos cuando el empleado reciba su pago por trabajo realizado, en una forma diferente al pago con dinero en efectivo. La cantidad semanal de pagos de beneficios que recibe un solicitante del Seguro de Desempleo (UI), Seguro de Discapacidad (DI) y Permiso Familiar Pagado (PFL), se basa en la cantidad de salarios/sueldos que fueron pagados durante el trimestre en el que los salarios/sueldos fueron más altos dentro del período reglamentario correspondiente. Por esta razón, es importante que los salarios/sueldos se reporten durante el trimestre en el que realmente se hayan pagado al empleado, o durante el trimestre en el que los salarios/sueldos ya se encontraban a disposición del empleado aunque aún no estuvieran en posesión de éste.

Si los salarios/sueldos correspondientes al empleado aún no han sido pagados en el momento en que se haya vencido la fecha límite para presentar el formulario *Quarterly Contribution Return and Report of Wages (Continuation)* (DE 9C) (solamente disponible en inglés), entonces estos salarios/sueldos que no fueron pagados dentro del tiempo requerido por la ley, tendrán que ser reportados en otro formulario DE 9C, bajo la siguiente frase: **“Wages Legally Due But Unpaid”** (esta frase indica que son salarios/sueldos que se han ganado pero el período de pago se ha vencido y aún no han sido pagados). Con esto se asegura que el solicitante de beneficios reciba el crédito apropiado sobre sus salarios/sueldos, para el trimestre en el que estos salarios/sueldos se debieron de haber pagado. Sin embargo, el pago de los impuestos sobre la nómina correspondiente a los salarios/sueldos, se realizará hasta el momento en el que los salarios/sueldos hayan sido pagados al empleado, o en el momento en que estos salarios/sueldos ya se encontraban a disposición del empleado aunque aún no estuvieran en posesión de éste.

Información Adicional

Usted puede encontrar información adicional sobre los salarios/sueldos que son sujetos a impuestos, en la hoja de información *Types of Payments* (DE 231TP) (solamente disponible en inglés). Para obtener más información relacionada a este tema, por favor comuníquese al Centro de Asistencia al Contribuyente, al **888-745-3886** o visite la Oficina de Impuestos de Empleo del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD). Para localizar la oficina más cercana a usted, consulte la guía *California Employer's Guide* (DE 44) (solamente disponible en inglés) o visite la página de Internet del Departamento (EDD) en www.edd.ca.gov/Office_Locator/. El Departamento (EDD) también le ofrece información disponible a través de seminarios y cursos por Internet, sin costo alguno. Usted puede revisar los cursos del Departamento (EDD) que se toman en persona y por Internet, consultando la siguiente página de Internet: www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/.

El Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) ofrece igualdad de oportunidad al empleo, acceso a sus programas y servicios. Servicios de asistencia para las personas con discapacidades están disponibles cuando se soliciten. Para pedir servicios, asistencia y/o formatos alternos, comuníquese al **888-745-3886** o por TTY (teletipo) al **800-547-9565**.

Esta hoja de información es proporcionada como un servicio al público y su propósito es proporcionar asistencia no técnica. Cada intento que se ha hecho para proporcionar 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, u cualquier otro tipo de asesoría profesional.