

EMPLEO

Generalmente, el “empleo” significa el servicio desempeñado por un empleado a cambio de un salario/sueldo. Un “empleador” puede ser cualquier entidad que disponga de empleados, tal como un propietario único, una empresa conjunta, una sociedad, una compañía de responsabilidad limitada, o una corporación. Un “empleador” también puede incluir asociaciones, fideicomisos, fundaciones caritativas, organizaciones sin fines de lucro, entidades públicas y otras organizaciones. Un individuo se determina ser un “empleado” bajo las reglas de la ley judicial (common law, en inglés) o mediante la aplicación de leyes reglamentarias específicas. Consulte la *Hoja de Información* titulada en inglés: *Types of Employment (Tipos de Empleo)* (DE 231TE).

¿Quién es un Empleador?

La Sección 675 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC, por sus siglas en inglés), estipula que un negocio se determina ser un empleador cuando emplea a uno o más empleados y paga salarios/sueldos mayores de \$100 en un trimestre de calendario. Los salarios/sueldos son compensación por servicios personales desempeñados, incluyendo, pero no limitados, a pagos en efectivo, comisiones, bonos y el valor razonable en efectivo de pagos no monetarios por servicios proporcionados, tales como alojamiento y comida. Consulte la *Hoja de Información* titulada en inglés: *Types of Payments (Tipos de Pagos)* (DE 231TP).

Una vez que un negocio se determine ser un empleador, tiene que completarse un formulario de registro, de la serie DE 1, y presentarse dentro de un plazo de 15 días al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés). Cada empleador es responsable de reportar los salarios/sueldos pagados a sus empleados, de pagar las contribuciones respectivas al Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) y al Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT, por sus siglas en inglés), y de retener y remitir las contribuciones del Seguro Estatal de Incapacidad* (SDI, por sus siglas en inglés) e Impuestos de Ingresos Personales (PIT, por sus siglas en inglés) debidos sobre los sueldos pagados.

¿Quién es un Empleado?

Un “empleado” incluye todo lo siguiente:

- Cualquier director corporativo.
- Cualquier trabajador que sea un empleado bajo las reglas habituales de la ley judicial (common law).
- Cualquier trabajador cuyos servicios estén cubiertos específicamente por la ley.

Un empleado puede desempeñar servicios de manera permanente, temporal, o de menos de tiempo completo. La ley **no** excluye los servicios de los empleos que se conocen comúnmente como jornalero por día, trabajo de tiempo parcial, trabajo con contrato temporal, ayuda temporal, trabajo durante un período de prueba, o mano de obra externa. Consulte la *Hoja de Información* titulada en inglés: *Casual Labor (Trabajo con Contrato Temporal)* (DE 231K).

¿Quién es un Empleado Conforme a la Ley Judicial (Common Law)?

La determinación sobre si una persona es un empleado, a efecto de la Sección 621(b) del Código del Seguro de Desempleo de California

será basada en las reglas pertinentes habituales conforme a la ley judicial (common law) utilizadas para determinar una relación entre empleador y empleado. El factor más importante para determinar si una persona que desempeña ciertos servicios es empleado de otra persona, es el derecho del empleador de ejercer control sobre la manera y los medios en que se logra un resultado deseado. El derecho de control, independientemente si se ejerce o no, es el factor más importante para determinar la relación. El derecho de despedir a un empleado a voluntad suya y sin motivo alguno es evidencia firme del derecho de control. Otros factores que deben tomarse también en consideración son:

1. Si la persona que desempeña los servicios está comprometida o no en una ocupación o negocio establecido por separado.
2. La clase de ocupación, referente a la localidad, el trabajo generalmente es hecho bajo la dirección de un empleador, sin supervisión.
3. El nivel de la habilidad requerida de la persona para desempeñar el trabajo o los servicios y lograr el resultado deseado.
4. La distinción entre el empleador o la persona que proporciona los servicios, y quien proporciona los instrumentos, las herramientas y el lugar de trabajo para la persona que hace el trabajo.
5. La duración del tiempo durante el cual se presten los servicios para determinar si el desempeño es un evento aislado o de naturaleza continua.
6. El método de pago, si es por tiempo, por pieza, o por un trabajo en particular.
7. Si el trabajo es o no parte del negocio regular del empleador, o si el trabajo no está dentro del negocio regular del empleador.
8. Si las partes interesadas creen o no que están creando una distinción en relación entre quien es el empleador y quien es el empleado.
9. El grado del control real ejercido por el empleador sobre la manera y los medios del desempeño de los servicios llevados a cabo.
10. Si el empleador está dedicado o no a una empresa mercantil o si los servicios que se están desempeñando son o no para el beneficio o la conveniencia del empleador como individuo.

Otra consideración es, si el trabajador puede tomar o no decisiones que le permitan la capacidad de obtener ganancias o incurrir pérdidas financieras. La inversión del tiempo del trabajador no es suficiente para mostrar un riesgo de pérdida.

Los factores indicados anteriormente son evidencia del derecho de control. Estos factores se describen en más detalle en la Sección 4304-1 del Título 22 del Código de Regulaciones de California. Una determinación/decisión sobre si una persona es o no un empleado dependerá de una agrupación de factores que son significativos en relación al servicio que se esté desempeñando, en lugar de un sólo factor dominante.

Las cortes judiciales y la Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo de California sostienen que la existencia de un contrato por escrito no es, por sí solo, un factor determinante. Las verdaderas prácticas entre ambas partes interesadas en la relación laboral

*Incluyendo el Permiso Familiar Pagado (PFL)

son más importantes que la composición escrita de un contrato para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente.

¿Quién es un Empleado/Empleador Conforme a la Ley Reglamentaria Específica de Ley? (Consulte la *Hoja de Información: Empleados Estatutarios* (DE 231SE/S).

Un trabajador no considerado ser un empleado de acuerdo a la ley judicial (common law) podría ser considerado un empleado conforme a la ley reglamentaria para los propósitos del Seguro de Desempleo, el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional y el Seguro Estatal de Incapacidad bajo circunstancias tales como, pero sin limitarse a las siguientes:

- Un conductor agente comercial o conductor a comisión dedicado a la distribución de productos, tales como carne, vegetales, frutas, pan, bebidas (con excepción la leche), o servicios de lavandería o lavado en seco para el beneficio de su empleador. Vea la **Nota** abajo.
- Como vendedor que viaja o que trabaja en cierta ciudad, (con excepción de un conductor agente comercial o un conductor a comisión), que trabaje tiempo completo en nombre de un empleador, (con excepción de ciertas actividades de ventas que se lleven a cabo por medio de un negocio secundario en nombre de alguna otra persona), al cual se le transmitirá las órdenes recibidas por parte de los mayoristas, minoristas, contratistas u operadores de hoteles, restaurantes u otros establecimientos semejantes de mercancía para reventa o suministros para usar en sus operaciones de negocios. Vea la **Nota** abajo.
- Un trabajador doméstico que desempeñe servicios de acuerdo con las especificaciones proporcionadas por la persona para quien se presten los servicios con los materiales o bienes proporcionados por éste y que deben devolverse a o a otra persona que el empleador designe. Vea la **Nota** abajo.

Nota: Para que los reglamentos específicos indicados arriba sean aplicables, el contrato de servicio debe expresar sustancialmente que todos los servicios deben ser desempeñados personalmente por el trabajador. Adicionalmente, la persona que desempeña los servicios en las tres categorías indicadas arriba, no será considerado un empleado legal basado en la ley reglamentaria si el empleado tiene inversiones sustanciales en las instalaciones usadas en conexión con el desempeño de tales servicios, excepto en instalaciones de transporte, o si los servicios son en la naturaleza parte de una transacción única y no parte de una relación continua con el empleador para quien los servicios serán desempeñados.

- Un autor desempeña servicios de empleo cuando es contratado para la creación de un trabajo de autoría ordenado o comisionado especialmente por otra parte. Las partes interesadas convienen expresamente por escrito en que la obra resultante será considerada un trabajo hecho bajo contrato y la parte interesada que ordena o comisiona obtiene la propiedad de todos los derechos comprendidos en la propiedad intelectual de la obra.
- Cualquier miembro de una compañía de responsabilidad limitada que se le considera una corporación para propósitos de impuestos de ingresos personales federales. Consulte la *Hoja de Información* titulada en inglés: *Limited Liabilities Entities (Entidades de Responsabilidad Limitada)* (DE 231LLC).
- Un trabajador de construcción sin licencia que desempeña servicios para cuales se requiere una licencia de contratista (es decir, un contratista, con licencia o sin licencia, que contrata a subcontratistas o trabajadores de la construcción sin licencia, es el empleador de esos trabajadores o subcontratistas).

Consulte la *Hoja de Información: Industria de la Construcción* (DE 231G/S).

¿Quién no se Considera Empleado?

Los contratistas independientes no son empleados. Ellos se ocupan separadamente en negocios de buena fe/genuinos. Un negocio de buena fe/genuino está sujeto a pérdidas y ganancias. Generalmente, los contratistas independientes son contratados para desempeñar cierta clase específica de trabajo y tienen el derecho a controlar la manera que se lleva a cabo el trabajo. Ellos tienen una inversión sustancial en el negocio y habitualmente desempeñan servicios para más de un negocio. Por lo general, los contratistas independientes son cualquier persona que no sea un empleado bajo las reglas de la ley judicial (common law) a menos que sean empleados bajo la ley reglamentaria.

Servicios de Ciertos Empleados Excluidos por la Ley Reglamentaria (Consulte la Hoja de Información: Empleo Exento (DE 231EE/S).

Los servicios desempeñados por ciertos empleados son excluidos específicamente por la ley, y sus sueldos/salarios no son sujetos a contribuciones al Seguro de Desempleo, al Impuesto de Entrenamiento Ocupacional y al Seguro Estatal de Incapacidad. Ejemplos de estos ciertos empleados son, pero no se limitan a:

- Los miembros de la familia, pero restringidos a:
 1. A jóvenes menores de 18 años de edad que son empleados por su padre o madre o ambos, sean biológicos o adoptivos los padres;
 2. Un adulto que esté empleado por su hijo o hijos biológicos o adoptados; o
 3. La persona que esté empleado por su esposo/a o pareja doméstica registrada (definido en la Sección 297 del Código de la Familia).

Esta exclusión sólo puede ser aplicada a los propietarios únicos y las sociedades donde el trabajador tenga uno de los parentescos mencionados arriba con todos los socios. Los sueldos pagados a esos trabajadores están sujetos a retención del Impuesto de Ingreso Personal y reportados como salarios/sueldos del Impuesto de Ingreso Personal.

- Los estudiantes menores de 22 años de edad inscritos tiempo completo en una institución académica y que desempeñen servicios para obtener crédito en un programa de experiencia en el trabajo. Los salarios/sueldos pagados a esos trabajadores están sujetos a retención del Impuesto de Ingreso Personal y son reportados como sueldos/salarios de Impuesto de Ingreso Personal.
- Los vendedores y los servicios de un agente de inversiones. (Consulte la *Hoja de Información* titulada en inglés: *Salepersons (Vendedores)* (DE 231N).

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para asistencia adicional, favor de ponerse en contacto con el Centro de Asistencia al Contribuyente al 888-745-3886 ó visite la Oficina de Impuestos de Empleo más cercana a usted indicadas en el folleto titulado en inglés: *California Employer's Guide* (DE 44) o visite el sitio de Internet del Departamento del Desarrollo del Empleo en, www.edd.ca.gov/Office_Locator/. Hay información adicional disponible por medio de los seminarios de impuestos de nómina y cursos por Internet gratuitos. Vea la lista de los cursos que se ofrecen ya sea en persona o por Internet, en el sitio de Internet del Departamento del Desarrollo de Empleo en www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminar/.

El Departamento del Desarrollo de Empleo (EDD) es un empleador/ programa de oportunidades equitativas. Servicios auxiliares y de asistencia para las personas discapacitadas, están disponibles cuando se solicitan. Peticiones para servicios, asistencia y/o formato alterno, necesitan hacerse llamando al 1-888-745-3886 (voz) o TTY al 1-800-547-9565.

Esta hoja de información se proporciona como un servicio público, y tiene como propósito proporcionar asistencia que no sea técnica. Se han hecho todos los esfuerzos para proporcionar información que sea consistente con los estatutos, reglas y decisiones administrativas y de la corte de justicia adecuados. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, reglamentos y decisiones administrativas y de la corte de justicia no compromete ni al Departamento del Desarrollo del Empleo ni al contribuyente. Cualquier información proporcionada no tiene como propósito ser consejo legal, de contabilidad, de impuestos, de inversiones ni otro consejo profesional.