

## EMPLEO

Generalmente, el “empleo” ocurre cuando un empleador contrata a un empleado para realizar un servicio a cambio de un salario/sueldo. Un “empleador” puede ser cualquier entidad de empleo, 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, empleador de trabajador(es) de servicios domésticos y otras organizaciones. Se determina que un individuo es un “empleado” de acuerdo a las reglas del derecho común (*common law*) o mediante la aplicación de estatutos específicos. Para obtener más información acerca de los diferentes tipos de empleo, consulte la hoja de información titulada en inglés *Types of Employment (DE 231TE)* (solamente disponible en inglés).

### ¿Quién es un empleador?

La Sección 675 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC, por sus iniciales en inglés), establece que cualquier empresa/negocio/compañía es considerada como un empleador, cuando emplea a uno o más empleados y paga salarios/sueldos de más de \$100 en cualquier trimestre de un año calendario. Los salarios/sueldos son la compensación pagada por servicios desempeñados, incluyendo pero no limitados a pagos en efectivo, comisiones, bonos y el equivalente al valor razonable de dinero en efectivo pagados en alojamiento y comida. Para obtener más información sobre los diferentes tipos de salarios/sueldos, consulte la hoja de información titulada en inglés *Types of Payments (DE 231TP)* (solamente disponible en inglés).

Cuando una empresa/negocio/compañía es considerada como un empleador, ésta tiene que registrarse con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD, por sus iniciales en inglés) dentro de los 15 días siguientes. Los empleadores son responsables de reportar los salarios/sueldos pagados a sus empleados, de pagar las contribuciones respectivas del Seguro de Desempleo (UI, por sus iniciales en inglés), el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT, por sus iniciales en inglés), retener y enviar las contribuciones del Seguro Estatal de Discapacidad\* (SDI, por sus iniciales en inglés) y la retención de Impuesto de Ingreso Personal (PIT, por sus siglas en inglés) correspondientes a los salarios/sueldos pagados.

### ¿Quién es un empleado?

Un “empleado” incluye a todos los siguientes:

- Cualquier funcionario corporativo.
- Cualquier trabajador que es un empleado bajo las reglas del derecho común (*common law*).
- Cualquier trabajador cuyos servicios estén definidos específicamente por la ley.

Un empleado puede desempeñar servicios de una forma permanente, temporal, o de tiempo parcial. La ley no excluye los servicios de empleos conocidos comúnmente como empleos por un día, empleo de tiempo parcial, empleo por contrato temporal, empleo durante un período de prueba, o mano de obra externa. Para obtener más información, consulte la hoja de información titulada en inglés *Casual Labor (DE 231K)* (solamente disponible en inglés).

### ¿Quién es un empleado de acuerdo al derecho común (*common law*)?

De acuerdo a la Sección 621(b) del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC), para que una persona sea considerada como un empleado, deberá ser determinado conforme a las reglas del derecho común (*common law*), utilizadas para determinar si existe una relación entre empleador y empleado.

Para determinar si una persona desempeña ciertos servicios como empleado para un empleador, el factor más importante es el derecho del empleador de ejercer el control sobre la manera y los medios en que se logra el resultado deseado. El derecho de ejercer el control, independientemente si se ejerce o no, es el factor más importante para determinar si existe una relación laboral. El derecho de despedir a un empleado por voluntad propia y sin motivo alguno, es evidencia clara del derecho de control. Otros factores que se deben tomar en consideración son:

1. Si la persona que desempeña los servicios está comprometida o no, con otra ocupación o negocio establecido.
2. El tipo de empleo, sin importar el lugar de trabajo, es desempeñado bajo la dirección de un empleador, sin ninguna supervisión.
3. El nivel de habilidad requerido para realizar el trabajo o los servicios y lograr el resultado deseado.
4. Si el empleador o la persona que proporciona los servicios, provee los instrumentos, las herramientas y el lugar de trabajo a la persona que va a realizar el trabajo.
5. El tiempo durante el cual se realizan los servicios determina si la actividad desempeñada es un evento aislado o es hecha de forma continua.
6. La forma en cómo se realiza el pago por los servicios sin importar si es por tiempo, por pieza, o por un trabajo en particular.
7. Si el trabajo es o no parte de la actividad regular que desempeña el negocio del empleador, o si el trabajo no está relacionado con la actividad que realiza el empleador.
8. Si las partes interesadas creen o no que están estableciendo una relación de empleador y empleado.
9. El grado de control que es ejercido por el empleador sobre la manera y los medios de los servicios desempeñados.
10. Si el empleador es parte o no de una empresa o si los servicios que se están desempeñando son para el beneficio o la conveniencia del empleador como un individuo.

Otra consideración relacionada al empleo es, si el empleado puede tomar o no decisiones que le permitan obtener ganancias o incurrir en pérdidas financieras. La inversión de tiempo del empleado no es suficiente para mostrar un riesgo de pérdida.

Los factores indicados anteriormente son evidencia del derecho de ejercer el control. Estos factores se describen por completo en la Sección 4304-1 del [Título 22 del Código de Reglamentos de California](#) (CCR, por sus iniciales en inglés). Para determinar si una persona es o no un empleado, dependerá de un conjunto de factores que son significativos en relación al servicio que está siendo desempeñado, en lugar de depender de un solo factor dominante.

Las cortes judiciales y la Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo de California (CUIAB, por sus iniciales en inglés) sostienen que la existencia de un contrato por escrito, no es por sí solo un factor determinante. Las prácticas llevadas a cabo entre las partes interesadas en la relación laboral, son más importantes que un contrato por escrito, para determinar si una persona es un empleado o un contratista independiente.

**¿Quién es un empleado/empleador conforme a las Leyes de Empleo Establecidas?** Para obtener más información, consulte la hoja de información titulada Empleados Estatutarios ([DE 231SE/S](#)).

Una persona que no es considerada un empleado de acuerdo al derecho común (*common law*), puede ser considerada un empleado conforme a la ley reglamentaria para los propósitos del Seguro de

Desempleo (UI), el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT) y el Seguro Estatal de Discapacidad (SDI), bajo las circunstancias que incluyen, pero no limitadas a los siguientes:

- Un agente-conductor o conductor-vendedor por comisión en representación de su empleador, la distribución de productos tales como carne, vegetales, frutas, panadería, bebidas (con excepción de la leche), o servicios de lavandería o tintorería. Vea la **Nota** a continuación.
- Un vendedor que viaja o que trabaja localmente en una ciudad, (con excepción de un agente-conductor o conductor-vendedor por comisión), que se dedica tiempo completo a representar a su empleador como un intermediario comercial, que realiza el envío (con la excepción de ventas llevadas a cabo para un negocio alterno en nombre de otra persona), de órdenes recibidas por parte de los mayoristas, minoristas, contratistas u operadores de hoteles, restaurantes u otros establecimientos semejantes de mercancía para la reventa o suministros para ser usados en las operaciones de sus negocios. Vea la **Nota** a continuación.
- Un trabajador doméstico que desempeña servicios de acuerdo con las especificaciones proporcionadas por la persona para la que está prestando los servicios, con los materiales o bienes suministrados por éste y que deben ser devueltos a esta persona u otra persona a la que el empleador designe. Vea la **Nota** a continuación.

**Nota:** Para que las disposiciones legales indicadas arriba sean aplicables, el contrato de servicio debe expresar sustancialmente, que todos los servicios deban ser desempeñados personalmente por el empleado. Adicionalmente, la persona que desempeña los servicios en las tres categorías indicadas arriba, no puede ser considerado un empleado legal basado en la ley reglamentaria, si el empleado tiene una inversión sustancial en las instalaciones usadas en conexión con el desempeño de tales servicios, con la excepción de cuando el transporte es facilitado, o si la transacción de los servicios prestados ocurre una sola vez y no es parte de una relación continua con el empleador para quien los servicios son desempeñados.

- Un autor dedicado a crear un trabajo de autoría que fue ordenado especialmente o comisionado por otra persona o grupo. Las partes interesadas deben acordar expresamente por escrito en que la obra resultante será considerada un trabajo hecho bajo un contrato y la persona o grupo 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 es considerada una corporación para los propósitos de impuestos federales sobre los ingresos. Consulte la hoja de información titulada en inglés *Limited Liabilities Entities* (DE 231LLC) (solamente disponible en inglés).
- Un trabajador de construcción sin licencia que se dedica a desempeñar servicios para los que 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 titulada *Industria de la Construcción* (DE 231G/S).

### ¿Quién no es considerado un empleado?

Los contratistas independientes no son empleados. Ellos están involucrados en negocios legales establecidos de forma separada. Un negocio legal está sujeto a pérdidas y ganancias. Generalmente, los contratistas independientes son contratados para desempeñar un trabajo específico y tienen el derecho de controlar la manera en

que el trabajo se lleva a cabo. Ellos tienen una inversión sustancial en el negocio y normalmente desempeñan servicios para más de un negocio. Por lo general, los contratistas independientes son cualquier persona que no son considerados empleados, bajo las reglas del derecho común (*common law*), a menos que sean empleados bajo la ley estatutaria.

**Servicios desempeñados por los empleados, que no son considerados como empleo por la Ley Reglamentaria** (Consulte la hoja de información titulada Empleo Exento (DE 231EE/S).

Algunos servicios desempeñados por ciertos empleados son excluidos específicamente por la ley, y sus salarios/sueldos no están sujetos a impuestos del Seguro de Desempleo (UI), Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT) y Seguro Estatal de Discapacidad (SDI). Ejemplos de estos empleados incluyen, pero no están limitados a:

- Miembros de la familia, pero con restricción a:
  1. Un hijo menor de 18 años de edad que es empleado por sus padres biológicos o padres adoptivos;
  2. Un adulto que es empleado por su hijo o hijos biológicos o adoptados; o
  3. Un individuo que es empleado por su esposo(a) o pareja doméstica registrada [como es definido en la Sección 297 del Código Familiar (*Family Code*)].Esta restricción puede ser aplicada solamente a los propietarios únicos y las sociedades donde el empleado tiene uno de los parentescos mencionados arriba con todos los socios. Los salarios/sueldos pagados a esos empleados son reportados y están sujetos a la retención del Impuesto Sobre el Ingreso Personal (PIT).
- Los estudiantes menores de 22 años de edad inscritos de tiempo completo en una institución académica y que están desempeñando servicios para obtener créditos académicos en un programa de experiencia en el trabajo. Los salarios/sueldos pagados a esos trabajadores son reportados y están sujetos a la retención del Impuesto Sobre el Ingreso Personal (PIT).
- Los vendedores y los servicios de un agente de inversiones. Consulte la hoja de información titulada en inglés *Salepersons* (DE 231N) (solamente disponible en inglés).

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener más información relacionada con 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 titulada en inglés *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/](http://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 en [www.edd.ca.gov/Payroll\\_Tax\\_Seminar/](http://www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminar/).

El Departamento del Desarrollo de 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 formato alterno, comuníquese al **888-745-3886** o por TTY (teletipo) al **800-547-9565**.

Esta hoja de información se proporciona como un servicio público y su propósito es proporcionar asistencia que no sea técnica. Cada intento que se ha hecho para proporcionar información, es consistente con los estatus apropiados, reglas y decisiones administrativas y judiciales. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, los reglamentos y las decisiones administrativas y judiciales no están 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.