

EMPLEO

Generalmente, el empleo tiene lugar cuando un empleador contrata los servicios de un empleado a cambio de un pago. Un "empleador" puede ser cualquier entidad que use empleados tal como un propietario único, una empresa mancomunada, una sociedad, una compañía de responsabilidad limitada o una corporación. Un "empleador" también puede comprender asociaciones, fideicomisos, fundaciones caritativas, organizaciones sin fines de lucro, entidades públicas y otras organizaciones. Se determina que un individuo es un "empleado" bajo las reglas del derecho consuetudinario o mediante la aplicación de estatutos específicos.

¿Quién es un empleador?

Generalmente, un negocio se convierte en empleador cuando los sueldos totales pagados a uno o más empleados son mayores de \$100 en un trimestre calendario. El término salario(s) es definido como la remuneración por servicios desempeñado incluyendo los pagos en efectivo, comisiones, bonos y el valor razonable en efectivo de los pagos no monetarios por servicios.

Una vez que un negocio se convierte en empleador, debe llenar un formulario de registro, DE 1 y presentarlo dentro de los 15 días siguientes al Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD). Los empleadores son responsables de reportar los sueldos pagados a sus empleados y de pagar las contribuciones al seguro de desempleo (UI) y el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT) sobre esos sueldos, así como retener y remitir las contribuciones del Seguro Estatal de Incapacidad* (SDI) e Impuestos sobre Ingresos Personales (PIT) debidos sobre los sueldos pagados a los trabajadores.

¿Quién es un empleado?

Un "empleado" incluye cualquiera de los siguientes:

- Cualquier funcionario de una corporación.
- Cualquier trabajador que sea un empleado bajo las reglas habituales del derecho consuetudinario.
- Cualquier trabajador cuyos servicios estén cubiertos específicamente por la ley.

Un empleado puede desempeñar servicios sobre una base que no llegue a tener carácter de tiempo completo o permanente. La ley no excluye los servicios de los empleos que se conocen comúnmente como jornalero por día, trabajo de tiempo parcial, mano de obra informal, ayuda temporal, trabajo durante un período de prueba o mano de obra externa.

¿Quién es un empleado conforme al derecho consuetudinario?

Un empleado conforme al derecho consuetudinario es un individuo que es contratado por un empleador para

desempeñar servicios y el empleador tiene el derecho de ejercer control sobre la manera y los medios con los que el individuo desempeña sus servicios. El derecho de control, ejérsese o no, es el factor más importante para determinar la relación. El derecho para despedir a un empleado a su libre albedrío y sin motivo es prueba del derecho de dirección y control. Otros factores que deben tomarse 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, con referencia a si, en la localidad, el trabajo generalmente es hecho bajo la dirección de un empleador, sin supervisión.
3. La capacidad requerida para desempeñar 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 para la persona que lo hace.
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, de salario 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 creen o no que están creando la relación entre el empleador y el empleado.
9. El grado del control real ejercido por el empleador sobre la manera y los medios del desempeño de los servicios.
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 de que le permitan obtener una utilidad o incurrir en una pérdida financiera. La inversión del tiempo del trabajador no es suficiente para mostrar un riesgo de pérdida.

Los factores indicados anteriormente son evidencia del derecho de controlar. Estos factores están descritos en más detalle en la Sección 4304-1 del Título 22 del Código de Regulaciones de California. Una determinación de si un individuo es o no un empleado dependerá de agrupamiento de los factores que sean significativos con relación al servicio que se esté desempeñando, más bien que un solo factor dominante.

* Incluyendo el Permiso Familiar Pagado (PFL)

¿Quién es un empleado por estatuto específico de ley?

Un trabajador no considerado como empleado de acuerdo con el derecho consuetudinario podría ser un empleado estatutario conforme a la ley para propósitos del UI, el SDI y el ETT bajo circunstancias tales como, pero sin limitarse a, las siguientes:

- Un conductor agente comercial o conductor a comisión dedicado a la distribución de productos de carne, productos vegetales, productos frutícolas, productos de panadería, bebidas (con excepción de la leche) o servicios de lavandería o lavado en seco para su empleador. Vea **Nota** abajo.
- Un trabajador doméstico que desempeñe servicios de acuerdo con las especificaciones proporcionadas por el individuo para quien se presten los servicios con los materiales o bienes proporcionados por éste y que deben devolversele o a otra persona que él o ella designen. Vea **Nota** abajo.
- Como vendedor viajero o ciudadano, con excepción de un conductor agente comercial o un conductor a comisión, que trabaje tiempo completo a la solicitud en nombre de, y la transmisión a, su empleador (excepto por las actividades de ventas colaterales en nombre de alguna otra persona) de las órdenes recibidas de 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 **Nota** abajo.

Nota: Para que los estatutos específicos indicados arriba sean aplicables, el contrato de servicio deberá contemplar que sustancialmente todos los servicios deben ser desempeñados personalmente por el trabajador. Además, un individuo desempeñando los servicios en las tres categorías mencionadas arriba, no sería considerado(a) un(a) empleado(a) estatutario si el empleado tiene invertido una cantidad sustancial en las instalaciones usadas en el desempeño de tales servicios, excepto instalaciones de transporte, o si los servicios son en la naturaleza de una transacción única no parte de una relación continua con quien contrató los servicios para quien tales servicios serán desempeñados.

- Un escritor desempeña servicios de empleo cuando una persona lo contrata para la creación de un trabajo de autoría ordenado o comisionado especialmente. Las partes convienen expresamente por escrito en que la obra resultante será considerada un trabajo hecho bajo contrato y la parte que ordena o comisiona obtiene la propiedad de todos los derechos comprendidos en la propiedad intelectual de la obra.
- Los trabajadores de la construcción que desempeñen servicios para los que se requiera una licencia de contratista son empleados de una persona que se requiere que tenga una licencia, a menos que los trabajadores en realidad tengan licencia. En otras palabras, un contratista que contrata a subcontratistas o trabajadores de la construcción sin licencia es el empleador de esos trabajadores o

subcontratistas (vea la *Hoja de Información* [DE 231G:] *Industria de la Construcción*).

¿Quién No se Considera Empleado?

Los contratistas independientes no son empleados. Ellos se desempeñan separadamente en sus negocios legítimos. Un negocio legítimo está sujeto a pérdidas y ganancias. Generalmente, ellos son contratados para efectuar cierta clase específica de trabajo y tienen el derecho a controlar la manera que se efectuará el trabajo. Ellos tienen una inversión sustancial en el negocio y desempeñan servicios para más de un negocio. Hablando en general, los contratistas independientes son cualquier persona que no sea un empleado bajo las reglas del derecho consuetudinario a menos que sean empleados estatutarios.

¿Hay servicios de los empleados que no están protegidos?

Los servicios de ciertos empleados están excluidos específicamente por la ley y sus sueldos no están sujetos al UI, ETT y el SDI. Algunos ejemplos de estos empleados son, pero no se limitan a, los siguientes:

- Los miembros de la familia, pero restringidos a:
 - 1) Un(a) joven menor de 18 años de edad que esté empleado por su padre o madre o su padre y madre biológicos o adoptivos;
 - 2) Un adulto que esté empleado por su hijo o hijos biológicos o adoptados; o
 - 3) Un individuo que esté empleado por su cónyuge 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 PIT.

- Los estudiantes menores de 22 años de edad inscritos a tiempo completo en una institución académica y que desempeñen servicios para obtener crédito en un programa de experiencia en el trabajo. Los sueldos pagados a esos trabajadores están sujetos a retención del PIT y reportados como salarios PIT.
- Vendedores directos (vea *Hoja de Información* [DE 231N:] *Vendedores*).

Información Adicional

Para información adicional acerca de Impuestos de Empleos, visite su oficina más cercana de Impuestos de Empleos, indicadas en el folleto llamado en inglés "*California Employer's Guide*" (DE 44) ó en nuestro sitio electrónico al www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm#taxloc. ó llámenos al número gratis al 1-800-547-9565.