

SUELDOS

¿CUÁLES SON LOS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE EL EMPLEO?

Los impuestos estatales sobre el empleo (también conocidos como impuestos estatales sobre *nómina*) son las contribuciones al: Seguro de Desempleo (UI), el Impuesto de Capacitación Ocupacional (ETT), el Seguro Estatal por Incapacidad* (SDI) y la retención de impuestos de ingresos personales (PIT).

Los sueldos están sujetos a todos los impuestos sobre el empleo, y se reportan como sueldos de PIT, a menos que se indique otra cosa.

¿QUÉ SON LOS SUELDOS?

Los *sueldos* son los pagos, efectuados a un empleado, por sus servicios personales, incluyendo comisiones, bonos y el valor razonable en efectivo, de toda remuneración pagada a un empleado, en cualquier medio, que no sea efectivo (por ejemplo, alojamiento y alimentos).

Los sueldos incluyen, pero no se limitan a, lo siguiente:

- Los salarios, el pago por hora, el salario por pieza o los pagos por un trabajo en particular.
 - Las comisiones y los bonos.
 - El valor razonable en efectivo de cualquier remuneración que no sea en efectivo.
 - Alimentos y alojamiento:
 1. Excepto que los alimentos y el alojamiento no están sujetos a retención de PIT, ni se reportan como sueldos de PIT, cuando se proporcionan en el local de un empleador, para conveniencia del mismo, y en el caso del alojamiento, cuando éste se proporcione, como una condición del empleo.
 2. Hay reglas especiales que se aplican a los empleadores domésticos. Vea la Hoja de Información: *Servicios Domésticos* (DE 231L) y la *Guía del Empleador Doméstico* (DE 8829).
 - Las propinas en efectivo y los pagos adicionales de \$20 ó más en un mes, que se incluyan en una declaración escrita que el empleado proporcione al empleador. Vea la Hoja de Información: *Consejos* (DE 231T).
 - Las propinas de banquetes y las propinas, las cuales el empleador controle se consideran como sueldo regular, y están totalmente sujetas a impuestos. La sujeción a impuestos de las propinas de banquetes y las propinas que el empleador controle no depende de que el empleado las reporte al empleador.
- Los servicios legales del grupo que un empleador proporcione a un empleado, o a su cónyuge.
 - Las contribuciones del empleador, sin deducción en la nómina, en una cuenta autorizada de fideicomiso escolar (como por ejemplo la cuenta llamada en inglés “*Golden State Scholarship Trust*”) para el beneficio del empleado o el beneficiario designado por él.
 - Los sueldos, que no sean en efectivo, que el empleador aplique a una deuda del empleado, o que se aplique a una deuda del empleado con un tercero.
 - Los pagos por enfermedad y accidente, excepto los que se hagan bajo la ley de compensación para trabajadores, o los que se hagan de planes financiados por los empleados. Vea la página 2 para pagos por enfermedad y accidente pagados hace más de seis meses de calendario siguientes al último mes que el (la) empleado(a) trabajó para el empleador.
 - Las prestaciones que el empleador proporcione o pague, en nombre de los empleados y sus dependientes, a menos que se excluyan específicamente de los ingresos. Vea la Hoja de Información: *Sujeción a Impuestos sobre las Prestaciones de los Empleados* (DE 231EB).
 - Las contribuciones para pensión y jubilación que los empleadores hagan, a menos que éstas se hagan a un plan aprobado, como las que se definen en las Secciones 401(k), 408(k), 408(p), 403(a), 403(b) y 3121(v)(3), del Código de Rentas Internas (IRC).
 - Todas las contribuciones del empleador, bajo un arreglo en efectivo aprobado o diferido (tal como Sección 401 [k], del IRC) que representen contribuciones electivas del empleado. No se sujetan a retención de PIT, ni se reportan como sueldos de PIT, si los pagos se excluyen de los ingresos brutos, para propósitos del impuesto estatal sobre los ingresos.
 - Las cantidades diferidas bajo un plan no aprobado de remuneración diferida (sujetas a impuestos, cuando se presten los servicios, o cuando no haya riesgo sustancial de pérdida del derecho como consecuencia del incumplimiento de una obligación, lo que se presente posteriormente de estos dos casos).
 - Los pagos del empleador, sin deducciones en la nómina, de los impuestos requeridos del empleado, para el SDI y/o seguro social/medicare. (Excepción: los impuestos del seguro social/medicare que el empleador pague, sin deducción de la nómina, empleo domésticos, o por trabajo agrícola, no son sueldos para el propósito de UI, ETT y SDI pero se tienen que reportar como salarios PIT). Vea la Hoja de Información: *Seguro Social/Medicare/SDI Impuestos Pagados por el Empleador* (DE 231Q).

*Incluyendo Permiso Familiar Pagado (PFL).

Los sueldos no incluyen los siguientes tipos de pagos:

(Estos tipos de pagos no están sujetos a impuestos estatales sobre el empleo, ni se reportan como sueldos de PIT, a menos que se indique otra cosa).

- Los pagos a un hijo o hija menores de 18 años de edad, empleados por el padre o madre (o por una sociedad formada solamente por los padres); la esposa empleada por el esposo, o el esposo empleado por la esposa pareja doméstica empleado(a) por un miembro de la pareja doméstica (Como se define en la Sección 297 del Código de la Familia) y el padre o madre empleados por el hijo o la hija. Los pagos están sujetos a retención de PIT, y se reportan como sueldos de PIT.
- El pago para cubrir los gastos de negocios requeridos o necesarios, en los que el empleado incurra, mientras presta servicios para el empleador (por ejemplo, gastos de viaje).
- Los pagos de incapacidad por enfermedad o accidente, efectuados más de seis meses de calendario, después del último mes en que trabajó el empleado (sujetos a retención de PIT, y se reportan como sueldos de PIT).
- Las indemnizaciones por despido, si el propósito es complementar las prestaciones de remuneración por desempleo (sujetas a retención de PIT, y se reportan como sueldos de PIT).
- El pago por vacaciones o días festivos que se ganó, pero no se pagó, antes de la terminación del empleo (sujeto a retención de PIT, y se reporta como sueldo de PIT).
- Las primas de seguro médico, o los gastos por atención médica, que el empleador pague, en nombre del empleado, pareja doméstica del empleado (como se define en la Sección 297 del Código Familiar) o los dependientes del empleado.
- El pago de incapacidad por enfermedad o accidente, bajo una ley de compensación para trabajadores.
- Los gastos de mudanza, si es razonable creer, que los gastos son una deducción permisible al empleado, conforme a las Secciones 217 y 132, del IRC.
- Los premios por logros del empleado, si es razonable creer, que su monto se excluye, de los ingresos brutos, conforme a la Sección 74(c), del IRC.
- Los pagos de becas, o los subsidios para becarios, si es razonable creer, que su monto se excluye, de los ingresos brutos, conforme a la Sección 117, del IRC.
- Los programas de asistencia para atención de los dependientes, si es razonable creer, que su monto se excluye, de los ingresos brutos, conforme a la Sección 129, del IRC.
- Los pagos, de un plan aprobado, a un empleado, por su jubilación. (Sujetos a retención de PIT, para los residentes de California, a menos que el beneficiario elija que se le exente de la retención).
- Las contribuciones de un empleador a un fideicomiso, conforme a la Sección 401(a), del Código IRC, o a un plan de pensión, conforme a la Sección 403(b), del Código IRC. Las contribuciones del empleador a ciertos planes aprobados de jubilación o de remuneración diferida, como los que se definen en las Secciones 401(k), 408(k), 408(p) y 403(b) tampoco están sujetas a impuestos sobre el empleo, a menos que se hagan como resultado de un convenio de reducción del salario. Vea la tabla llamada "Tipos de Pagos", en la *Guía del Empleador de California* (DE 44), para consultar la situación de las contribuciones de los empleados a los planes de jubilación.

- Las deducciones en la nómina de los empleados efectuadas bajo un plan de "cafetería", que observe las disposiciones de la Sección 125, del IRC, efectuadas para los siguientes propósitos:

Seguro médico	Ayuda para atención de sus dependientes
Seguro dental	Reembolso de gastos médicos u hospitalarios
Seguro de la vista	
Seguro de vida	

- Los honorarios pagados a un director de una corporación, por prestar servicios en esta capacidad, según se define en la Sección 622(b), del Código de Seguro de Desempleo de California (CUIC). Estos servicios están sujetos a retención de PIT, y se reportan como sueldos de PIT, si el director es un empleado del sistema jurídico estadounidense - vea la Hoja de Información: *Empleo* (DE 231). Los pagos a los directores por servicios que no se definen en la Sección 622(c), del CUIC, pueden considerarse como sueldos, para todos los propósitos de impuestos sobre el empleo.
- Pagos atrasados otorgados a un empleado porque el empleador no cumplió con la ley llamada en inglés "Worker Adjustment and Retraining Notification Act" (WARN) (sujetos a retención de PIT, y se reportan como sueldos de PIT).

¿DEBERÍAN REPORTARSE LOS SUELDOS CUANDO SON PAGADOS O GANADOS?

Para propósitos de reporte, los sueldos están sujetos a impuestos, cuando se paguen, cuando se paguen implícitamente, o cuando un empleado reciba una remuneración que no sea en efectivo. Los sueldos se *pagan implícitamente*, cuando son acreditados a la cuenta de, o apartados para, el empleado, de modo que puedan retirarse en cualquier momento, aunque no estén realmente en su posesión. Los beneficios semanales, pagados a los solicitantes de beneficios del UI and SDI, se basan en el monto de los sueldos pagados, durante el trimestre, dentro del periodo reglamentario designado, en el que los sueldos de ese individuo eran más altos. Por esta razón, es importante reportar los sueldos, durante el trimestre, cuando éstos se paguen realmente, o se paguen implícitamente.

Si los sueldos que se deban a un empleado, dentro del tiempo requerido por la ley, aún no se pagan, al momento en que deba presentarse el *Reporte Trimestral de Sueldos y Retenciones* (DE 6), deberán incluirse en un DE 6, por separado, bajo la leyenda "Sueldos que se Deben Legalmente, pero que no se Han Pagado". Esto garantizará que un solicitante de beneficios reciba el crédito apropiado de sueldos, para el trimestre en que los sueldos deberían haberse pagado. Sin embargo, los impuestos sobre el empleo que se deban en estos sueldos deben pagarse, cuando los sueldos realmente se paguen, o se paguen implícitamente, al empleado.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede encontrarse información adicional sobre la sujeción a impuestos sobre los sueldos, en la DE 44. Las preguntas con respecto a sueldos pueden dirigirse a la Oficina local de Impuestos sobre el Empleo, que se indica en la DE 44, ó en nuestro sitio de Internet en www.edd.ca.gov/taxrep/taxloc.htm#taxloc. Además, usted puede llamarnos gratuitamente al 1-888-745-3886.

El 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.