

Empleo multiestatal

Seguro de Desempleo (UI), Impuesto de Capacitación Laboral (ETT) y Seguro Estatal de Incapacidad* (SDI)

Cuando un empleado presta servicios en California y en otros estados, se aplican cuatro criterios para determinar bajo la jurisdicción de qué estado estarían cubiertos los servicios que presta ese empleado (consulte las secciones 602 y 603 del Código del Seguro de Desempleo de California [CUIC, por sus siglas en inglés] que se indican a continuación). Estos criterios se aplican para determinar si los servicios que presta el empleado están sujetos a los impuestos del empleo en el estado de California o en algún otro estado. Un empleado debe prestar algún servicio en California antes de que se puedan aplicar los criterios para determinar si todos los servicios que presta el empleado se pueden asignar a California.

Secciones 602 y 603 del Código del Seguro de Desempleo de California

Las secciones 602 y 603 del [Código del Seguro de Desempleo de California \(CUIC\)](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) ([leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml)), similares a la disposiciones de las leyes de otros estados, contemplan la aplicación de cuatro criterios para determinar si los servicios de los empleados están sujetos a la ley de California para el Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés), el Impuesto de Capacitación Laboral (ETT, por sus siglas en inglés) y el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI, por sus siglas en inglés). Estas disposiciones uniformes previenen la duplicación de cobertura cuando un empleado presta servicios en más de un estado para el mismo empleador. La aplicación de un criterio debe dar como resultado que se reporten los salarios a California o a otro estado, o ese criterio no aplica. Los servicios prestados por una persona en un estado diferente a California no pueden estar sujetos a la ley de California a menos que una parte de esos servicios se hayan realizado en este estado. Estos cuatro criterios se aplican a cada empleado, no al empleador, en orden descendente:

(1) Localización

Los servicios de un empleado están “localizados” en California y, por lo tanto, son considerados sujetos a impuestos del empleo de California si todos o la

mayoría de los servicios del empleado son prestados en California, con solamente algunos servicios prestados casualmente en otra parte (por ejemplo, cuando el servicio prestado fuera del estado es temporal o de naturaleza transitoria o consisten en operaciones aisladas). Cuando el servicio prestado fuera de California es permanente, sustancial o no relacionado, no puede ser tratado como localizado en California.

(2) Base de operaciones

Si el criterio (1) no aplica a ningún estado, los servicios se consideran sujetos a los impuestos del empleo de California si algunos de esos servicios son llevados a cabo en California y la única base de operaciones del empleado para todos sus servicios está en California.

La base de operaciones se define como un lugar más o menos permanente desde el cual el empleado comienza a trabajar y regresa de manera habitual para recibir instrucciones del empleador, para comunicarse con clientes u otras personas, para reabastecer mercancías o suministros, reparar equipo o desarrollar otras funciones relacionadas a la prestación de servicios.

(3) Lugar de dirección y control

Si los criterios (1) y (2) no aplican a ningún estado, se considera que los servicios prestados por un empleado están sujetos a los impuestos del empleo de California si algunos de los servicios son prestados en California y el lugar desde el cual el empleador ejerce la dirección general y básica y el control sobre todos los servicios prestados por el empleado está en California.

(4) Residencia del empleado

Si los criterios (1), (2) y (3) no aplican a ningún estado, los servicios prestados por el empleado se consideran sujetos a los impuestos del empleo de California si algunos de los servicios se realizan en California y el empleado reside en California. *Residencia* significa que se tiene un lugar de residencia más o menos permanente. Es más que una mera parada transitoria pero no requiere necesariamente la intención de establecer una residencia permanente en el sentido domiciliario.

* Incluye al Permiso Familiar Pagado (PFL).

Atención: Los criterios explicados anteriormente son utilizados por todos los estados para determinar dónde deberían de reportarse los salarios de un empleado multiestatal. Si los salarios fueron reportados a otro estado por los servicios prestados en ese estado dentro del mismo año calendario, de acuerdo con la sección 930.1 del CUIIC, el empleador podría tener derecho a un crédito por dichos salarios reportados para calcular los salarios sujetos a impuestos del UI de California.

Adicionalmente, la mayoría de los estados, incluido California, se suscriben al acuerdo titulado en inglés *Reciprocal Coverage Arrangement* (IRCA). El cual establece que un empleador puede solicitar aprobación por escrito para reportar todos los salarios pagados a un empleado multiestatal, a cualquier estado en el que se presten los servicios, el empleado tenga una residencia, o el empleador mantenga un lugar para su negocio. Si desea elegir la opción de cubrir a sus empleados bajo los impuestos al empleo de California, complete el formulario titulado en inglés [Employer's Election to Cover A Multi-State Worker Under The California Unemployment Insurance Code \(DE 2325\) \(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2325.pdf).

Si desea que sus empleados queden cubiertos bajo alguna otra ley estatal, entonces el empleador debe comunicarse con el estado de su elección para que lo guíen.

Aplicación de las secciones 602 y 603 del CUIIC a un trabajador de producción cinematográfica

El 1 de enero de 2020 entró en vigor la modificación a las secciones 602 y 603 del CUIIC para ampliar la definición de localización de un trabajador de producción cinematográfica (MPPW, por sus siglas en inglés) para garantizar su cobertura adecuada para efectos del UI, SDI y el ETT.

De conformidad con la sección 602 del CUIIC, cuando el servicio prestado por un MPPW no está localizado en ningún estado, pero alguna parte del servicio se realiza en California y el trabajador es residente de California, entonces todos los servicios prestados por el trabajador califican como empleo en California.

De conformidad con la sección 603 del CUIIC, cuando el servicio de un MPPW no está localizado en California, pero parte de ese servicio se realiza en California, los servicios fuera de California son temporales o transitorios si:

- La residencia del trabajador está en California.
- El trabajador es contratado y recibe órdenes desde California.
- El trabajador tiene la intención de regresar a California para buscar empleo una vez que termine su trabajo fuera del estado.

Si se cumplen todas las condiciones, entonces todo el servicio del MPPW se considera sujeto a impuestos de California.

Definiciones de producción cinematográfica de acuerdo a la sección 679 del CUIIC

Un MPPW se define como aquella persona que presta servicios a una compañía de producción cinematográfica o a una compañía de servicios cinematográficos aliada y la cual se reporta como empleado por parte de la compañía que presta servicios de nómina para la industria cinematográfica.

Una compañía de producción cinematográfica (MPPC, por sus siglas en inglés) es cualquier unidad de empleo dedicada al desarrollo y producción de una película, excluyendo la distribución de la película terminada y cualquiera de las actividades que sucedan posteriormente.

Una compañía de servicios cinematográficos aliada (AMPSC, por sus siglas en inglés) es cualquier persona involucrada en una industria que está estrechamente vinculada a una MPPC y cuyo trabajo es parte integral de ésta y que contrata del mismo grupo y gremio o trabajadores sindicalizados, actores, o extras como una compañía productora de cine.

Una compañía que presta servicios de nómina para la industria cinematográfica (MPPSC, por sus siglas en inglés) es una unidad de empleo que directamente o por medio de sus entidades afiliadas cumple con los siguientes requisitos:

- Presta servicios por contrato de las MPPWs a una MPPC o una compañía de servicios cinematográficos aliada MPPSC.
- Es la signataria de un convenio de negociación colectiva para uno o más de sus clientes.
- Controla el pago de salarios a las MPPWs y paga esos salarios de su propia cuenta o cuentas.
- Está obligada por contrato a pagar salarios a las MPPWs aunque no reciba pago o reembolso de la MPPC o la compañía de servicios cinematográficos aliada MPPSC.
- Al menos el 80% de los salarios pagados por la MPPSC cada año calendario se pagan a los trabajadores asociados entre los contratos con las MPPCs y las MPPSCs.

Cualquier unidad de empleo que reúne los requisitos de una MPPSC o que opere como una MPPSC que tenga el propósito de ser tratada como empleador de las MPPWs debe notificar al EDD mediante la presentación del formulario titulado en inglés [Application to be a Motion Picture Payroll Services Company \(MPPSC\) \(DE 679\) \(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de679.pdf).

Impuesto Sobre el Ingreso Personal

Los requisitos para la declaración de salarios y la retención del Impuesto sobre el Ingreso Personal (PIT, por sus siglas en inglés) difieren de los indicados anteriormente para el UI, ETT, y SDI. Los salarios pagados a un empleado que es residente por servicios prestados dentro o fuera del estado, o a un empleado que no es residente por servicios prestados dentro del estado, están sujetos a la retención del PIT de California y se declaran como salarios PIT en el formulario titulado en inglés *Quarterly Contribution Return and Report of Wages (Continuation)* (DE 9C). Para propósitos del PIT solamente, un empleador es una persona u organización que paga salarios a los empleados por los servicios prestados dentro de California y que cumple con uno o más de los siguientes requisitos:

- Hace negocios en California.
- Obtiene ingresos de fuentes de empleo dentro de California.
- Está sujeto de alguna forma a las leyes de California.

Un empleador que cumple con la definición anterior debe retener el PIT de California y declarar los salarios del PIT pagados a los empleados residentes por los servicios prestados dentro y/o fuera de este estado y a los empleados no residentes por los servicios prestados dentro de este estado.

Ejemplo

Los salarios pagados a un residente de California por los servicios prestados exclusivamente en Nevada, que le paga una compañía que también tiene empleados que trabajan en California están sujetos a la retención del PIT y se declaran como salarios PIT. Sin embargo, si la empresa no tenía empleados trabajando en California, no hizo negocios en California, no obtuvo ingresos de fuentes de empleo dentro de California y no estaba sujeto a las leyes de California, los salarios pagados a un residente de California por los servicios prestados exclusivamente en Nevada, no estarían sujetos a retención ni se podrían reportar como salarios PIT.

Empleador obligado a retener impuestos sobre el ingreso de otros estados

Es posible que los empleadores tengan que retener de los mismos pagos de salarios, cuando un residente de California preste servicios que están sujetos a las leyes de retención del PIT tanto de California como de otro estado, subdivisión política o del Distrito de Columbia.

En tales casos, el empleador realizará la retención requerida por la otra jurisdicción y:

- Para California, deberá retener la cantidad por la cual el monto de la retención de California exceda la cantidad a retener de la otra jurisdicción; o

- No retenga ningún PIT de California si la cantidad a retener de la otra jurisdicción es igual o mayor que la cantidad a retener de California.

Los salarios pagados, ganados dentro y/o fuera de California, deben ser declarados como salarios PIT.

Ejemplos

Los salarios pagados a un residente de California que trabaja en Luisiana durante seis meses y que de otro modo trabajó en California, son salarios que deben declararse a California como salarios PIT para todos los periodos. Sin embargo, el empleador puede o no estar obligado a retener el PIT:

- Si las deducciones para Luisiana exceden aquellas que serían requeridas por California, no se requiere retención del PIT de California.
- Si las deducciones para Luisiana son menores que las de California, el empleador tendría que retener la cantidad de Luisiana, más una cantidad que iguale la diferencia que exista entre la cantidad de Luisiana y la cantidad de California. La diferencia tendría que depositarse en California y reportarse como retención del PIT en el formulario DE 9C.

Los salarios pagados a un residente de California que trabaja para una empresa de Texas, pero que ha trabajado para esta compañía solamente en Alemania, están sujetos a la retención del PIT de California y se deben declarar como salarios PIT. Para más información sobre el empleo en el extranjero, vea la hoja de información titulada en inglés [Foreign Employment and Employment on American Vessels or Aircraft \(DE 231FE\) \(PDF\)](https://edd.ca.gov/pdf_publications/de231fe.pdf) (edd.ca.gov/pdf_publications/de231fe.pdf).

Salarios pagados a empleados que no son residentes de California

Los salarios que se pagan a un empleado que no es residente están sujetos a la retención del PIT de California y se deben declarar como salarios PIT. Solamente los salarios que se ganan en California están sujetos a la retención del PIT de California. La cantidad de salarios que están sujetos a la retención del PIT de California, es la parte del total de días trabajados en California comparado con el total de días trabajados tanto en California como en el otro estado.

Ejemplo

Suponga que hay 10 días de trabajo dentro del periodo de pago y un empleado que no es residente trabaja 6 de esos días en California y 4 días en Nuevo México. El empleador debería reportar seis décimas partes de los ingresos del empleado a California como salarios PIT y deducir la retención del PIT de California sobre esa cantidad.

Información Adicional

Para más información, por favor comuníquese con el Centro de Asistencia al Contribuyente al 1-888-745-3886 o visite la Oficina de Impuesto al Empleo más cercana, la cual puede encontrar en la guía para empleadores titulada en inglés [California Employer's Guide \(DE 44\) \(PDF, 2.4 MB\)](http://edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de44.pdf) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de44.pdf) o en el sitio web del EDD (edd.ca.gov).

El EDD es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los recursos auxiliares y servicios de asistencia para las personas con discapacidad están disponibles cuando se soliciten. Para solicitar los servicios, asistencia y/o formatos alternos, necesita hacerlo llamando al 1-888-745-3886 (voz) o por TTY (teletipo) al 1-800-547-9565.

Esta hoja de información se proporciona como un servicio público y su propósito es proporcionar asistencia no técnica. Cada intento ha sido hecho para proporcionar información consistente con los estatutos, normas y decisiones administrativas y judiciales apropiadas. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, los reglamentos y las decisiones administrativas y judiciales no es vinculante ni con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) o con el contribuyente. Cualquier información proporcionada, no pretende ser asesoramiento legal, contable, tributario, financiero o cualquier otro tipo de asesoría profesional.