EDD Hoja de Información

Trabajo Ocasional

El *trabajo ocasional* se usa para describir a los trabajadores que realizan una variedad de servicios temporales, de temporada, según sean necesario o de medio tiempo. Los trabajadores contratados por una hora, un día, una semana o medio tiempo normalmente son considerados empleados. La ley no permite que un empleador trate a un trabajador como contratista independiente si trabajan menos de tiempo completo. Los siguientes tipos de trabajadores son conocidos como trabajadores ocasionales:

- Ayudante de medio tiempo
- Jornalero
- Estudiante
- Inmigrante o una persona que no es ciudadana
- Trabajador en libertad condicional
- Trabajador que aún está en capacitación
- Asistente temporal
- Trabajador externo

¿Quién es un empleador?

Según la sección 675 del California Unemployment Insurance Code (Código del Seguro de Desempleo de California [CUIC]) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) un negocio se convierte en una unidad empleadora cuando emplea a uno o más empleados y paga más de $100 en salarios durante cualquier trimestre calendario. El salario es la compensación por el trabajo personal realizado, incluidos, entre otros, pagos en efectivo, comisiones, bonos y el valor en efectivo razonable de pagos no monetarios por servicios, como alimentos y alojamiento.

Ya que se convierta en empleador, debe registrarse con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) dentro de 15 días. Los empleadores son responsables de reportar los salarios pagados a sus empleados y de pagar el Seguro de Desempleo y el Impuesto de Capacitación Laboral sobre esos salarios. Es posible que se les exija retener el Seguro Estatal de Incapacidad* y el Impuesto sobre el Ingreso Personal de los salarios pagados a los empleados, y enviar la cantidad retenida al EDD.

¿Quién es un empleado?

Un *empleado* incluye todo lo siguiente:

- Una persona que es un empleado según el estándar que se aplica usando el criterio ABC según la sección 621(b) de la CUIC, el criterio Borello**, otro criterio aplicable; o
- Una persona que la ley define como un empleado estatutario, como un funcionario corporativo.

El Criterio ABC para clasificar personas

Según el criterio ABC, una persona que proporciona trabajo o servicios a cambio de cualquier forma de compensación tiene el estatus de empleado en lugar de contratista independiente, a menos de que la entidad contratante demuestre las tres condiciones siguientes:

A. La persona está libre de control y dirección, tanto bajo contrato como de hecho.

B. La persona realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.

C. La persona tiene su propio negocio establecido independientemente del mismo tipo que el trabajo realizado.

Mientras el criterio ABC es la prueba aplicable para la mayoría de los trabajadores, existen excepciones al criterio ABC que se definen en las secciones 2776 a 2784 del Labor Code (Código Laboral) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml). Si se cumplen todos los factores de cada sección, se usa el criterio Borello** para decidir si la persona es un empleado o un contratista independiente.

Además, existen ocupaciones específicas que requieren la aplicación de estándares establecidos en el California Business and Professions Code (Código de Negocios y Profesiones de California) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml).

Para recibir información sobre el criterio ABC, el criterio Borello** y otras excepciones del criterio ABC, consulte la *Hoja de Información: Empleo* (DE 231/S) (PDF) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de231s.pdf) y visite la página titulada en inglés Employment Status Portal (labor.ca.gov/employmentstatus/employers/).

* Incluye el Permiso Familiar Pagado.

** Criterio establecido por la Corte Suprema de California en *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations (1989) 48 Cal. 3d 341*

Salarios

A un empleado que realiza trabajo ocasional se le puede pagar por hora, salario, tarifa diaria o comisión sobre las ventas, así como por pieza o por trabajo. Los métodos de pago pueden incluir, entre otros, efectivo, cheque, alimentos, alojamiento, productos o servicios, y el valor razonable en efectivo de todos los pagos en cualquier forma que no sea efectivo.

¿Cuándo no se considera empleo el trabajo ocasional?

1. Según la sección 640 de la CUIC, los servicios que no estén en el curso de la actividad comercial o negocio de la unidad empleadora realizados en cualquier trimestre calendario por un empleado se excluirían a menos que:

    - La compensación recibida por los servicios es de $50 o más,

    y

    - Los servicios realizados por una persona que está empleada regularmente por dicha unidad de empleo para realizar dicho servicio y que trabajó menos de 24 días durante el trimestre calendario actual o el trimestre calendario anterior.

2. Los servicios realizados por un empleado que están en el curso de la actividad comercial o negocio de la unidad empleadora se considerarían empleo independientemente de la cantidad de la compensación recibida o lo que duren los servicios. Sin embargo, según el artículo 641 de la CUIC, los servicios prestados en cualquier trimestre calendario en el empleo de cualquier organización que esté exenta de impuestos federales sobre el ingreso, como organizaciones sin fines de lucro y organizaciones cooperativas de agricultores, se excluiría si la compensación por dichos servicios es menos de $50.

"Servicio que no se realiza en el curso del comercio o negocio de la unidad empleadora" significa servicio que, de ninguna manera, promueve, avanza o fomenta el comercio o negocio de la unidad empleadora, y de ninguna manera tiende a la preservación, mantenimiento u operación de su negocio, local comercial o propiedad comercial.

"Comercio o negocio" incluye cualquier negocio o empresa profesional independientemente de su tamaño o alcance sin tener en cuenta el comercio o negocio principal de la unidad empleadora. Consulte la sección 640-1 del Título 22 del California Code of Regulations (Código de Regulaciones de California).

Más información

Para más ayuda:

- **Llame:** al Centro de Asistencia al Contribuyente marcando el 1-888-745-3886.
- **Sitio web:** Visite la Oficina del Impuesto al Empleo (edd.ca.gov/es/Office_Locator/) más cercana. También hay información adicional disponible en los seminarios gratuitos sobre impuestos de Nómina del EDD (seminars.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/es/?l=es&lang=es).

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 TTY (teletipo) 1-800-547-9565.

Esta hoja de información se ofrece como un servicio al público y su propósito es dar asistencia no técnica. Cada intento que se ha hecho para dar información es consistente con los estatutos apropiados, reglas y decisiones administrativas y judiciales. Cualquier información que sea inconsistente con la ley, los reglamentos y las decisiones administrativas y judiciales, no está 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 o cualquier otro tipo de asesoría profesional. Consulte a un profesional de impuestos, un asesor legal o un profesional calificado para recibir información sobre su situación específica.