

Empleo doméstico

El empleo doméstico se proporciona en una variedad de entornos, como en su vivienda privada, un club universitario local o el capítulo local de una fraternidad o hermandad universitaria. Entre los trabajadores o empleados domésticos se pueden incluir, entre otros:

- Cocineros
- Meseros
- Meseras
- Mayordomos
- Amas de llaves
- Institutrices
- Instructores (gendarmes)
- Sirvientas
- Valets
- Niñeras o niñeros
- Conserjes
- Trabajadores de lavandería
- Cuidadores
- Trabajadores de atención médica domiciliaria
- Empleados de mantenimiento
- Jardineros
- Choferes
- Tripulaciones de yates privados
- Pilotos de aviones privados de uso familiar

El empleo doméstico no incluye los servicios realizados por:

- Secretarías o secretarios privados
- Tutores
- Bibliotecarios
- Músicos
- Carpinteros
- Plomeros
- Electricistas
- Pintores
- Otros artesanos expertos

¿Qué es una vivienda privada?

Se consideran viviendas privadas los lugares fijos de residencia, apartamentos, habitaciones de hotel, casas de verano o de invierno, etc., en los que reside una unidad social formada por un individuo o una familia.

Las viviendas privadas no incluyen locales utilizados principalmente como negocio comercial, tales como: residencias de ancianos, casas de huéspedes, hoteles, hospitales, etc., a menos que los trabajadores sean empleados por el residente de dicha instalación y no por el negocio.

¿Quién es un empleador doméstico?

Un empleador doméstico es alguien que ha pagado \$750 o más en salarios en efectivo a uno o más trabajadores

domésticos en un trimestre calendario, de conformidad con la sección 684 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)). Usted debe registrarse como empleador ante el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) dentro de los 15 días posteriores a su pago de \$750 o más en salarios totales en efectivo. Los salarios en efectivo incluyen tanto cheques como efectivo. No incluya salarios que no sean en efectivo, como comidas y alojamiento, al calcular si ha alcanzado los \$750 en salarios en efectivo.

¿Qué son los salarios?

Los salarios son todos los pagos realizados a los empleados por servicios personales, ya sea mediante cheque, efectivo o el valor razonable en efectivo de pagos como comidas y alojamiento. Consulte las tablas de valores de comidas y alojamiento en este documento y la [Hoja de información: Salarios \(DE 231A/S\)\(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231as.pdf).

Nota: Una vez que alcance el salario en efectivo de \$750, debe incluir todos los pagos, ya sean en efectivo o no, como el valor de las comidas y el alojamiento, como salarios sujetos a impuestos.

Seguro Estatal de Incapacidad

Cuando paga salarios en efectivo de \$750 a \$999.99 en un trimestre calendario, usted es responsable de reportar los salarios para fines del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI). Los impuestos del SDI se deducen de los salarios de los empleados y el empleador nos los remite. La retención y pago de impuestos del SDI continuarán durante el resto del año en curso y durante el año siguiente, incluso si paga menos de \$750 en salarios durante los trimestres siguientes.

La tasa tributaria del SDI está sujeta a cambios anualmente. A partir del 1 de enero de 2024, la Ley SB 951 elimina el límite salarial imponible y las retenciones máximas para cada empleado sujeto a contribuciones del SDI. Para conocer la tasa actual del SDI, visite [Tasas de contribución, esquemas de retención y valores de comidas y alojamiento](#) (edd.ca.gov/es/payroll_taxes/Rates_and_Withholding_espanol/).

Nota: El SDI que paga el empleador por el empleado se considera salarios. El Seguro Social pagado por el empleador al empleado no se considera salario. Para más información, consulte [Hoja de Información: Seguro Social, Medicare, Seguro Estatal de Incapacidad, Impuestos sobre los ingresos federales y estatales pagados por un empleador \(DE 231Q/S\)\(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231qs.pdf).

Seguro de Desempleo e Impuesto de Capacitación Laboral

Cuando paga salarios en efectivo de \$1,000 o más en un trimestre calendario, usted es responsable de reportar los salarios para efectos del Seguro de Desempleo (UI), el Impuesto de Capacitación Laboral (ETT) y el SDI. El UI y el ETT son contribuciones que los empleadores están obligados a pagarnos sobre los salarios que le pagan a cada empleado (sección 682 del CUIC). Usted debe pagar los impuestos del UI y ETT en lo que resta del año en curso y el año siguiente, incluso si paga menos de \$1,000 en salarios para los trimestres siguientes.

La tasa tributaria del UI y el límite salarial imponible están sujetos a cambios anualmente. Se notifica a los empleadores anualmente sobre estos cambios en la notificación titulada en inglés *Notice of Contribution Rates and Statement of UI Reserve Account* (DE 2088). También puede acceder a esta información inscribiéndose en [e-Services for Business](http://edd.ca.gov/es/payroll_taxes/e-Services_for_Business_espanol/) (edd.ca.gov/es/payroll_taxes/e-Services_for_Business_espanol/).

Impuesto sobre el Ingreso Personal (PIT)

A pesar de que la ley estatal exige que los empleadores registrados reporten los salarios pagados a los empleados domésticos como “salarios sujetos al PIT” en el informe salarial trimestral (consulte “Requisitos de los reportes” más adelante), la misma no les exige que retengan el PIT de los salarios de sus empleados. Sin embargo, si usted y su empleado lo acuerdan mutuamente, el PIT puede retenerse en virtud de un acuerdo de retención voluntaria para luego reportarlo y enviármolo. Cuando el empleado y el empleador acuerdan la retención voluntaria del PIT, la retención debe realizarse sobre todos los salarios sujetos al PIT que se tengan que reportar. Bajo el acuerdo de retención voluntaria, el empleador debería incluir los valores de comidas y alojamiento (ver más abajo), a menos que se proporcionen para la conveniencia del empleador y en las instalaciones del empleador.

Si más de la mitad de los empleados reciben comidas para la conveniencia del empleador, entonces todas las comidas proporcionadas por el empleador se consideran para la conveniencia del empleador y, por lo tanto, no están sujetas a la retención voluntaria del PIT ni a reportarse como salarios sujetos al PIT.

Si menos de la mitad de los empleados reciben comidas para la conveniencia del empleador, entonces solo aquellas comidas proporcionadas para la conveniencia del empleador están exentas de la retención voluntaria del PIT y no se reportan como salarios del PIT.

El alojamiento no está sujeto al PIT si el empleado debe vivir en el lugar proporcionado por el empleador para ser apto para el empleo.

Si usted y su empleado acuerdan retener el PIT de sus ingresos, su empleado debe completar el [Certificado de Retenciones del Empleado \(DE 4/S\) \(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de4sp.pdf) para establecer o demostrar el estado civil del trabajador y la cantidad apropiada del número de retenciones.

Valor tributario de comidas y alojamiento

El valor tributario de las comidas y el alojamiento no debe ser inferior al valor estimado razonable pactado en el contrato de trabajo o en un acuerdo sindical. Si el valor en efectivo no está fijado en el contrato de contratación o acuerdo sindical, el valor imponible se establece como se muestra a continuación:

<u>Comidas</u>					
Año	3 Comidas			No Identificado	
	por día	Desayuno	Comida	Cena	
2024	\$14.85	\$3.05	\$4.55	\$7.25	\$5.35
2023	\$13.85	\$2.85	\$4.25	\$6.75	\$4.95
2022	\$12.95	\$2.65	\$4.00	\$6.30	\$4.65
2021	\$12.45	\$2.55	\$3.85	\$6.05	\$4.45
2020	\$12.05	\$2.45	\$3.70	\$5.85	\$4.30

Alojamiento

El valor tributario del alojamiento es el 66 2/3 por ciento del valor ordinario de alquiler al público en general hasta un máximo por mes y no menos de un valor mínimo por semana.

Año	Máximo por mes	Mínimo por mes
2024	\$1,852	\$60.05
2023	\$1,759	\$57.05
2022	\$1,715	\$55.60
2021	\$1,688	\$54.75
2020	\$1,607	\$52.10

Requisitos de los reportes

Todos los empleadores deben presentar las declaraciones de impuestos y los informes salariales electrónicamente.

Los empleadores domésticos con salarios anuales totales de más de \$20,000 o que eligen no pagar impuestos anualmente deben reportar los salarios y pagar impuestos trimestralmente.

Como empleador doméstico trimestral, usted debe presentar electrónicamente los dos siguientes formularios (disponibles solamente en inglés):

- *Quarterly Contribution Return and Report of Wages* (DE 9) para conciliar salarios reportados e impuestos pagados.
- *Quarterly Contribution Return and Report of Wages (Continuation)* (DE 9C) para reportar individualmente los salarios del empleado.

Si ha vencido un pago de impuestos, debe presentar o hacer un pago electrónicamente con el formulario titulado en inglés *Payroll Tax Deposit* (DE 88).

Regístrese en [e-Services for Business](http://edd.ca.gov/es/payroll_taxes/e-Services_for_Business_espanol/) (edd.ca.gov/es/payroll_taxes/e-Services_for_Business_espanol/) para administrar su cuenta en línea las 24 horas del día, los 7 días de la semana. e-Services for Business ofrece una manera rápida, fácil y conveniente de presentar declaraciones de impuestos, realizar pagos y ajustes, y ver información de la cuenta.

Pago anual

Los empleadores domésticos que pagan menos de \$20,000 por año en salarios pueden optar por pagar impuestos anualmente presentando el formulario titulado en inglés [Employer of Household Worker Election Notice \(DE 89\) \(PDF\)](#) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de89.pdf).

Si se aprueba el formulario DE 89 de elección, el empleador doméstico deberá presentar el siguiente formulario disponible solamente en inglés:

- Trimestre: *Employers of Household Worker(s) Quarterly Report of Wages and Withholdings* (DE 3BHW) para reportar los salarios sujetos a impuestos y el PIT de los empleados.
- Anual: *Employer of Household Worker(s) Annual Payroll Tax Return* (DE 3HW) con un pago del total de los impuestos sobre la nómina adeudados.

Aunque los impuestos se pagan sólo una vez al año, los salarios deben reportarse cada trimestre. Para cualquier trimestre en el que no tenga o pague salarios, igualmente deberá presentar el reporte. Los empleadores pagarán todos los impuestos adeudados en el año en curso en enero del año siguiente al presentar el DE 3HW.

Nota: Si en cualquier momento durante el año el total de salarios acumulados pagados superan los \$20,000, debe notificarnos de inmediato. Puede enviar una solicitud para cancelar la elección anual de empleador doméstico y revertir la cuenta para la presentación trimestral de declaraciones de impuestos, informes salariales y pagos a través de e-Services for Business. Se dará por terminada la elección de pagar anualmente. Se le requerirá que presente electrónicamente el DE 3HW para cubrir los trimestres en los que fue empleador doméstico anual. Posteriormente se le pedirá que presente los formularios DE 9 y DE 9C y realice los pagos trimestralmente.

Ejemplos de cuándo, qué y cuánto reportar

Estos son algunos ejemplos que pueden aclarar la tributación de los salarios sujetos al UI, ETT, SDI y PIT.

Ejemplo 1

Usted paga \$900 en salarios en efectivo cada trimestre y proporciona alojamiento valorado en \$200. El alojamiento se proporciona en sus instalaciones para su conveniencia y como condición de empleo. Usted no sería responsable del UI y del ETT. Sin embargo, usted sería responsable de retener las contribuciones al SDI sobre la cantidad total de \$1,100. Los salarios sujetos al SDI deben reportarse como \$1,100, pero los salarios del PIT deben reportarse como \$900. Si usted y su empleado pactan la retención del PIT, usted retendrá el PIT por la cantidad de \$900.

Ejemplo 2

Usted paga \$1,000 en salarios en efectivo cada trimestre y proporciona alojamiento valorado en \$200. El alojamiento se proporciona en sus instalaciones para su conveniencia y como condición de empleo. Debe pagar UI, ETT y SDI por la cantidad total de \$1,200. Los salarios

sujetos a impuestos deben declararse como \$1200, pero los salarios del PIT deben declararse como \$1000. Si usted y su empleado pactan la retención del PIT, usted retendría el PIT por la cantidad de \$1,000.

Ejemplo 3

Usted regularmente paga \$900 en salarios en efectivo durante un trimestre calendario. Contrata a otro empleado para jardinería y le paga \$100. Debe reportar y pagar los impuestos del UI, ETT y SDI en ese trimestre calendario, el resto de ese año calendario y el siguiente año calendario ya que pagó un total de \$1,000 en salarios en efectivo. Usted deberá realizar la retención sobre los \$900 y \$100 en salarios en efectivo, sólo si ambos empleados desean la retención voluntaria del PIT.

Servicios de apoyo en el hogar (IHSS)

Si es beneficiario de los IHSS y emplea a un proveedor de los IHSS en su hogar, debe comunicarse con el trabajador social de su condado para obtener información sobre sus responsabilidades. Cualquiera que reciba servicios bajo el programa IHSS generalmente no está obligado a registrarse directamente con nosotros. El Departamento de Bienestar Público del Condado o el Departamento de Servicios Sociales del Estado es responsable de informar sobre estos trabajadores.

Nota: Cuando un beneficiario de los IHSS paga personalmente salarios a un empleado doméstico para complementar los servicios compensados por los IHSS, el beneficiario es responsable de reportar los salarios adicionales y pagar los impuestos laborales adicionales adeudados, dependiendo de la cantidad del pago del salario (secciones 683 o 685 del CUIC). Este debe hacerse presentando las declaraciones de impuestos y reportes requeridos, etiquetados como "suplementarios", bajo el número de cuenta IHSS existente del destinatario, que usaríamos para ajustar las cantidades reportadas directamente por los IHSS para el mismo período de tiempo. Sin embargo, si un tercero, ya sea un familiar o una agencia sin fines de lucro, paga salarios adicionales por los empleados domésticos de un beneficiario de los IHSS, el tercero sería un empleador separado obligado a reportar salarios y pagar impuestos de acuerdo con las pautas mencionadas anteriormente.

¿Quién es el empleador de un trabajador doméstico colocado por una agencia de empleo?

Una agencia de empleo, según se define en la sección 1812.501 del [Código Civil](#) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml), no será el empleador de un trabajador doméstico que haya sido contratado para una vivienda privada si existen ciertos factores. En primer lugar, se debe establecer que el trabajador doméstico es un empleado sujeto a impuestos. Luego, se debe determinar si la empresa que coloca al trabajador es o no una agencia de colocación, definida en el Código Civil como una de las siguientes:

- Cualquier persona que, a cambio de una tarifa u otra contraprestación valiosa, procure, ofrezca, prometa, proporcione o intente conseguir servicio de niñera o empleo doméstico para otros, o servicio doméstico o niñeras para otros.

- Cualquier agencia que proporcione o intente proporcionar empleo mediante la colocación de ayuda doméstica en hogares privados.

Si el trabajador doméstico es un empleado sujeto a impuestos y la empresa es una agencia de empleo tal como se define en el Código Civil, se debe aplicar la sección 687.2 del CUIC para determinar si la empresa es o no el empleador del trabajador doméstico.

La sección 687.2 del CUIC establece que una agencia de empleo no será el empleador de un trabajador doméstico si existen todos los factores siguientes:

- Existe un acuerdo firmado entre la agencia de empleo y el trabajador del hogar que especifica todo lo siguiente:
 - Que la agencia ayudará al trabajador a conseguir trabajo.
 - Cómo se pagará la tarifa de referencia de la agencia.
 - Que el trabajador doméstico es libre de firmar con otras agencias de colocación.
- El trabajador doméstico reporta a la agencia de empleo de su disponibilidad para trabajar y de las condiciones en las que trabajará. El trabajador doméstico puede rechazar cualquier posible trabajo o asignación.
- El trabajador doméstico es libre de renegociar con el cliente la cantidad propuesta a pagar por el trabajo.
- El trabajador doméstico no recibe capacitación de la agencia de empleo sobre el desempeño del trabajo.
- El trabajador doméstico realiza un trabajo sin dirección, control o supervisión ejercida por la agencia de empleo.
- La agencia de empleo no proporciona herramientas, suministros o equipos necesarios para realizar el trabajo.
- El trabajador doméstico no está obligado a pagarle a la agencia de empleo y la agencia no está obligada a pagarle al trabajador si el cliente no paga por los servicios prestados.

- Los pagos se realizan directamente al trabajador doméstico o a la agencia de empleo. Los pagos realizados a la agencia deben depositarse en una cuenta fiduciaria. Los pagos realizados a un trabajador no se pueden realizar desde la cuenta de negocios de la agencia.
- La relación laboral entre el trabajador doméstico y el cliente sólo puede ser rescindida por cualquiera de las partes, no por la agencia de empleo.

De conformidad con la sección 687.2 del CUIC, si la agencia de empleo no es el empleador del trabajador doméstico, el cliente puede ser considerado como el empleador. Sin embargo, si el negocio no cumple con los criterios establecidos en la sección 687.2 del CUIC o se determina que no es una agencia de empleo como se define en el Código Civil, la identidad o veracidad del empleador de un trabajador doméstico será determinada por la sección 606.5 del CUIC.

La Sección 606.5 del CUIC especifica quién será considerado empleador de aquellos empleados de derecho común en las industrias de servicios temporales y arrendamiento de empleados. Consulte [Hoja de Información: Determinaciones de empleados – múltiples entidades \(DE 231F/S\) \(PDF\)](http://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231fs.pdf) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231fs.pdf) para obtener información más detallada sobre las relaciones tripartitas e información sobre la identidad o veracidad del empleador de los trabajadores colocados por una de estas agencias.

Más información

Para obtener más información sobre el empleo doméstico, consulte el documento titulado en inglés [Household Employer's Guide \(DE 8829\) \(PDF\)](http://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8829.pdf) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8829.pdf).

Para obtener ayuda adicional, comuníquese con el Centro de Asistencia al Contribuyente al 1-888-745-3886 o visite la [Oficina del Impuestos al Empleo](http://edd.ca.gov/Office_Locator) (edd.ca.gov/Office_Locator).

También tenemos información adicional disponible a través de [Seminarios de impuestos de nómina](http://edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/es/) (seminars.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/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 (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 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.