Hoja de Información

Centros residenciales de cuidado

Los *centros residenciales de cuidado* incluyen centros para personas mayores, centros residenciales para adultos y hogares colectivos, incluidos pequeños hogares familiares para niños. El Departamento de Servicios Sociales de California les da licencia para operar como centros de cuidado comunitario que ofrecen atención, comidas, servicios de apoyo y manutención las 24 horas a niños, personas mayores y adultos con discapacidades intelectuales y físicas.

Los servicios típicos que ofrecen los empleados en la industria de cuidado residencial incluyen:

- Administradores
- Cocineros
- Choferes
- Cuidadores
- Trabajadores de limpieza
- Ayudantes
- Personal de apoyo
- Personal de oficina

¿Cuándo se considera a un centro como empleador?

Un negocio se convierte en empleador[1] cuando emplea a uno o más empleados y paga más de $100 en salarios durante cualquier trimestre calendario.

Un empleador debe registrarse con el Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) dentro de 15 días después de convertirse en empleador. Los empleadores son responsables de reportar los salarios pagados a sus empleados y pagar el Seguro de Desempleo (UI) y el Impuesto de Capacitación Laboral (ETT), así como de retener y pagar el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) y el Impuesto sobre el Ingreso Personal (PIT) que se deban por los salarios pagados.

¿Quién es un empleado?

Según el Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC), un empleado puede ser:

- Una persona que cumple con el criterio ABC[2] conforme a la sección 621(b) del CUIC.
- Una persona que cumple con el criterio *Borello*[3] (cuando no aplica el criterio ABC).
- Una persona que se considera empleado conforme a leyes específicas.

Un empleado puede trabajar de forma permanente, temporal o a tiempo parcial. El empleo incluye tipos de trabajo, conocidos como trabajo jornalero, ayuda de tiempo parcial, trabajo ocasional, ayuda temporal, período de prueba o trabajo externo. Consulte la *Hoja de información: Trabajo ocasional* (DE 231K/S) (PDF) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de231ks.pdf).

El criterio ABC para clasificar a las personas

Según el criterio ABC, un trabajador se considera empleado y no contratista independiente, a menos que la entidad contratante cumpla con las tres condiciones siguientes:

A. El trabajador está libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto según el contrato, como en la práctica.

B. El trabajador desempeña un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.

C. El trabajador se dedica habitualmente a un oficio, ocupación o negocio establecido de manera independiente y de la misma naturaleza que el trabajo que desempeñó.

Si bien el criterio ABC se aplica a la mayoría de los trabajadores, existen excepciones definidas en las secciones 2776 a 2784 del Código del Trabajo (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) (en inglés). Si se cumplen todos los factores de una sección, se usa el criterio *Borello* para decidir si la persona es un empleado o contratista independiente.

Para obtener información sobre el criterio ABC, el criterio *Borello* y otras excepciones al criterio ABC, consulte la *Hoja de información: Empleo* (DE 231/S) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de231s.pdf) y visite el portal de estatus laboral (labor.ca.gov/employmentstatus/) (en inglés).

¿Qué son los salarios?

Los salarios son todos los pagos hechos a los empleados por servicios personales, ya sea que se paguen mediante cheque, efectivo, pagos electrónicos, moneda digital, o como el valor razonable en efectivo de pagos no monetarios, como comidas y alojamiento.

Las comidas y el alojamiento que ofrece el empleador están sujetos al UI, ETT y SDI.

Las comidas están sujetas a la retención del PIT y deben declararse como salarios sujetos al PIT, a menos

que se ofrezcan para beneficio del empleador y en las instalaciones del empleador.

Si más de la mitad de los empleados recibe comidas para el beneficio del empleador y en las instalaciones del empleador, entonces todas las comidas que ofrece el empleador se consideran para el beneficio del empleador y no están sujetas a la retención del PIT. Si menos de la mitad de los empleados recibe comidas para el beneficio del empleador y en las instalaciones del empleador, entonces solo aquellas comidas que se ofrecen para el beneficio del empleador están exentas del requisito de retención del PIT.

El alojamiento también está sujeto a la retención del PIT y a los requisitos de declaración de salarios, a menos que se brinde en las instalaciones del empleador, para el beneficio del empleador y como condición de empleo.

Para obtener más información, consulte lo siguiente:

Hoja de Información: Salarios (DE 231A/S) (PDF) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de231as.pdf)

Information Sheet: Types of Payments (DE 231TP) (PDF) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231tp.pdf) (en inglés)

Salarios reportados para fines del pago de impuestos de ingresos personales en el documento "Quarterly Contribution Return and Report of Wages" (Continuation) (DE 9C) (DE 231PIT/S) (PDF) (edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de231pits.pdf)

Valor de las comidas y alojamiento sujeto a impuestos

El valor sujeto a impuestos de las comidas y alojamiento no debe ser menor que el valor acordado en un contrato de trabajo o en un convenio sindical. Si el valor en efectivo no se establece en el contrato de trabajo o convenio sindical, el valor sujeto a impuestos se fija mediante reglamento.

En el caso del alojamiento, el valor sujeto a impuestos es el 66 2/3 por ciento del valor normal de alquiler al público, hasta los valores mínimos y máximos establecidos en la tabla a continuación.

Visite la página Tasas de contribución, tabla de retención y valores de comidas y alojamiento (edd.ca.gov/es/payroll_taxes/rates_and_withholding/) para obtener información actualizada.

Valor de las comidas						Valor del alojamiento	
Año	**Día**	**Desa-yuno**	**Co-mida**	**Cena**	**No identifi-cado**	**Máximo por mes**	**Mínimo por semana**
2026	$15.85	$3.25	$4.90	$7.70	$5.70	$2038	$66.10
2025	$15.40	$3.15	$4.75	$7.50	$5.50	$1946	$63.15
2024	$14.85	$3.05	$4.55	$7.25	$5.35	$1852	$60.05
2023	$13.85	$2.85	$4.25	$6.75	$4.95	$1759	$57.05
2022	$12.95	$2.65	$4.00	$6.30	$4.65	$1715	$55.60
Nota: estos valores aplican únicamente a empleados que no trabajan en el sector marítimo. Alojamiento: 66 2/3 por ciento del valor normal de alquiler.							

Referencias

[1] La sección 675 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) define qué es un empleador.

[2] A partir del 1 de enero de 2020, se modificó la sección 621(b) del CUIC para usar un nuevo criterio para clasificar a las personas como empleados.

[3] La Corte Suprema de California estableció el criterio *Borello* en el caso *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations (1989) 48 Cal.3d 341*.

Más información

- **Llame:** al Centro de Atención al Contribuyente al 1-888-745-3886.
- **Por internet:** Encuentre la Oficina del Impuesto al Empleo (edd.ca.gov/es/Office_Locator/) más cercana. También hay más información disponible a través de nuestros Seminarios web gratuitos sobre impuestos de nómina (edd.ca.gov/payroll-tax-webinars).

El EDD es un departamento que ofrece igualdad de oportunidades. Si necesita ayuda o servicios debido a una discapacidad, llame al 1-888-745-3886 (voz) o al TTY 1-800-547-9565. Si usa TTY, llame al Servicio de Relevo de California al 711.

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.