

Aumentos salariales e impuestos sobre la nómina para empresas de cuidado infantil familiar y empresas de cuidado infantil familiar en grupo

Las subvenciones Smart Start Workforce para las empresas de cuidado infantil de Illinois presentan una oportunidad para apoyar a su personal mediante el aumento de sueldos y salarios. Esta guía le mostrará cómo puede ofrecer estos incentivos económicos y examinará las implicaciones fiscales a largo plazo para proteger su negocio.

Introducción

Como propietario de un programa de cuidado infantil, usted valora a sus asistentes y al personal y desea compensarlos por los servicios esenciales que prestan. Sin embargo, también sabe que los aumentos salariales pueden resultar complicados. En última instancia, ofrecer aumentos salariales puede repercutir en los resultados de su empresa. Esta guía repasará cómo puede ofrecer aumentos salariales a través de las subvenciones Smart Start Workforce, a la vez que comprende las implicaciones fiscales. Si tiene casos en los que a su personal no se le paga actualmente a través de un formulario W-2, esta guía también le explicará cómo determinar si el personal y los asistentes deben clasificarse como empleados W-2 o contratistas, y los pasos que debe seguir para configurar a sus empleados para que se les pague a través de un formulario W-2.

Comprender los costos de los aumentos salariales

En el caso de las empresas familiares de cuidado infantil y las empresas familiares de cuidado infantil en grupo, las subvenciones Smart Start Workforce se utilizan para pagar los sueldos o salarios de los asistentes, y la cantidad restante se destina a los ingresos del propietario del negocio. Cuando incrementa el salario de su asistente, tenga en cuenta los gastos asociados que deberá cubrir. Con las subvenciones Smart Start Workforce, la idea es que los ingresos que antes se destinaban a salarios, ahora queden libres para utilizarlos en otras áreas, como cubrir los impuestos sobre nóminas. Aunque todos los fondos de la subvención Smart Start Workforce deben destinarse a salarios, puede utilizar otras fuentes de ingresos para cubrir gastos en otras áreas. Tendrá que comparar sus gastos salariales actuales con sus nuevos gastos salariales e incluir tanto las tasas salariales como los impuestos sobre las nóminas. Determinar el aumento de los costos al considerar el pago de su personal o asistente(s) le ayuda a tomar la decisión más firme para su negocio.

Nota: A través de un compromiso dedicado y el desarrollo a nivel estatal, las subvenciones Smart Start Workforce se están implementando como un programa sostenible y a largo plazo para las empresas de cuidado infantil en Illinois. Sin embargo, como cualquier otro programa financiado por el estado, la financiación depende de las asignaciones anuales de la Asamblea General de Illinois. Debido a esto, esta guía se centrará en las implicaciones de los Aumentos Temporales de Pago y los impuestos sobre la nómina correspondientes.

Tipos de incrementos salariales

Existen dos tipos diferentes de aumentos salariales que puede considerar para el personal o los asistentes de su programa si es una empresa de Cuidado Infantil Familiar o de Cuidado Infantil en Grupo Familiar. Cada tipo de aumento salarial tendrá un impacto diferente en su negocio.

Incrementos salariales temporales:

Este tipo de aumento salarial está pensado para un periodo corto de tiempo, con una fecha clara de inicio y finalización. Tal vez tenga un asistente o miembro del personal al que quiera recompensar por su rendimiento durante una época difícil en su programa. Podría aumentar el sueldo del asistente durante los próximos seis meses, pero asegúrese de que sepa que su salario volverá a ser el original cuando termine el periodo. La comunicación clara y por escrito con los miembros del personal es fundamental cuando se opta por este tipo de aumento salarial.

Aumentos salariales a largo plazo:

Este tipo de aumento salarial incrementa de forma permanente el salario base del empleado o asistente, sin ninguna rebaja prevista. Sin embargo, el aumento salarial de su personal o asistentes debe ser una práctica empresarial sostenible.

Un paso importante: ¿Son los miembros del personal y los asistentes contratados o empleados W-2?

Como empresa de cuidado infantil, es esencial que identifique correctamente si alguien que trabaja para usted es un contratista o un empleado. La legislación laboral trata de forma muy diferente a los contratistas y a los empleados. Un contratista es tratado como un trabajador completamente independiente, que se ocupa de sus propios impuestos laborales, y a menudo usted, como empleador, tiene menos obligaciones legales con este tipo de trabajador. Por el contrario, si tiene a alguien clasificado como empleado, tiene más responsabilidades para con él y mayores gastos asociados, como impuestos y prestaciones laborales.

Al ver que la clasificación de contratista es una ruta menos costosa, algunos propietarios de negocios de cuidado infantil optarán por tener al personal tratado como contratistas cuando, de acuerdo con las normas, deben ser tratados como personal pagado a través de un W-2, incluso cuando el personal o asistentes preferirían la clasificación de contratista. Es importante tener en cuenta que la decisión sobre cómo clasificar a un miembro de su personal no depende de usted como empleador, ni del miembro del personal o asistente. Existen normas laborales que le ayudan a saber si el miembro de su equipo es un contratista o un empleado.

No querrá clasificar erróneamente sin querer a alguien como contratista cuando debería ser un empleado, ya que esto puede costarle tiempo y dinero. Incluso si comete un error honesto, podría ser responsable de:

- El 100% de los impuestos empresariales que debería haber estado pagando todo el tiempo,
- Una parte de la contribución del trabajador a los impuestos sobre la nómina - esto

significa que usted estaría pagando una parte de los impuestos que nunca habría tenido que pagar en primer lugar,

- Multas penales de miles de dólares, y/o
- El precio de los beneficios perdidos y otras compensaciones de los empleados, como el tiempo libre pagado, cosas que el trabajador no recibió como contratista.

Debe [hacer la clasificación correcta](#) para evitar estos riesgos potenciales.

Configurar su personal como empleados W-2

Ahora que ha establecido quiénes de su personal deben clasificarse como empleados W-2, tomará medidas para pagarles mediante el formulario W-2. Siguiendo estos pasos se asegurará de que está siguiendo las normas del IRS y estatales.

1. Si aún no lo tiene, obtenga un Número de Identificación Empresarial (EIN). Puede solicitar un EIN [aquí](#).
2. Es muy importante que verifique la elegibilidad del empleado para trabajar en Estados Unidos. Deberá tomarse muy en serio documentar la elegibilidad de su personal. El programa informático de nóminas le guiará a través del proceso de determinación de la elegibilidad, pero también puede visitar <https://www.uscis.gov/es/i-9> para obtener instrucciones sobre cómo comprobar la elegibilidad y completar el formulario I-9 (Verificación de Elegibilidad de Empleo).
3. A continuación, deberá hacer que el empleado complete el formulario W-4 (Certificado de Retención del Empleado). Este formulario le permitirá retener la cantidad adecuada del impuesto sobre la renta, el impuesto de Seguro Social y los impuestos de Medicare de sus cheques de pago. Puede encontrar el formulario W-4 en muchos programas informáticos de nóminas, pero también puede visitar <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fw4.pdf> para el formulario.
4. El siguiente paso es crear un sistema de nóminas. Este sistema controlará los salarios y los impuestos de su personal, así como cualquier otra deducción, como la asistencia médica o la jubilación. Para las empresas muy pequeñas, un sistema manual de nóminas puede funcionar, pero puede dar lugar a errores y puede llevar mucho tiempo mantenerlo. Las opciones más populares para otros sistemas de nóminas incluyen programas informáticos de nóminas (QuickBooks es popular y tiene muchas funciones de contabilidad), empresas de nóminas en línea (como Gusto o Wave), o puede utilizar su tenedor de libros o contador. Es muy importante que lleve un registro preciso de los salarios, los impuestos y las deducciones.
5. Si utiliza un sistema de nómina manual, tendrá que calcular los impuestos que retendrá y la parte de los impuestos que el empleador debe pagar al gobierno. Los programas informáticos de nóminas, las empresas en línea, las aplicaciones y su contador o tenedor de libros realizarán los cálculos por usted.
6. Debe proporcionar a su personal recibos de nómina precisos que muestren todos los salarios brutos, las deducciones y el próximo pago después de impuestos y deducciones para el período de pago determinado.
7. Debe depositar los impuestos que paga como empleador, junto con los impuestos retenidos de los salarios de su personal tanto al IRS como al estado de Illinois. Para los impuestos federales se utiliza el Sistema Electrónico de Pago de Impuestos Federales (EFTPS). Para más información sobre el EFTPS visite <https://www.eftps.gov/eftps/>.

Las empresas deben presentar trimestralmente el formulario 941 para declarar los salarios pagados y los impuestos retenidos (encuéntrelo [aquí](#)). También deberá presentar anualmente el formulario 940 para declarar y pagar los impuestos federales de desempleo (FUTA) (que encontrará [aquí](#)). Estos formularios y los pagos pendientes se envían por correo al IRS. Puede visitar <https://www.irs.gov/filing/where-to-file-your-taxes-for-form-941> para encontrar la dirección a la que puede enviar los Formularios 941 y 940.

Cálculo de salarios e impuestos sobre la nómina para aumentos salariales largos y temporales

Para este ejercicio de cálculo, utilizaremos como ejemplo un programa de Cuidado Infantil Familiar con un asistente.

Nuestro asistente gana actualmente 13 dólares la hora y trabaja 40 horas a la semana. Gracias a las subvenciones Smart Start Workforce podremos aumentar su salario en 4 dólares por hora hasta los 17 dólares.

Nuestros gastos semanales aumentan no sólo por el importe de los nuevos salarios, sino también por la cantidad de impuestos sobre la nómina que pagaremos.

Situación actual

Salarios actuales	\$13.00 por hora	40 horas semanales	\$520 salario total por semana
Impuestos actuales	\$32.24 de Seguro Social*	\$7.54 de Medicare*	\$39.78 impuestos totales por semana
Nómina total actual			\$559.78 por semana

Escenario de aumento

Nuevos salarios	\$17.00 por hora	40 horas semanales	\$680 de salario total por semana
Nuevos impuestos	\$42.16 de Seguro Social*	\$9.86 de Medicare*	\$52.02 impuestos totales por semana
Nuevo total de nóminas			\$732.02 por semana
Incremento semanal total			Aumento semanal de \$172.24

(*) Los impuestos del Seguro Social son un 6.2%, los impuestos de Medicare son un 1.45%.

En este ejemplo, el costo total del empleador por semana aumenta en \$172.24 para cumplir con el requisito del salario mínimo para las subvenciones Smart Start Workforce, o \$8,956.48 por año (multiplicando el aumento semanal por 52 semanas en un año).

Tenga en cuenta que el subsidio para un programa de Cuidado Infantil Familiar con un asistente que trabaja 40 horas por semana es de \$4,000 por cada serie de subsidios. Por lo tanto, si un programa de Cuidado Infantil Familiar fuera considerado elegible y recibiera fondos para las tres rondas de subsidios Smart Start Workforce en el año fiscal 25, recibiría \$12,000. Si se resta el total de los aumentos de costos proyectados para el año del monto total de la subvención recibida en el año fiscal 25, al programa le quedarán \$3,043.52 para destinar a los ingresos del propietario. Después del año fiscal 25, habrá cuatro rondas de subvenciones para cubrir estos gastos.

¿Necesita más ayuda?

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA?

La Illinois Network of Child Care Resource and Referral Agencies (INCCRRA) administrará las subvenciones Smart Start Workforce.

El INCCRRA proporcionará asistencia técnica respondiendo a preguntas técnicas y ayudando con el proceso de solicitud a través de su página web y por correo electrónico. Envíe un correo electrónico grants@inccrra.org con sus preguntas.

Nuevo a Smart Start Workforce Grants es la asistencia técnica local a través de la local de Recursos de Cuidado Infantil y Sistema de Referencia (CCR & R). Esto proporcionará expertos locales en subvenciones para ofrecer asistencia técnica, y responder a las preguntas. Encuentre a su experto local [aquí](#)

DESARROLLADO Y DISEÑADO POR CIVITAS STRATEGIES

***Advertencia:** Los recursos proporcionados por INCCRRA están destinados únicamente a informar y no constituyen asesoramiento jurídico, fiscal o financiero. Los usuarios deben consultar a los profesionales pertinentes para obtener asesoramiento adaptado a sus circunstancias específicas.*

***Advertencia:** La información aquí contenida ha sido elaborada por Civitas Strategies y no pretende constituir asesoramiento jurídico, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies ha realizado esfuerzos razonables para recopilar, preparar y proporcionar esta información, pero no garantiza su exactitud, integridad, adecuación o vigencia. La publicación y distribución de esta información no pretende crear, y su recepción no constituye, una relación abogado-cliente ni ninguna otra relación de asesoramiento. Queda expresamente prohibida la reproducción de esta información. Sólo se permiten usos no comerciales de esta obra.*

Copyright © 2024 Civitas Strategies, LLC