

# Cómo reducir los costos de cuidado infantil de los empleados



DECAL  
Thriving Child Care  
Business Academy

## Aprenda cómo ofrecer cuidado infantil como beneficio a los empleados de su negocio de cuidado infantil

---

En un entorno empresarial tan competitivo como el actual, ofrecer beneficios significativos puede aumentar considerablemente la satisfacción y la retención de los empleados. Para los propietarios de empresas de cuidado infantil, ofrecer cuidado infantil gratuito a sus propios empleados no es solo una ventaja, sino una poderosa declaración de apoyo y comprensión de sus necesidades.

### ¿Por qué cubrir los costos de cuidado infantil?

La ayuda para el cuidado de los hijos proporcionada por el empleador puede tener múltiples beneficios. En primer lugar, supone un alivio financiero crucial para las familias, ya que reduce el peso de los gastos de cuidado infantil y permite a los padres destinar recursos a otras necesidades esenciales. En segundo lugar, tiene múltiples repercusiones en la contratación y la retención al proporcionar a los empleados:

- Mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal;
- Beneficios competitivos; y
- Reducción del absentismo y el estrés.

Esta guía explora tres enfoques viables para lograrlo: a través de cuentas de gastos flexibles (FSA) para el cuidado de dependientes, el pago directo como prestación imponible y la prestación en especie de servicios de cuidado infantil.

### ¿Cómo puedo reducir el costo del cuidado infantil?

#### **Opción 1: Utilizando las Cuentas de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés) para el cuidado de dependientes**

Las FSA para el cuidado de dependientes son una opción flexible para que los empleados puedan hacer frente a los costos del cuidado de sus hijos. Al destinar los ingresos antes de impuestos a estas cuentas, los empleados pueden pagar los gastos de cuidado de dependientes, que pueden ir desde el cuidado de niños durante todo el día hasta programas extracurriculares. Aunque la financiación corre principalmente a

cargo de los empleados, las empresas también pueden contribuir, lo que aumenta el atractivo de la prestación.

Normalmente, los fondos de la FSA para el cuidado de dependientes pueden cubrir los gastos de cuidado de niños menores de 13 años. Sin embargo, también puede cubrir los gastos de un cónyuge o de un dependiente de cualquier edad (incluidos los hijos, pero también los padres) que sea física o mentalmente incapaz de cuidarse a sí mismo.

La principal ventaja de las FSA para el cuidado de dependientes reside en sus beneficios fiscales. Las aportaciones de los empleados reducen su base imponible. Las cifras pueden dar mucho de sí. En el 2024, el límite de contribución anual es de \$5,000 para individuos o parejas casadas que presenten una declaración conjunta, y \$2,500 para una persona casada que presente su declaración por separado.

**Commented [TL1]:** Check limits for current year and update if necessary.

Para las empresas, el atractivo de las FSA para el cuidado de personas dependientes reside en su doble función de prestación fiscalmente eficiente, ya que las contribuciones y los gastos son deducibles, y de instrumento para aumentar la satisfacción de los empleados al abordar una de las principales preocupaciones familiares: el cuidado de personas dependientes a precios razonables.

Sin embargo, las FSA para el cuidado de dependientes plantean dos problemas. En primer lugar, suelen requerir tiempo y dinero para su puesta en marcha y mantenimiento. En segundo lugar, existe una política de "úselo o piérdalo", lo que significa que los fondos no utilizados al final del año se pierden.

### **Opción 2: Pago Directo de Gastos de Cuidado Infantil**

Otra posibilidad es que la empresa pague directamente los gastos de cuidado de los hijos de sus empleados. En este método, el empresario suele aportar una cantidad fija cada periodo de pago para el cuidado de los hijos (por ejemplo, \$200 al mes).

Este método de pago directo da lugar a una deducción fiscal para los empresarios. Además, los empresarios tienen mayor libertad para decidir cómo gastar el dinero. Por ejemplo, pueden limitar las aportaciones a los niños menores de cinco años.

A los empleados les suele gustar esta opción por su sencillez y también porque no depende de que hagan sus propias aportaciones a un instrumento formal como una FSA para el cuidado de dependientes. Sin embargo, el reto del pago directo es que este tipo de prestaciones se consideran imponibles. Por tanto, el empleado no recibe un beneficio fiscal y los pagos reciben el mismo trato que cualquier otro salario.

### **Opción 3: Proporcionar servicios de cuidado infantil en especie**

La tercera opción consiste en que los empleadores proporcionen servicios de cuidado infantil directamente a sus empleados sin costo o a un costo reducido. Esto se puede llevar a cabo a través de instalaciones en el lugar o mediante la contratación de proveedores de cuidado infantil.

Los empleados suelen apreciar esta prestación porque es sencilla de entender y de fácil acceso para ellos. Desde el punto de vista fiscal, los servicios de cuidado infantil en especie no suelen considerarse ingresos imponibles para los empleados, por lo que no tienen una mayor carga impositiva con esta opción.

Para los empresarios, los costos pueden ser elevados si prestan servicios de cuidado infantil en sus instalaciones. Incluso un negocio de cuidado infantil puede tener los costos de tener que contratar personal adicional para acomodar a los hijos de los empleados. Si decide ofrecer servicios de cuidado infantil a sus empleados, debe tener en cuenta el impacto que los gastos adicionales tendrán en sus operaciones.

Si ofrece atención en el lugar de trabajo, puede ser elegible para créditos fiscales para compensar algunos de estos gastos si el 30% o más de los niños atendidos son hijos de empleados. En este caso, el empleador puede ser elegible para créditos fiscales relacionados con los gastos de operación de un centro de cuidado infantil. El crédito, conocido como el Crédito por Cuidado Infantil Proporcionado por el Empleador ([Formulario 8882](#)), ofrece un porcentaje de los gastos incurridos en la operación de un centro de cuidado infantil calificado. Puede obtener más información en esta guía.

**Commented [MP2]:** Insert link to Tax Credit for Employer-Provided Child Care if available/applicable

Es importante tener en cuenta que, si bien los costos de brindar atención gratuita o de bajo costo a los empleados son deducibles, el descuento real en sí no lo es. Por ejemplo, supongamos que Claudia es dueña de un pequeño centro. Brinda atención gratuita a sus diez empleados. Si normalmente cobra \$1,444.50 por mes, el beneficio significa que potencialmente está perdiendo \$14,445 por mes en ingresos. Sin embargo, no puede deducir esta pérdida. Puede deducir el costo de sus operaciones, como el pago de maestros, comida, transporte, etc.

	Pros	Contras
FSA para el cuidado de dependientes <i>Cuenta financiera antes de impuestos utilizada para pagar el cuidado de dependientes elegible</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios fiscales para empleados y empleadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puede ser complejo y los fondos pueden perderse si no se utilizan</li> </ul>
Pago Directo <i>Pago directo por parte de los empleadores</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simplifica el acceso al cuidado infantil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renta imponible adicional</li> </ul>
Prestación de servicios en especie <i>Los empleadores proporcionaron servicios de cuidado infantil</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios fiscales para empleados y empleadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La pérdida de ingresos puede ser alta</li> </ul>

### Y no se preocupe por los beneficios "de minimus"

En el contexto del cuidado infantil proporcionado por el empleador, el concepto de prestaciones "de minimis" se refiere a cualquier prestación que sea tan pequeña que su contabilización resulte poco razonable o poco práctica desde el punto de vista administrativo. Por lo general, el IRS excluye las prestaciones de minimis de la base imponible del trabajador. Sin embargo, la aplicación de este concepto puede ser bastante específica y depende de las circunstancias. He aquí cómo podría aplicarse en situaciones relacionadas con el cuidado infantil proporcionado por el empleador:

- Cuidado ocasional de niños o cuidado infantil de emergencia
- Beneficios pequeños y poco frecuentes (es decir, refrigerios)
- Subsidios limitados para el cuidado infantil

### Conclusión

Cada uno de estos métodos ofrece ventajas y retos únicos. Las FSA para el cuidado de dependientes ofrecen eficiencia fiscal y flexibilidad, pero pueden ser complicadas y costosas; los pagos directos ofrecen simplicidad y ayuda inmediata, pero están sujetos a impuestos; y los servicios en especie pueden suponer gastos para el empleador, pero son deducibles y, para los empleados, libres de impuestos. Los propietarios de empresas de cuidado infantil deben tener en cuenta sus circunstancias específicas, las necesidades de los empleados y las capacidades de organización a la hora de elegir el mejor enfoque.

### Recursos adicionales

**Si tiene preguntas o necesita ayuda, tiene a su disposición asistencia.**

[Página web de GaPDS](#)

[Página de inicio del sitio web de la Academia](#)

[Normas y Reglamentos para la concesión de licencias en el Estado de Georgia](#)

**Para encontrar otras guías de estudio:** Haga clic en [Recursos](#) en la página principal de la Academia

**Para encontrar entrenamiento:** Haga clic en [Entrenamientos](#) en la página principal de la Academia

**Para inscribirse en los cursos de entrenamiento:** Haga clic en [Horarios e inscripción](#) en la página principal de la Academia

**Para inscribirse en grupos de estudio:** Complete el [formulario de inscripción](#).

**Si tiene preguntas sobre el entrenamiento o los grupos de estudio:** Envíe un correo electrónico a [GAcoaching@civstrat.com](mailto:GAcoaching@civstrat.com)

**Para encontrar otros recursos de ECE:** Visite [el sitio web de DECAL](#)

**Para preguntas generales sobre la Academia:** Envíe un correo electrónico a [thriving@decga.gov](mailto:thriving@decga.gov)

**Para más información:**

[Normas y Regulaciones para Hogares de Cuidado Infantil Familiar](#)

[Normas y Regulaciones para Centros de Aprendizaje de Cuidado Infantil](#)

Formatted: Font: Not Italic

DESARROLLADO Y DISEÑADO POR CIVITAS STRATEGIES

**Advertencia:** La información aquí contenida ha sido preparada por Civitas Strategies y no pretende constituir un asesoramiento legal, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies se ha esforzado razonablemente en la recopilación, preparación y suministro de 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 o cualquier otra relación de asesoramiento. La reproducción de esta información está expresamente prohibida. Solo se permiten usos no comerciales de esta obra.

Copyright © 2024 Civitas Strategies, LLC