

Aumentos salariales e impuestos sobre la nómina



DECAL
Thriving Child Care
Business Academy

La afluencia de fondos de estímulo en los negocios de cuidado infantil presenta una oportunidad para invertir y recompensar a su personal trabajador, en caso de que emplee personal, a través de bonificaciones o aumentos salariales. Esta guía le guiará a través de formas en las que puede ofrecer estos incentivos financieros y examinar las implicaciones a largo plazo que debe considerar para proteger su negocio.

Introducción

Como propietario de un programa de cuidado infantil, valora a sus empleados y desea compensarlos por los servicios esenciales que brindan. Sin embargo, también sabe que navegar por los aumentos salariales para empleados nuevos y existentes puede ser complicado. En última instancia, ofrecer bonificaciones y aumentos salariales puede afectar el resultado financiero de su negocio. Esta guía revisará las formas en las que puede ofrecer aumentos salariales y examinará también las implicaciones fiscales.

Tipos de aumentos salariales

Hay algunos tipos diferentes de aumentos salariales que puede considerar para el personal de su programa. Cada tipo de aumento salarial tendrá un impacto diferente en su negocio.

Bonos

Un bono es un pago limitado que aumenta temporalmente los ingresos de su empleado, pero no hay obligación futura de otorgar un bono nuevamente. Este tipo de aumento salarial puede ser útil cuando se buscan nuevos miembros del personal o como un incentivo para que los empleados actuales permanezcan en su programa. Puede optar por otorgar un bono a un nuevo empleado al momento de la contratación o después de que hayan completado con éxito seis meses de empleo. También puede optar por proporcionar bonos estacionalmente, como antes de las vacaciones o al comienzo del verano. Otra forma en que se pueden usar los bonos es como una forma de reconocer a los empleados que han superado constantemente las expectativas al trabajar en condiciones inusuales o que han completado un cierto número de horas de desarrollo profesional. Las bonificaciones pueden aumentar la moral general del

personal y vale la pena considerar cómo este gasto puede tener grandes beneficios para su programa.

Aumentos salariales temporales

Los aumentos salariales temporales son solo eso, un aumento en la tasa de pago de una persona por un tiempo temporal. Este tipo de aumento salarial está destinado a durar un corto período de tiempo con una fecha clara de inicio y finalización. Tal vez tenga un empleado a quien desea recompensar por su desempeño durante un momento difícil en su programa. Podría aumentar el salario del empleado durante los próximos seis meses, pero asegúrese de que el empleado sepa que su salario volverá a la tasa original cuando finalice el período. Comunicarse claramente, por escrito, con su miembro del personal es fundamental al elegir usar este tipo de aumento salarial. Odiaría perder a un empleado valioso por un malentendido de aumento salarial temporal.

Aumentos salariales a largo plazo

Los aumentos salariales a largo plazo son los más deseables, desde la perspectiva de un empleado. Este tipo de aumento salarial aumenta permanentemente el nivel base de pago de la persona, sin ninguna reducción planificada. Desde el punto de vista de un empleador, un aumento salarial a largo plazo puede ayudarlo a retener empleados valiosos y establecer su programa como un lugar deseable para trabajar. Sin embargo, aumentar el salario de su empleado debe ser una práctica comercial sostenible.

Creación de una escala salarial

Una escala salarial ayuda a garantizar que el pago sea justo y equitativo en todo su programa. Una escala salarial no solo es una práctica comercial útil, sino que es especialmente útil cuando se consideran aumentos salariales. Al considerar el aumento de la compensación para sus empleados, y especialmente cuando está contratando nuevos empleados, es importante revisar los salarios de todos. Desea evitar la compresión salarial, que puede ocurrir cuando los empleados que han estado trabajando con usted durante algún tiempo ganan menos que los nuevos empleados que recién comienzan con su programa en un tipo similar de posición.

A veces, la compresión salarial ocurre cuando la demanda de trabajadores es mayor que la oferta de trabajadores, lo que resulta en que los empleados recién contratados ganen salarios más altos que sus empleados actuales que están en el mismo nivel. Esto puede suceder porque los criterios que utiliza para establecer sus tasas de pago están desactualizados, no están claros o incluso son demasiado amplios. No solo desea evitar la compresión salarial porque no es equitativo, sino que también puede causar desafíos entre sus empleados recién contratados y los actuales, lo que resulta en que sus empleados existentes abandonen su programa.

Revise su escala salarial al menos una vez al año para asegurarse de que sea comparable a las tasas actuales del mercado. También es una buena idea revisar su escala salarial cada vez que contrate a un nuevo empleado. Una forma de recopilar información sobre las tasas de mercado es revisar hasta diez ofertas de trabajo para puestos similares de empresas similares de cuidado infantil en su comunidad para saber cuánto están pagando. También puede consultar algunos sitios de búsqueda de empleo en línea donde puede obtener una idea general del salario por la posición que figura en su área, así como compararlo con otras áreas y comunidades en todo el país. A medida que crea su escala salarial, debe incluir el nivel de educación, las calificaciones, los niveles de habilidad y la experiencia de sus empleados. Además, considere las variaciones en los roles y responsabilidades de cada posición en su programa.

Comenzar:

- Reúna las descripciones de trabajo para cada rol en su programa. Asegúrese de pensar en las calificaciones y responsabilidades clave requeridas para cada rol.
- Considere cada puesto en función de las calificaciones y / o certificaciones requeridas, las responsabilidades y el rol, luego clasifique estos puestos utilizando esta información.
- Agrupar posiciones similares y clasificarlas en niveles
- Investigue los salarios ofrecidos para puestos similares en su área y encuentre una tasa promedio para cada nivel
- Establezca un rango de pago dentro de cada nivel y haga que el rango abarque desde una persona de nivel de entrada (alrededor del 75-80% del promedio del mercado) hasta una persona altamente calificada (aproximadamente 120-125% del promedio del mercado)
- Evaluar a los empleados en función de su nivel de habilidad, antigüedad, experiencia y educación para decidir si deben recibir un salario de nivel de entrada, promedio o altamente calificado dentro de su nivel asignado

Comprender los costos de los aumentos salariales

Tenga en cuenta los costos asociados al considerar aumentar el salario de los empleados, ya sea a corto o largo plazo, ya que usted, como gerente comercial, debe estar preparado para cubrir esos costos. Deberá comparar sus costos de pago actuales con sus nuevos costos de pago e incluir tanto las tasas de pago como los impuestos sobre la nómina. Determinar el aumento en los costos al considerar el pago de los empleados lo ayuda a tomar la decisión más fuerte para su negocio.

Cálculo de los costos actuales

1. **Salarios actuales:** use el siguiente cálculo para determinar los salarios actuales que paga a su empleado cada semana:

Total de horas trabajadas por semana x tarifa por hora actual = salarios corrientes por semana

Practiquemos diciendo que tiene un empleado de tiempo completo que actualmente gana \$10.00 por hora. Por lo tanto

40 horas por semana x \$10.00 por hora = **\$400.00 (salario semanal actual)**

- **Impuestos actuales sobre la nómina:** tenga en cuenta el aumento en los impuestos sobre la nómina que acompañará a un aumento en el pago que usted, como empleador, deberá pagar. Impuestos de la Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICA):
 - Impuesto del Seguro Social del 6.2% (verifique en el [sitio web del Seguro Social](#) las ganancias base actuales).
 - 1.45% de impuesto de Medicare (retenido sobre todos los salarios de un empleado)

Use los salarios del empleado multiplicados por el porcentaje de impuestos para calcular los impuestos sobre la nómina.

- Salarios corrientes x 6.2% (0.062) = Impuesto a la Seguridad Social
- Salarios actuales x 1.45% (0.0145) = Impuesto de Medicare

Practiquemos usando nuestro ejemplo anterior. Aquí se explica cómo calcular los impuestos sobre la nómina para un empleado de tiempo completo que gana \$ 10.00 por hora:

- \$400.00 x 6.2% (0.062) = \$24.80
- \$400.00 x 1.45% (0.0145) = \$5.80

Total: \$30.60 impuestos por semana

2. **Costos actuales** totales: ahora debe combinar los salarios totales pagados a su empleado con el total de impuestos sobre la nómina adeudados sobre esos salarios. Continuando con nuestro ejemplo, el costo total actual es de \$ 430.60 por semana:

$\$400.00$ (salario total) + $\$30.60$ (impuestos totales sobre la nómina) = $\$430.60$ (costo total)

Cálculo del aumento de los costos

Una vez que haya calculado sus costos actuales, debe calcular los nuevos costos después de haber aumentado las tasas de pago de sus empleados.

Practiquemos diciendo que desea darle a su empleado de tiempo completo un aumento de \$10.00 por hora a \$12.00 por hora. Ya ha calculado el costo

semanal total asociado con \$ 10.00 por hora, por lo que debe hacer los mismos cálculos utilizando \$ 12.00 por hora como su tasa de pago:

Cálculo de nuevos costos

Nuevos salarios:

40 horas por semana x \$12.00 por hora = **\$480.00 salarios totales** por semana

Nuevos impuestos:

- $\$480.00 \times 6.2\%$ Impuesto del Seguro Social (0.062) = \$29.76
- $\$480.00 \times 1.45\%$ de impuesto de Medicare (0.0145) = \$6.96

Total: \$36.72 impuestos por semana

Costo total nuevo: \$516.72

$\$480.00$ (nuevos salarios) + $\$36.72$ (nuevos impuestos) = $\$516.72$ (nuevo costo)

Diferencia entre los costos antiguos y los nuevos

Encontremos la diferencia entre el costo total actual (\$430.60) y el costo nuevo total (\$516.72). Para conocer su aumento total en los costos semanales para aumentar un empleado de tiempo completo de \$ 10.00 por hora a \$ 12.00 por hora, reste el costo actual total del costo total nuevo:

$\$516.72$ (costo nuevo total) - $\$430.60$ (costo actual total) = $\$86.12$
(aumento en el costo)

En este ejemplo, el costo total del empleador por semana aumenta en \$86.12 cuando se le da a este empleado un aumento de \$2.00 por hora, o \$4,478.24 por año (multiplicando el costo semanal por 52 semanas en un año).

Bonificaciones o aumentos salariales a corto plazo

Aumentar el salario de los empleados, ya sea a través de bonos o aumentos salariales a corto plazo, requiere que esté preparado para manejar los costos. Debe asegurarse de tener los fondos disponibles para aumentos salariales o bonos únicos. Para decidir cuánto impuesto retener para los bonos, hay dos formas de considerarlo. Uno, puede calcular los impuestos adeudados sobre el bono de su empleado utilizando un porcentaje fijo del 22% para el pago adicional, independientemente de la tasa de retención de impuestos sobre la renta de su empleado. Este método es más fácil cuando elige pagar a su empleado aparte de sus salarios normales.

Por ejemplo, $\$1,000.00$ (bono) x 22% = $\$220.00$

O dos, puede agregar su bono a su pago regular. Puede tratar el monto total como un pago y luego calcular los impuestos sobre la nómina como lo hace normalmente.

Por ejemplo, \$1,000.00 (bono) + \$1,200.00 (cheque de pago regular) = \$2,200.00 monto combinado

Impuestos sobre la nómina:

- $\$2,200.00 \times \text{Impuesto del Seguro Social } 6.2\% (0.06) = \136.40
- $\$2,200.00 \times \text{Impuesto de Medicare } 1.45\% (0.0145) = \31.90
- TOTAL de impuestos sobre la nómina sobre el monto combinado = \$168.30

Para determinar los impuestos sobre la nómina adeudados solo por el bono de \$1,000.00, siga los mismos cálculos pero use \$1,000.00 como salario total:

- $\$1000 \times \text{Impuesto del Seguro Social } 6.2\% (0.062) = \62.00
- $\$1000 \text{ salarios} \times \text{Impuesto de Medicare } 1.45\% (0.0145) = \14.50
- TOTAL de impuestos sobre la nómina solo en la porción de bonificación del pago = \$76.50

Combine los montos del impuesto sobre la nómina con las retenciones del impuesto federal sobre la renta según la tasa de retención de su empleado para calcular los montos de retención para bonificaciones combinadas con el pago regular.

Saber la cantidad que deberá en impuestos sobre la nómina lo ayudará a determinar cuánto necesitará reservar para tener fondos disponibles cuando los necesite. Puede tomar la cantidad que estima que deberá y dividirla durante el período de tiempo que cubrirá el aumento salarial. Por ejemplo, de nuestro ejercicio anterior, si aumentara la tasa de pago de un empleado en \$2.00 por hora, tendría un nuevo costo semanal de \$516.72, qué sería de \$26,869.44 por año. Para cubrir los costos totales del nuevo salario de este empleado, necesitaría tener \$2,239.12 por mes. Esto puede parecer mucho en total, pero el aumento real fue de solo \$373.19 por mes, o un aumento del 20%. De nuestro ejemplo, planea reservar al menos \$373.19 adicionales por mes para cubrir los costos adicionales de este empleado.

Para obtener más información sobre su presupuesto, flujo de caja otras prácticas comerciales, visite estos recursos vinculados a continuación:

- [Cree un presupuesto mensual](#)
- [Determine su flujo de caja](#)
- [Asegúrese de pagarse a sí mismo](#)
- [Considere el ajuste en sus tarifas](#)
- [Considere el programa de subsidio para el cuidado infantil](#)
- Participe en el [Programa de Alimentos para el Cuidado de Niños y Adultos](#)

Estos recursos pueden ayudarlo a crear un plan financiero sólido para respaldar su negocio ahora y en el futuro.

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

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

Para preguntas generales sobre la Academia: Envíe un correo electrónico a thriving@decals.ga.gov

Para más información:

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

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