



Aviso: Esta guía tiene el propósito de informar solamente y no provee consejo legal ni crea una relación entre abogado y cliente. Usted debe contactar a un abogado para poder obtener consejería legal sobre cualquier asunto o problema.

Lo Básico de Impuestos sobre el Salario

Introducción

Contratar empleados es un signo de que su finca está creciendo. Pero las reglas que gobiernan los impuestos sobre el salario pueden ser complejas. Los impuestos sobre el salario son generalmente calculados como un porcentaje del salario que los patrones pagan a su personal. Las fincas que contratan a trabajadores, deben retener dinero de lo que pagan a sus empleados, oportunamente entregar dichas cantidades a las autoridades de impuestos apropiadas y declarar los impuestos sobre el salario a las agencias federales y estatales. Esta guía resume lo que significa el impuesto sobre el salario, y cómo y cuándo pagarlo.

Esta guía puede ayudarle a comenzar con lo básico del impuesto sobre el salario, pero este es un tema complicado. Es importante que consulte con un profesional de los impuestos para asegurarse de que va por buen camino. Algunas fincas pueden optar por utilizar un servicio de gerencia de salarios para que les ayude a dirigir los impuestos sobre el salario.

¿Qué Son los Impuestos sobre el Salario?

Los impuestos sobre el salario son impuestos que un patrón retiene del salario y otras pagas de su personal, junto a esos que el patrón también debe pagar directamente. Éstos incluyen impuestos federales, estatales, a veces impuestos locales sobre el salario, impuestos del seguro social y Medicare, impuestos de desempleo federal y estatal y, en algunos estados, impuestos del seguro para la discapacidad.

¿Quién es Responsable por los Impuestos sobre el Salario?

La finca es responsable por la recolección y envío de los impuestos sobre el salario de los sueldos que paga a sus empleados y por pagar la porción de los impuestos sobre el salario del patrón a esos sueldos. Los individuos que son empleados por cuenta propia, quienes operan como contratistas independientes, generalmente no son considerados empleados con salarios para el propósito de los impuestos sobre el salario. Para esas personas se aplican otras reglas.

¿Qué son los Sueldos Tributables?

Los impuestos sobre el salario son basados en los sueldos tributables del empleado. Los sueldos tributables incluyen el salario, los bonos y el valor de compensaciones en especie como alojamiento y comida. Generalmente, el reembolso de gastos de negocio incurridos por el empleado no es considerado parte del sueldo. Dichos gastos deben ser gastos necesarios y corrientes mientras presta servicios como empleado del negocio y deben ser corroborados por el empleado para el patrón en un periodo de tiempo razonable (generalmente entregando recibos).



Las compensaciones que no son en efectivo, como alojamiento y comida, que se dan a los empleados agricultores (discutido abajo) no son generalmente sujetas a los impuestos de seguro social, ni de Medicare ni de la retención de impuestos federales. De manera que, el valor de dicha compensación que no es en efectivo, debe ser reportado en el formulario W-2 del empleado y estará sujeta a impuesto sobre la renta federal a menos que alguna exclusión específica venga al caso.

Tipos de Impuestos sobre el Salario

1. Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICxA)

La Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICA) cobra impuestos a los patrones y empleados para financiar el Seguro Social y Medicare. Una porción de estos impuestos son pagados por el empleado (retenidos del cheque de pago) y una porción por el patrón. La tasa de Seguro Social para empleados es del 6,2% del sueldo pagado a la base de sueldos del Seguro Social. El patrón iguala esta retención al pagar un 6,2% adicional de impuestos del Seguro Social de esos sueldos para un total de 12,4%. La base de sueldos del Seguro Social es ajustada cada año y es \$132.900 para el 2019. La tasa de impuestos por Medicare para los empleados es de 1,45% en todos los sueldos. Esto, similarmente es igualado por el patrón por un total de 2,9%. No existe un tope para los impuestos de Medicare. Todos los sueldos en exceso de \$200.000 son sujetos a un 0,9% de impuestos por Medicare que deben ser retenidos del cheque de pago del empleado (así el empleado pagaría un total de 2,35% en impuestos de Medicare de su sueldo de más de \$200.000). No existe porción de parte del patrón para este 0,9% adicional del impuesto de Medicare.

2. Ley Federal de Impuestos de Desempleo (FUTA)

La Ley Federal de Impuestos de Desempleo (FUTA) creó un impuesto para los patrones que financia los beneficios de desempleo. Generalmente los patrones deben pagar este impuesto si:

- el patrón paga sueldos por un total de por lo menos \$1.500 en cualquier cuarto de un año calendario o el año calendario precedente, o
- El patrón tiene por lo menos un empleado en cualquier día de 20 semanas o más, en un año calendario o el año calendario precedente (sin importar si estas semanas son consecutivas o no).

La tasa de impuestos de FUTA es 6% y se aplica a los primeros \$7.000 en sueldos pagados a cada empleado por año. Sin embargo, la mayoría de los patrones califican para un crédito de hasta 5,4% de las cantidades pagadas al estado para el financiamiento del desempleo, haciendo que la responsabilidad por el impuesto total de FUTA sea tan bajo como un 0,6%, o solamente \$42 al año por cada empleado. Los empleados no pagan los impuestos a FUTA.

Las organizaciones con un estatus de 501(c) (3) son libres de impuestos de FUTA. Un grupo diferente de reglas FUTA se aplica a los sueldos pagados a los agricultores (ver abajo). Usted debe chequear con un contador público o experto en impuestos para determinar si estas reglas se aplican a sus trabajadores.

3. Ley Estatal de Impuestos de Desempleo (SUTA)

Los impuestos estatales de desempleo varían por estado y usualmente son pagados por los patrones¹. Cada estado establece sus propias tasas de impuestos y base de sueldos para impuestos. Aun dentro de un mismo estado, puede que no haya una tasa individual que todos los patrones pagan. Algunos estados asignan una tasa individual de desempleo para cada compañía. A esta tasa le llaman *tasación* y puede basarse en la experiencia del empleador, el número de solicitudes de desempleo hechas por antiguos empleados o por el tipo de industria. Por ejemplo, las industrias con más tasa de reemplazos de empleados tienen tasas de impuestos más altas.

Dependiendo de cada estado, algunos empleados de la agricultura están exentos de los impuestos SUTA o siguen los lineamientos federales de exención.

Los impuestos SUTA son típicamente pagados cada trimestre. Los impuestos son basados generalmente en el estado en el que el empleado presta el servicio, no en el estado en el que vive.

4. Impuestos Federales, Estatales y Locales

Los impuestos Federales, estatales y locales sobre los sueldos, son pagados por el empleado solamente. Los empleados deben completar y emitir el formulario W-4 a su patrón demostrando el estatus de su declaración así como también el número de exenciones. El patrón retiene los impuestos de los cheques de pago a sus empleados basándose en la información impartida por sus empleados en los formularios W-4 y envía las cantidades retenidas a la agencia apropiada.

La Publicación 15 del IRS (Circular E), Sección 17: Métodos de Retención de Impuestos Federales provee orientación de cómo retener los impuestos federales de los sueldos de los empleados.

La mayoría de los estados tienen impuestos sobre el salario también². Verifique con las autoridades de impuestos estatales para determinar las tasas de impuestos en su estado.

Ocasionalmente, también hay impuestos locales. Verifique con las autoridades de impuestos locales para determinar las tasas de impuestos en su ciudad o municipalidad.

Consideraciones Específicas para Fincas

Definición de Labor Agrícola

Las leyes federales eximen “la labor agrícola” de algunos requerimientos de los impuestos sobre el salario. Algunos estados pueden tener exenciones de labor agrícola también. La labor agrícola generalmente incluye actividades relacionadas con las operaciones de cultivo, por ejemplo, ***el cultivo y***

¹ New Jersey, Pennsylvania y Alaska requieren que los empleados paguen impuestos de desempleo al estado.

² Alaska, Florida, Nevada, South Dakota, Texas, Washington, New Hampshire, Tennessee y Wyoming no imponen impuestos sobre salarios de los sueldos.

cosecha de productos agrícolas y hortícolas. Sin embargo, las actividades que no toman lugar en la finca o que son tangenciales a las operaciones de la finca, por ejemplo, **la venta o procesamiento de los productos de la finca**, típicamente no son consideradas labor agrícola. La tabla de abajo identifica algunas de las tareas que son o no consideradas labores de cultivo.

ES LABOR AGRÍCOLA
Limpieza, clasificación y empaquetado de la cosecha de cultivos, por ejemplo clasificar, limpiar y empacar uvas
Cría de ganado o aves
Reparación y mantenimiento de bienes y equipos de la finca
NO ES LABOR AGRÍCOLA
Procesamiento de productos agrícolas, por ejemplo, hacer mermelada de uvas
Venta de productos agrícolas en un puesto de venta agrícola o mercado agrícola
Agroturismo o eventos educativos en la finca
Manejo de productos agrícolas u hortícolas en lugares donde la finca ha producido menos del 50% de sus productos.

Exenciones Tributarias de Labor Agrícola

- *Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICA)* - Una finca debe retener impuestos de Seguridad Social y Medicare del sueldo en efectivo de un empleado y remitir la porción retenida al Servicio de Ingresos Internos (IRS) cuando algo de lo siguiente ocurra: cuando la finca paga al empleado \$150 o más en sueldos en efectivo por año o la finca paga un monto agregado de \$2,500 o más en efectivo o no a todos los empleados agricultores por el trabajo de un año. Si la finca hace uso de trabajadores que no son agrícolas, los impuestos FICA deben ser retenidos y remitidos de esos sueldos bajo las reglas generales mencionadas arriba.
- *Ley Federal de Impuestos al Desempleo (FUTA)* – Las fincas deben pagar los impuestos FUTA si: (1) Ellas pagan sueldos a los trabajadores agrícolas de \$20.000, o más, en cualquier cuarto de año de un año calendario o durante el año calendario precedente; o (2) empleó a 10 o más trabajadores agrícolas durante por lo menos alguna parte de un día durante cualquiera de las 20 o más semanas diferentes de un año calendario o del año calendario precedente. Las 20 semanas no tienen que ser semanas consecutivas, ni tampoco tienen que ser los mismos 10 empleados, ni deben todos los empleados estar trabajando al mismo tiempo. Una vez que la finca pasa de ese punto, las reglas normales de FUTA se pondrán en práctica.
- *Ley Estatal de Impuestos al Desempleo (SUTA)* – Generalmente, los empleadores agrícolas son sujetos también a los impuestos estatales sobre desempleo. Algunos siguen los lineamientos de exenciones federales. Las fincas deben consultar con las agencias estatales apropiadas sobre

ambas, tanto la definición de “labor agrícola” de su estado (que puede ser diferente a la definición Federal) como las exenciones específicas de su estado.

- *Impuestos Federales, Estatales y Locales sobre el Salario* – Las fincas deben retener impuestos Federales sobre el salario de los sueldos de los trabajadores agrícolas si los sueldos son sujetos a los impuestos FICA. Generalmente, los sueldos que no son en efectivo pagados a los trabajadores agrícolas no son sujetos a las retenciones del impuesto Federal sobre el salario. Sin embargo, el empleado puede solicitar la retención de impuestos adicionales al emitir un formulario W-4. La finca debe también retener impuestos al salario de un trabajador cuando él o ella está haciendo trabajos que no son agrícolas.

Trabajadores con Visa H-2A

Muchos agricultores emplean trabajadores con visas H-2A para el trabajo agrícola. Para estos trabajadores, se aplican otras labores. Los empleadores deben asegurarse de que el trabajador tenga una visa H-2A verificada antes de valorar los impuestos sobre el salario. Los trabajadores H-2A no son sujetos a los impuestos FUTA (a pesar de que los sueldos pagados a los trabajadores H-2A se agregan a las pruebas que se describen anteriormente.) Tampoco son ellos sujetos a los impuestos de Seguridad Social ni Medicare (FICA). A las fincas no se les requiere retener impuestos Federales sobre el salario de los trabajadores agrícolas H-2A, sin embargo, ellos pueden hacerlo si es solicitado por el trabajador al emitir un formulario W-4.

Obligaciones del Empleador

Reportes

- A los empleadores se les requiere proveer reportes trimestrales y anuales al Servicio de Impuestos Internos (IRS) sobre sus retenciones y pagos de sueldos y salarios.
- Los empleadores deben declarar el formulario 941, Declaración de Impuestos Trimestrales para Empleadores cada trimestre. Este formulario reporta los impuestos Federales que usted ha retenido y los impuestos FICA que usted retuvo y pagó durante un trimestre. (Los empleadores que califican para los reportes anuales declaran el formulario 944.)
- Los impuestos FUTA son reportados anualmente y son declarados a través del formulario 940.
- Los empleadores agrícolas declaran el Formulario 943, Declaración de Impuestos Anuales del Empleador de Trabajadores Agrícolas para reportar los sueldos agrícolas. Si una finca emplea tanto a trabajadores agrícolas como a trabajadores que no son agrícolas, los impuestos sobre el salario para cada grupo de empleados deben ser declarados por separado.
- Al final del año, el empleador también debe completar el Formulario W-2, Declaración de Sueldos e Impuestos por cada uno de sus empleados para reportar los sueldos, propinas y otros pagos hechos al empleado. Una copia se le provee al empleado y a las agencias estatales apropiadas de recolección de impuestos.
- Los formularios W-2 de todos los empleados son emitidas junto al Formulario W-3, Transmisión de Declaración de Sueldos e Impuestos, para la Administración del Seguro Social. El formulario 3

resume toda la información del formulario W-2 de parte de todos los empleados de la finca. Para más información sobre el depósito y declaración de estos formularios, puede referirse a la Publicación 15, Guía para Impuestos de Empleadores o la Publicación 51, Guía de Impuestos para el Empleador Agrícola. Es importante mantener una copia de todas estas declaraciones y pruebas de pago por lo menos por cuatro años con el propósito de archivar su historia.

Pagos

- Se requiere a los empleadores pagar oportunamente (o retener y enviar como sea aplicable) todos los impuestos que se han discutido en esta guía. Los impuestos federales del salario se pagan al Servicio de Impuestos Internos (IRS) a través del Sistema de Pagos Electrónicos de Impuestos Federales (EFTPS). El IRS tiene dos periodos de depósitos para el Seguro Social, Medicare e impuestos al salario: mensual y bisemanal. Su horario de depósitos se basa en el total de responsabilidad reportado en el formulario 941 (o formulario 943, como sea aplicable), con un requerimiento para las nóminas más grandes de un pago más frecuente, bisemanalmente. Es importante depositar estos pagos a tiempo porque las penalidades a los pagos atrasados son hasta un 15% y pueden acumular interés.
- Los impuestos FUTA generalmente son pagados trimestralmente. Cuando la responsabilidad de impuestos FUTA es mayor de \$500 durante un trimestre (incluyendo cantidades acumuladas como se describe en la siguiente oración), usted debe depositar el impuesto. Si su responsabilidad de impuestos es de \$500 o menos durante un trimestre, puede acumularlos para el siguiente trimestre. Si su responsabilidad de impuestos es menos de \$500 al año, el total final puede ser pagado al final del año.
- Las agencias estatales generalmente tienen su propio proceso manual o electrónico para la emisión de impuestos estatales sobre el salario.

Conclusión

Debido a la complejidad de los impuestos sobre el salario, es importante mantener un sistema organizado y claro para monitorear las nóminas y calcular los impuestos. Las publicaciones del IRS como la Publicación 15, Guía para Impuestos de Empleadores y la Publicación 51, Guía de Impuestos para el Empleador Agrícola proveen muchos detalles y ejemplos de ayuda.

A pesar de que es importante saber cuáles son los requerimientos que le incumben como empleador, usted debe considerar subcontratar a un servicio de nóminas para que trabajen en sus deberes de pago de impuestos sobre el salario. Si usted escoge esta vía, sepa que usted aun será responsable si su servicio de nóminas fracasa en completar por usted su deber necesario. Es importante investigar cuidadosamente lo que dicho servicio de nóminas incluye y que tan conveniente sería ese método.

Otros Recursos

- Sus Responsabilidades de Pago de Nóminas si Usted Subcontrata el Servicio - <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/outsourcing-payroll-duties>



- Publicación 15 (2019), (Circular E), Guía de Impuestos para el Empleador, <https://www.irs.gov/publications/p15>
- Publicación 51 (2019), (Circular A), Guía de Impuestos para el Empleador Agrícola, <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p51.pdf>
- Guía de Leyes de Empleo para Agricultores en Rhode Island por Gina A. DiCenso y Erika Kyzmir-McKeon, <https://www.legalfoodhub.org/wp-content/uploads/2019/01/RI-Farmers-Employment-Guide.pdf>
- Ley de Empleo para Agricultores en Massachusetts por Andrew Dennington, Mary O’Neal, y Henry Tran, <https://www.legalfoodhub.org/wp-content/uploads/2018/01/Employment-Law-Booklet.pdf>

¿Está buscando ayuda legal?

¡Contacte a Legal Food Hub para ver si cumple con los requisitos para asistencia legal gratuita!

legalfoodhub.org

legalfoodhub@clf.org

1-844-LAW-GROW (1-844-529-4769)