



COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ANUNCIO IMPORTANTE:

El proceso para presentar el Informe de Nómina Anual de Compensación de Trabajadores en línea para el período del 5 de enero de 2022 al 4 de enero de 2023 y el pago del cargo relacionado, si corresponde, estará disponible a partir del 15 de diciembre.

Las PTAs de todos los niveles envían estas cosas directamente a AIM el Corredor de Seguros de la PTA del Estado de California **Por favor NO envíe estas en el formulario del año anterior.**

Ya no se necesita reportar a las empresas a las cual usted paga en su Informe Anual de Compensación de Trabajadores. Solo es necesario incluir en el informe a las personas las cuales la PTA le paga directamente por los servicios. Esto incluye a los empleados, personas a las que reciben el formulario 1099 y CUALQUIER otra persona a la que la PTA le pague directamente los servicios.

Informe Anual de Nómina de Compensación de Trabajadores

Instrucciones y Requisitos de Presentación para las PTAS

¿Quién Debe Presentar?

Todas las PTAs de unidades, consejos y distritos deben presentar un informe, **incluso si no se le pagó a nadie.**

- Si su PTA **no hizo ningún pago directo** por servicios entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023, su informe simplemente lo confirmará.
- Si su PTA **hace pagos directos** por servicios a personas entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023, recopile la información a continuación para dar informe de esos pagos.

Las PTAs de todos los niveles deben de enviar todas estas cosas directamente a Association Insurance Management, Inc. (AIM), corredor de seguros de la PTA del Estado de California. **NO envíe estas cosas utilizando el formulario de un año anterior.**

¿Cuál es la fecha límite para presentar el informe?

Esté preparado para enviar el informe después del final de este año de póliza para antes del 31 de enero de 2023

¿Qué información se debe incluir?

Para enviar un informe, necesitará la siguiente información para cada individuo que su PTA pagó directamente por los servicios entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023:

1) Nombre de la persona a la cual se pago

- El nombre en el informe debe coincidir con el nombre de la persona a la que se le pago por los servicios.
- El informe **NO debe incluir** las donaciones para pagar a los trabajadores de los distritos escolares.

2) Descripción del trabajo

- La descripción del trabajo en el informe debe ser clara, concisa y precisa. Esta información será utilizada para clasificar a la persona que hizo el trabajo en la Auditoría Anual de Compensación de Trabajadores.

3) Si a la persona a la cual se le pago tiene o no su propio seguro de Compensación de Trabajadores (WCI).

- Si es así, asegúrese de obtener un Certificado de Seguro (COI) de la persona que indique que tuvo seguro WCI activo durante las fechas en que se realizaron los servicios. El COI debe de ser incluido en el informe de cualquier trabajador que tenga su propio seguro WCI (vea el ejemplo adjunto). Los pagos a esos trabajadores NO están incluidos en el monto sujeto al recargo del 5%.
- De lo contrario, los pagos al trabajador deberán incluirse en el monto sujeto al recargo del 5%. El monto sujeto al recargo del 5% se calcula sumando todos los pagos que hizo su PTA entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023, directamente a los trabajadores que no tienen su propio seguro WCI y luego se restan \$1,000

4) Fechas En Las Que Se Hizo El Trabajo

- Las fechas o rangos de fechas en que cada persona trabajó y que su PTA pago directamente entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023, tendrán que ser incluidas en el informe.

5) Cantidad Que Se Pago

- El informe de incluir el total pagado directamente a cada trabajador entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023.

6) Recargo

- Los primeros \$1,000 en pagos por cada unidad, consejo y distrito de la PTA durante el año de la póliza a los trabajadores que no tenían su propio Seguro de Compensación de Trabajadores (WCI) está incluido en la prima anual de la PTA de unidad, consejo y del distrito que remiten a la PTA del Estado de California como parte del Programa de Seguros.
- Si una PTA paga más de \$1,000 a trabajadores que no tenían su propio seguro WCI en la póliza de este año, del 5 de enero de 2022 al 4 de enero de 2023, existe un recargo del 5% del monto en exceso de \$1,000 para compensar por los costos por riesgo adicional y, en última instancia, primas más altas.
- Para calcular el recargo que se debe pagar, si lo hubiese, primero sume el total de todos los pagos que se hicieron a todos los trabajadores que no tenían su propio seguro WCI entre el 5 de enero de 2022 y el 4 de enero de 2023. Luego, reste \$ 1,000 de ese total. Finalmente, multiplique el resultado por 5% para obtener el total del recargo que su PTA tiene que pagar. Si el resultado es negativo, no se tiene que pagar ningún recargo.
- Para ilustrar el cálculo del recargo, suponga que una PTA hizo pagos directamente de \$ 5,000 a un trabajador y \$ 3,000 a otro, cada uno sin su propio seguro WCI, entre el 5 de enero de 2022 y enero 4, 2023. La PTA tendría que pagar un recargo de \$ 350 calculado de la siguiente manera: reste \$1,000 del total de los pagos de \$ 8,000 que se les dio a los trabajadores sin que no tenía su propio seguro WCI y luego multiplique el resultado, \$7,000, por un 5% para obtener al recargo de \$350 que se tiene que se tiene que pagar.

¿Por qué es necesario enviar esta información?

1) Para cumplir con el Código Laboral de California

- El estado de California generalmente requiere que cualquier organización considerada empleador proporcione Seguro de Compensación de Trabajadores para sus empleados. Para ayudar a garantizar el cumplimiento, la PTA del Estado de California cuenta con un Seguro de Compensación de Trabajadores para todas las funciones de la PTA como parte de su Programa de Seguros que requiere la participación de todas las PTAs unidades, consejos y distritos.

2) Para cumplir con la Auditoría Anua de Primas del Seguro de Compensación de Trabajadores de la PTA del Estado de California

- La prima anual que paga la PTA del Estado de California por tener un Seguro de Compensación de Trabajadores para todos los niveles de PTAs en California se basa principalmente en el total de pagos que se les hace a los trabajadores que no tienen su propio seguro el cual es pagado por cada PTA de unidad, consejo y distrito cada año de póliza y por el tipo de trabajo por el que se pagaron esos salarios.
- La información proporcionada por cada PTA de unidad, consejo y distrito se pasa en última instancia al corredor de seguros para que esta sirva para la Auditoría Anual de Primas del Seguro de Compensación de Trabajadores.

PTA como Empleador

Los empleadores están sujetos a requisitos de cumplimiento y presentación de impuestos federales, estatales y locales extensos, complejos y en constante cambio. **El incumplimiento de esos requisitos puede dar lugar a importantes sanciones civiles y penales.** Dado que los distritos escolares generalmente tienen la capacidad, y experiencia para cumplir con estos requisitos, **se recomienda que, siempre que sea posible, las PTAs donen fondos al distrito escolar para obtener servicios.** Si los fondos se donan para la adquisición de servicios, es importante comunicar al distrito escolar que la donación financiera NO es un compromiso continuo ya que el presupuesto de cada PTA debe adoptarse anualmente.

Se recomienda que las PTAs que eligen contratar servicios directamente busquen asistencia de profesionales, legales y fiscales para garantizar que se identifiquen y cumplan todos los requisitos de cumplimiento y presentación de impuestos aplicables. Como mínimo, las PTAs deben buscar y monitorear regularmente la orientación de fuentes autorizadas que incluyen, entre otros, el Servicio de Impuestos Internos (IRS), el Departamento de Trabajo (DOL), el Departamento de Desarrollo de Empleo del Estado de California (EDD), la Franquicia del Estado de California (FTB) y el Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California (DIR).

La siguiente es una breve descripción de algunos requisitos comunes con los cuales el empleador debe cumplir y debe hacer presentación de impuestos. No se pretende que esta sea una lista completa ni constituye asesoramiento legal o fiscal.

- **Clasificación del Trabajador**

Los trabajadores que reciben una compensación de su PTA por proporcionar servicios generalmente deben clasificarse como empleados o contratistas independientes. Esta clasificación afecta a muchas de las obligaciones de cumplimiento del empleador y de presentación de impuestos de su PTA. Por lo tanto, es importante que su PTA identifique los criterios aplicables para hacer la clasificación y aplique ese criterio a los hechos y circunstancias para determinar la clasificación adecuada de cada trabajador.

- **Verificación de Antecedentes y Otros Requisitos de Contratación**

Todo el personal que trabaja en el campus de una escuela, independientemente de si están clasificados como empleados o contratistas independientes, debe tomarse las huellas digitales y someterse a una verificación de antecedentes. Además, todo el personal empleado por su PTA debe cumplir con los requisitos de evaluación de salud del distrito escolar Y cumplir con los procedimientos del distrito escolar para detectar y reportar sospechas de abuso infantil, según lo exige la ley estatal. Finalmente, los menores empleados en el estado de California deben tener un Permiso de Trabajo.

- **Documentación**

La siguiente documentación generalmente debe obtenerse de los trabajadores clasificados como empleados: Formulario I-9 del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS), Verificación de Elegibilidad de Empleo; Formulario W-4 del Servicio de Impuestos Internos (IRS), Certificado de Asignación de Retención de Impuestos Federales; y el Formulario DE-4 del Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD), Certificado de Asignación de Retención de Impuestos del Estado.

La siguiente documentación generalmente debe obtenerse de los trabajadores clasificados como contratistas independientes: Formulario W-9 del Servicio de Impuestos Internos (IRS), Solicitud de Número de Identificación del Contribuyente y Certificación; Formulario 590 de la Franquicia de Impuestos Estatales (FTB), Certificado de Exención de Retención; y el Certificado de Seguro de Responsabilidad General (COI) que demuestra la cobertura contemporánea de responsabilidad general, empleador y compensación de trabajadores.

- **Avisos y Carteles**

Las regulaciones estatales y federales requieren que los empleadores exhiban varios carteles y avisos actualizados para los trabajadores.

- **Compensación de Trabajadores**

La ley de California dicta que cada empleador establezca, implemente y mantenga un programa efectivo de prevención de lesiones y enfermedades. Cualquier PTA que paga un sueldo directamente a una persona e informa que dicho empleo en el Informe Anual de Nómina de Compensación de Trabajadores debe cumplir con este mandato.

- **Salarios, Retención de Impuestos, e Impuestos del Empleador**

Existen requisitos federales, estatales y locales con respecto a la compensación de los trabajadores clasificados como empleados, que incluyen, entre otros, salario mínimo, pago de horas extras, días de enfermedad y otras faltas por una variedad de razones. Las PTAs con trabajadores clasificados como empleados deben identificar todos los requisitos aplicables y asegurar que se cumplan. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es una fuente autorizada de orientación federal y el Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California es una fuente autorizada de orientación estatal. Ambos sitios web se enumeran en la sección de recursos del empleador a continuación.

Para los trabajadores clasificados como empleados, los empleadores generalmente tienen una serie de requisitos de retención de impuestos que incluyen, entre otros, retención de impuestos federales y estatales, Seguro Social y Medicare (comúnmente conocido como FICA), y Discapacidad del Estado de California. Además, los empleadores con trabajadores clasificados como empleados generalmente están sujetos a una serie de impuestos del empleador que incluyen, entre otros, el Seguro Social y Medicare (comúnmente conocido como FICA), el Seguro de desempleo del estado de California y el Impuesto de Capacitación Laboral del Estado de California. Se requiere el pago de los impuestos retenidos de los empleados e impuestos del empleador en fechas que deben determinarse cada año calendario según lo dicte la directriz emitida por la agencia federal o estatal a la que se realizarán los pagos.

- **Presentación de Informes**

A continuación se incluye una lista de informes comunes que se tienen presentar relacionados con los trabajadores clasificados como empleados:

- ✓ Formulario 941 del IRS, Declaración de impuestos Federales Trimestrales del Empleador
- ✓ Formulario 944 del IRS, Declaración Anual de Impuestos Federales del Empleador
- ✓ Formulario W2 del IRS, Declaración de Salarios e Impuestos/Formulario W-3, Transmisión de Declaraciones de Salarios e Impuestos
- ✓ Formulario DE-9/DE-9C del EDD, Reporte de Contribución Trimestral e Informe de Salarios
- ✓ Formulario DE-34 del EDD, Informe de Nuevos Empleados

A continuación se incluye una lista de informes comunes que se tienen presentar relacionados con los trabajadores clasificados como contratistas independientes:

- ✓ Formulario 1099-NEC del IRS, Compensación para no empleados (use a partir del año fiscal 2020 en vez de el 1099-MISC)
- ✓ Formulario DE-542 del EDD, Informe de Contratistas Independientes
- ✓ Formularios 592/592-B de la FTB - Declaraciones y Retención de Impuestos de Residentes y No Residentes

- **Planificación y Aprobación**

Consulte la Carpeta de Herramientas de la PTA del Estado de California <http://toolkit.capta.org/> para ver los requisitos.

Incumplimiento de las Responsabilidades de Empleador

Si un empleador no paga los impuestos que se deben o que no retenga la cantidad de impuestos requeridos del salario de un empleado puede resultar en sanciones sustanciales para el empleador. Consulte la *Publicación 15 del IRS actual, la Circular E, la Guía de Impuestos del Empleador y la Guía de Impuestos del Empleador Actual de California* para obtener información detallada sobre las multas.

Recursos para el Empleador:

- Carpeta de Herramientas de la PTA del Estado de California <http://toolkit.capta.org/?s=pta+as+an+employer>
- Publicación 15 del IRS, (Circular E) Guía de Impuestos del Empleador <https://www.irs.gov/publications/p15>
- Publicación 509 del IRS, Calendario de Impuestos <https://www.irs.gov/forms-pubs/about-publication-509>
- EDD Guía del Empleado de California (DE44) https://www.edd.ca.gov/Payroll_Taxes/Employers_Guides.htm
- Departamento de Relaciones Industriales del Estado de California. <https://www.dir.ca.gov/>
- Centro del Servicio de Impuestos de California <https://www.taxes.ca.gov/>
- Departamento de Trabajo de EE.UU. <https://www.dol.gov/>