

## Jubilación Parte 1: ¿Por qué tener un plan de jubilación?

Conozca los beneficios de ofrecer un plan de jubilación para su negocio de cuidado infantil.

### Introducción

Ya sea solo para usted como único propietario o para un gran centro con muchos empleados, la jubilación es un beneficio cada vez más crítico para las empresas de cuidado infantil. Hay tres razones clave para comenzar su plan de jubilación: tener suficiente dinero para jubilarse, retener a sus empleados (incluido usted mismo) y mantener su dinero que con tanto esfuerzo ha ganado.

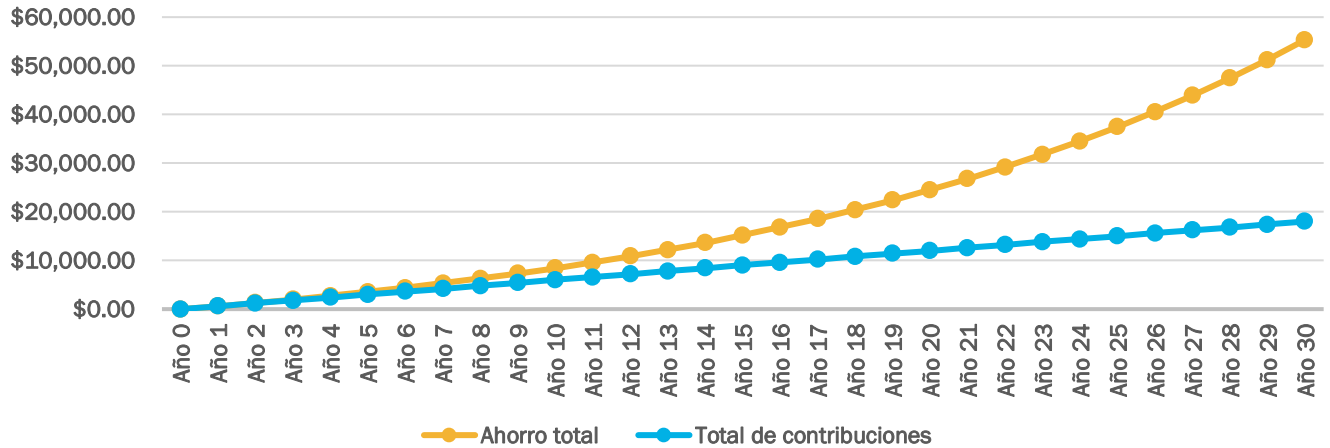
### ¿Cómo ayudará un plan de jubilación a tener suficiente dinero para jubilarse?

Tener suficiente dinero para jubilarse requiere una gran cantidad de ahorro. Los expertos financieros estiman que la mayoría de las personas necesitarán hasta el 80% de sus ingresos previos a la jubilación para mantener su nivel de vida una vez que dejen de trabajar. Eso significa que si está ganando \$ 35,000 hoy, necesitará tener \$ 28,000 al año, cada año, desde que se jubila en adelante. Sin embargo, el beneficio promedio pagado por la Administración del Seguro Social es de solo \$ 14,400 al año, dejando una gran brecha para que muchas personas se jubilen cómodamente.

La forma más rápida de conseguir los ahorros que necesitará se basa en el interés compuesto, en el que el dinero que gana con sus ahorros se reinvierte.

Así funciona el interés compuesto. Supongamos que ha decidido salir a comer una vez menos al mes y en su lugar invierte \$50 en sus ahorros para la jubilación. Supongamos también que tiene una tasa de interés del 6.5% (este es el promedio en el 2022 para las cuentas de jubilación). En el primer año, habrá ahorrado \$ 600 y ganado \$ 18.20 en intereses. Ahora, en el próximo año, tiene \$618.20 en ahorros (sus \$ 600 originales más el interés de \$ 18.20) y con intereses y las contribuciones mensuales, terminará el año con \$ 1,277.81. A medida que esto continúe durante 30 años, ¡habrá ahorrado \$ 18,000 y acumulado \$ 37,308.90 en intereses para un total de \$ 55,308.90!

## INTERÉS COMPUESTO ASUMIENDO UNA CONTRIBUCIÓN MENSUAL DE \$50



### ¿Cómo puede un plan de jubilación ayudarme a retener a mis empleados?

Debido a que los ahorros para la jubilación son críticos y pueden acumularse con el tiempo, pueden ser una **gran herramienta para retener** a su personal. En una encuesta de Morgan Stanley 2022, el 93% de los empleados consideran que los programas de jubilación son un atractivo cuando deciden dónde trabajar. Tener un programa de ahorro para la jubilación puede ayudarlo a mantener a los empleados que tiene y atraer nuevos en este mercado laboral competitivo.

Recuerde, esto también lo incluye a usted mismo si usted es el único propietario y empleado. También necesita un plan de jubilación y muchos proveedores de cuidado infantil se han visto tentados a dejar la profesión por otros trabajos con beneficios de jubilación. Al proporcionarse los beneficios que necesita, puede permanecer en su negocio de cuidado infantil y prepararse para su futuro.

### ¿Qué son las aportaciones empresariales y las aportaciones complementarias y cómo funcionan?

Un beneficio clave de las cuentas de jubilación comerciales es la oportunidad de contribuciones **empresariales** o aportaciones donde el negocio de cuidado infantil hace contribuciones adicionales de jubilación o iguala las contribuciones de los empleados a la jubilación del empleado. Como discutiremos más adelante en la siguiente sección, la mayoría de los planes permiten o incluso requieren que las empresas proporcionen alguna contribución a la jubilación del empleado. Estas contribuciones pueden ser una cantidad fija, un porcentaje de la compensación del empleado o una "igualación", lo que significa que el empleador contribuirá con la misma cantidad que el empleado contribuye, a menudo

hasta un cierto porcentaje. Por ejemplo, un empleador puede ofrecer igualar el dinero aportado a una cuenta de jubilación hasta el 3% del salario del empleado. Esto podría significar que para una persona que gana \$30,000 al año y contribuye \$ 900 anualmente (3%), su empleador también contribuiría, o igualaría, los \$ 900, aumentando la contribución total a \$ 1,800. Esta igualación es esencialmente dinero gratis para el empleado y es un incentivo para la retención de empleados, ya que están recibiendo fondos adicionales más allá de su compensación regular.

Sin embargo, a menudo el dinero no está disponible hasta que el empleado adquiere los **derechos**. La adquisición de derechos es el tiempo que tarda la parte empresarial de la cuenta de jubilación en ser totalmente "propiedad" del empleado y puede variar de una empresa a otra. Las empresas pueden optar por que los empleados adquieran los derechos en el momento de la contratación o exigir que estén empleados durante un determinado periodo de tiempo, de hasta seis años, para adquirir los derechos. Por ejemplo, supongamos que realiza una aportación de \$600 en el 2022 y tiene un plan de adquisición de derechos de tres años. Normalmente, eso significaría que si el empleado dejara su empresa a finales del 2023, sólo tendría 1/3 o \$200 (el resto volvería a la empresa) porque en este caso se consideraría "parcialmente adquirido". Si se fueran a finales del 2024, aún "parcialmente adquiridos", les corresponderían 2/3 o \$400. No sería hasta finales del 2025 cuando dispondrían de la totalidad de los \$600 si cambiaran de trabajo, ya que en ese momento estarían "plenamente consolidados". Implantar un período de adquisición de derechos también puede animar a los empleados a seguir trabajando en su empresa de cuidado de niños para que puedan acceder al 100% de las aportaciones de la empresa a su jubilación.

## ¿Cuánto debo contribuir a la jubilación de mis empleados?

La mayoría de las contribuciones comerciales son en promedio el 4.3% del salario anual del empleado. Sin embargo, hay algunas consideraciones adicionales. Primero, debe verificar lo que otros proveedores de cuidado infantil están ofreciendo en el área. Una contribución de jubilación es como cualquier otra forma de compensación de los empleados: desea mantenerse al día o incluso superar a las otras empresas en el área, para que los empleados no se vayan. La rotación puede ser costosa, un estimado de 1.5-2 veces el salario de un empleado según LinkedIn, cuando se tiene en cuenta el tiempo necesario para reclutar y contratar para el puesto vacante, las horas extras necesarias de otros empleados para llenar el puesto perdido, y el tiempo y el costo de la incorporación. Revisar regularmente los planes de jubilación ofrecidos por otros proveedores del área puede ayudar a mantener a su personal y reducir el costo de la rotación. En segundo lugar, la mayoría de los empleadores en los Estados Unidos (si su plan de jubilación lo permite) optan por exigir la **igualdad y la adquisición de derechos**. Una **contribución equivalente** significa que la empresa contribuirá sólo si el empleado hace una. Por lo general, las contribuciones equivalentes son el 50% de la contribución del empleado a un cierto nivel. Por ejemplo, supongamos que un empleador tiene una contribución equivalente del 50% hasta el 3% del salario total. Si un empleado gana \$35,000 y contribuye con el 3% de su salario para la jubilación (es decir, \$1,050), el empleador sólo contribuirá con \$525.

Además, las contribuciones del empleador a menudo **se otorgan** cuando es posible. La adquisición de derechos es la cantidad de tiempo que le toma a un empleado poseer completamente una igualdad o contribución del empleador a su jubilación. Por lo general, esto se basa en cuánto tiempo continúan trabajando para el negocio como un incentivo para quedarse. En nuestro ejemplo anterior, si el empleado tuvo que esperar tres años para ser adquirido y se fue después de dos años, es posible que solo reciba una parte de la contribución del empleador, por lo que tal vez el 75% de los \$525. A través de contribuciones regulares e interés compuesto, esto se convierte en un gran incentivo para que los empleados permanezcan en su negocio.

### ¿Cómo puede ahorrar dinero para la jubilación?

Finalmente, puede **mantener más de sus ganancias a través de ahorros para la jubilación**. Entre los beneficios fiscales y los posibles créditos del gobierno federal, hay ahorros para empleadores y empleados.

Existe la oportunidad de ahorrar de tres maneras:

1. **Las contribuciones que su empresa hace al plan y los costos de mantenerlo, incluso si es solo para usted, son deducibles:** esto reducirá la cantidad de ingresos gravados por su empresa, que también recaen en su declaración del Impuesto sobre la Renta.
2. **Los planes de jubilación son favorecidos por los impuestos,** lo que significa que el gobierno le otorga beneficios fiscales para alentarlos a ahorrar. Algunas jubilaciones utilizan dinero **previo a los impuestos**. Esto significa que el dinero que pone ahora se saca de sus ingresos, por lo que no se grava hoy. Sin embargo, cualquier dinero que gane en la cuenta sobre el aumento del valor de la inversión será gravado. Por lo tanto, los \$5,000 que invierta en una SEP IRA, por ejemplo, hoy no serán gravados,

### **¿Por qué es mejor un crédito fiscal que una deducción?**

Una **deducción** reduce la cantidad que se cuenta como sus ingresos, lo que disminuye su ganancia imponible. Por ejemplo, si su empresa gana \$ 35,000 y tiene \$ 30,000 en deducciones, su ganancia (que está gravada) es de solo \$ 5,000. A una tasa impositiva del 22%, eso significa que pagará \$ 1,100 en impuestos. Si encuentra otra deducción por \$ 2,000, ahora su ganancia será de \$ 3,000 y sus impuestos serán de \$ 660 (es decir, \$ 3,000 x 22%), lo que significa que ahorró \$ 440.

Un crédito fiscal reduce directamente el impuesto que debe, dólar por dólar. Hay dos tipos de créditos fiscales: reembolsables y no reembolsables. Un crédito tributario reembolsable funciona de la misma manera que el pago excesivo de los impuestos que debe por el año en que se le devuelve el exceso en un pago, o un reembolso de impuestos. Un crédito tributario no reembolsable puede pagar hasta el monto total que debe en impuestos, pero no más allá de ese monto, por lo que si bien su obligación tributaria disminuirá, no recibirá ningún exceso en forma de pago. Usando el mismo ejemplo, digamos que tiene \$ 5,000 en ganancias y debe \$ 1,100 en impuestos. Si tiene un crédito no reembolsable de \$ 2,000, cubriría los \$ 1,100 que debe. Si tuviera un crédito reembolsable, cubriría los \$ 1,100 y le daría un reembolso de \$ 900 (es decir, el crédito de \$ 2,000 - \$ 1,100 en impuestos = reembolso de \$ 900).

Entonces, como puede ver, \$ 2,000 en deducciones le ahorrarán solo una fracción de un crédito fiscal de \$ 2,000, ya sea que el crédito sea reembolsable o no.

pero los \$14,350 adicionales que pueda ganar en los próximos 20 años en inversiones serán cuando se jubile.

Otros planes de jubilación, como la Roth IRA, usan dinero **después de impuestos**. En este caso, su dinero está gravado ahora, pero el aumento del valor de la inversión no lo está. Digamos que en el caso anterior pone esos \$5,000 en una Roth IRA: pagaría impuestos sobre los \$5,000 invertidos este año, pero no sobre la ganancia de \$14,350 que tendrá mientras se invierte durante 20 años.

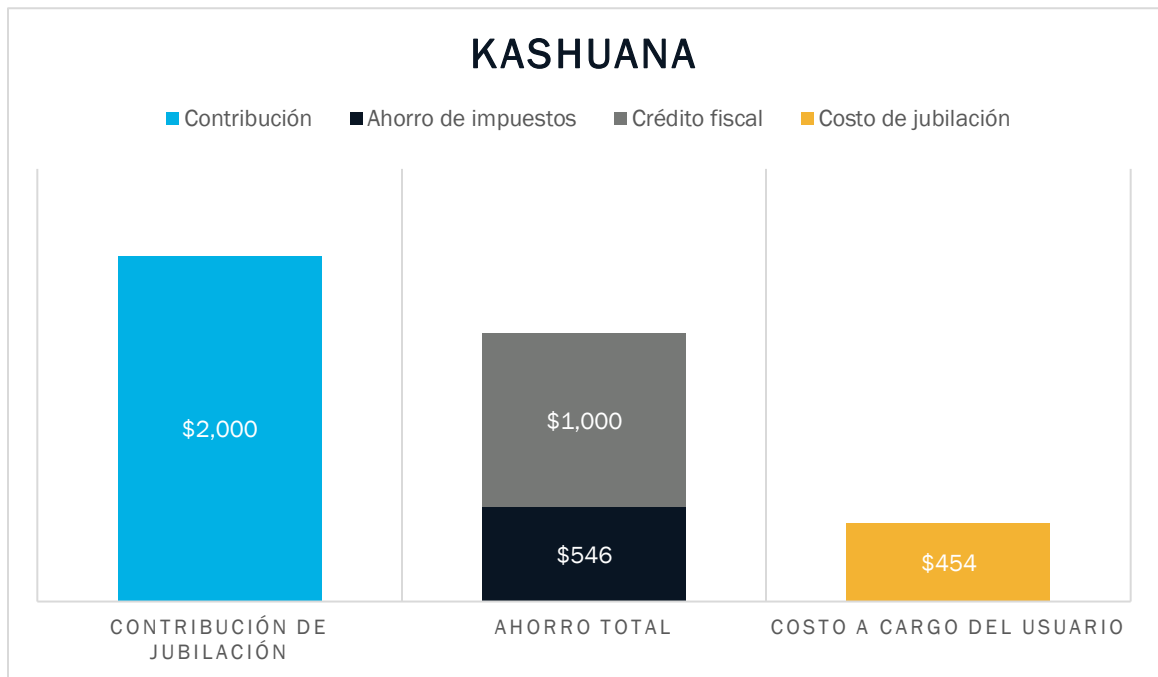
3. **Las contribuciones de jubilación pueden obtener créditos fiscales**, específicamente el Crédito para el ahorro y el Crédito fiscal para costos iniciales del plan de jubilación.

El **Crédito al Ahorro** es un crédito no reembolsable al que pueden acogerse los adultos mayores de 18 años que no estén a cargo de otra persona ni sean estudiantes. El programa le concederá un crédito por valor de hasta el 50% de sus aportaciones a su jubilación, hasta un máximo de \$1,000 en créditos, si está casado y tiene unos ingresos brutos ajustados inferiores a \$73.000 o es cabeza de familia y gana menos de \$54.750 o soltero y gana menos de \$36.500. (Recuerde que sus ingresos brutos ajustados suelen ser inferiores a sus ingresos totales, por lo que aunque su salario sea superior al máximo, puede optar a la ayuda).

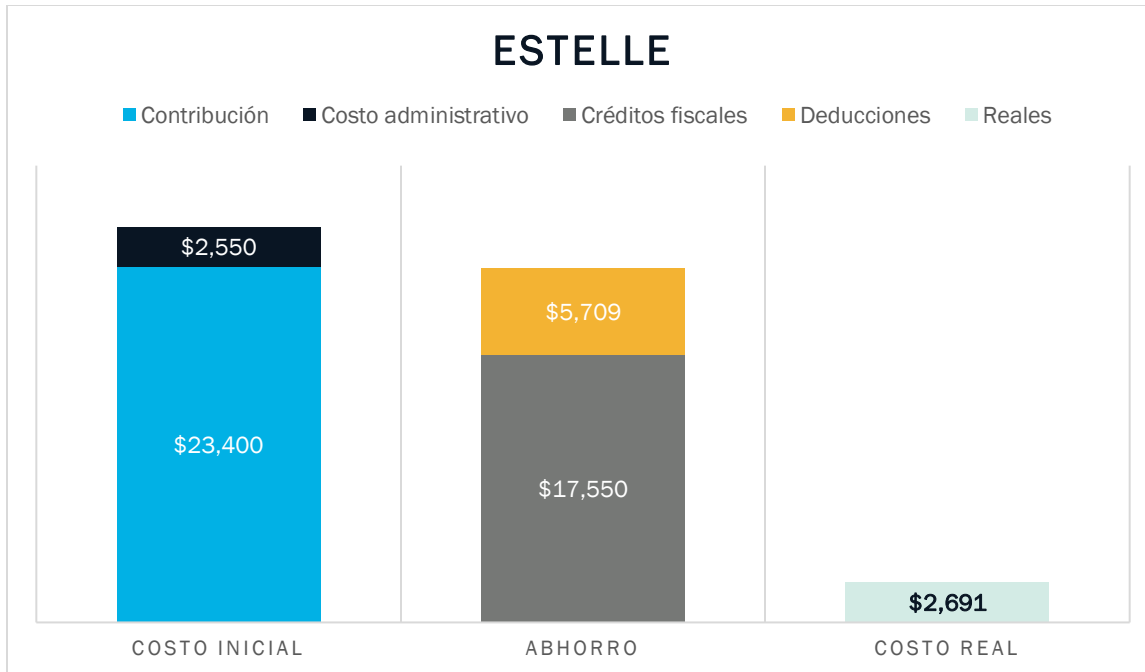
El **crédito fiscal por gastos de iniciación de planes de jubilación** está abierto a los empleadores que tienen planes de jubilación que incluyen empleados W-2 que no son propietarios. El crédito acaba de actualizarse en diciembre del 2022. Si una empresa tiene 100 empleados o menos, este crédito cubre hasta \$5,000 en costos administrativos durante los tres primeros años de un nuevo plan 401k, 403b, participación en los beneficios, SEP IRA o Simple IRA. Además, las empresas con menos de 50 empleados pueden obtener un crédito de hasta \$1,000 por empleado en el primer año del plan para las contribuciones que realizan para los empleados que ganan menos de \$100,000. Este crédito continuó durante tres años más, con una reducción del 25% en cada año posterior. Por lo tanto, si usted tiene un empleado que gana \$32,000 al año y contribuye \$1,000 al año a su jubilación durante cinco años, obtendría un crédito total de \$2,500.

### **Veamos dos ejemplos de cómo estos ahorros pueden beneficiarlo:**

Kashuana es dueña de un negocio de cuidado familiar y propietaria única que ganó \$38,000 en el transcurso del año. Depositó \$2,000 en una cuenta de jubilación SIMPLE (trataremos los tipos de planes más adelante, en la Parte 2 de esta guía). Los \$2,000 le supondrán un triple ahorro. En primer lugar, se ahorrará el 15.3% del impuesto de autoempleo y el 12% del impuesto sobre la renta (un total de \$546). En segundo lugar, tiene derecho al Crédito al Ahorro, por lo que obtiene un crédito fiscal del 50% de la aportación (\$1,000). En este caso, Kashuana dispone de \$2,000 para su jubilación y, tras el dinero ahorrado y los créditos, ¡el costo para ella fue de sólo \$454!



Estelle tiene un centro con 15 empleados y decidió usar parte de su dinero de estímulo para comenzar un 401k. Su negocio es una LLC que declaró ser tratada como una corporación S, por lo que la ganancia continúa con su declaración de impuestos personal que se grava en el tramo del 22%. Estelle contribuyó con el 5% del salario de cada empleado (\$1,560 por empleado) para un total de \$23,400. Entre las tarifas y los costos de su tiempo para establecer y hacer que su contador lo ayudara con el 401k, pagó \$2,550. Entre su aportación a la jubilación y los gastos administrativos, Estelle pagó un total de \$25,950. Sin embargo, Estelle consiguió ahorrar dinero de tres formas. En primer lugar, como el plan 401k es reciente, le devolvieron el 100% de los gastos administrativos (es decir, \$2,550). En segundo lugar, como sus empleados ganan menos de \$100,000, puede obtener hasta \$1,000 por sus contribuciones por empleado, por un total de \$15,000, lo que suma un total de \$17,550 en créditos fiscales. En tercer lugar, obtiene la deducción por las contribuciones y los costos administrativos, lo que le ahorra otros \$5,709. Con todo, el nuevo beneficio de Estelle le costó \$25,950, pero ahorró o recibió créditos por un total de \$23,259, ¡así que realmente sólo gastó \$2,691! Además, Estelle puede compartir información sobre el Crédito de Ahorro para sus empleados para que reciban su crédito fiscal y un mayor beneficio.



Establecer un plan de jubilación a través de su negocio lo ayudará a usted y a sus empleados a prepararse para una jubilación exitosa, proporcionará incentivos de retención adicionales y lo ayudará a ahorrar dinero a largo plazo. Para obtener más información sobre cómo seleccionar un plan de jubilación, consulte Jubilación Parte 2: ¿Cómo elegir el plan de jubilación adecuado?

### ¿Qué hago si necesito ayuda?

Póngase en contacto con nuestro equipo de atención infantil:

Si tiene preguntas, envíe un correo electrónico a [azchildcare@lisc.org](mailto:azchildcare@lisc.org) o deje un mensaje en nuestra línea de atención telefónica: (602) 252-6315. Un miembro de nuestro equipo se pondrá en contacto con usted a la mayor brevedad posible.

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 actualización. 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 © 2023 Civitas Strategies, LLC