

¿Qué significa pagar salarios/sueldos en efectivo, “sin reportárselo al gobierno”?

Cuando los empleadores les pagan en efectivo, por cheque, o por otro medio a sus empleados, y no lo reportan al gobierno con el fin de evitar pagar impuestos sobre la nómina, están cometiendo un delito.

Algunas excusas que usan los empleadores para justificar el hecho de pagar en efectivo los salarios/sueldos a sus empleados:

- Porque es una práctica común en su industria.
- Porque no les alcanza para pagar los impuestos sobre la nómina o los costos de los seguros relacionados con el empleo.
- La reducción de costos le permite a su negocio/compañía/empresa ser más competitiva.
- Porque ciertos empleados pidieron que **no** se les retuvieran los impuestos correspondientes a los salarios/sueldos que ganaron.
- Porque facilita la tarea asociada con llevar a cabo la contabilidad asociada con su negocio/compañía/empresa.

Hay otros negocios/compañías/empresas en mi industria que pagan salarios/sueldos en efectivo, ¿por qué yo no?

- Porque es ilegal. La(s) persona(s) responsable(s) puede(n) ser acusada(s) y enjuiciada(s) criminalmente.
- Porque esta práctica podría resultar en que su negocio/compañía/empresa sea castigada significativamente y tenga que pagar multas sustanciales con intereses adicionales por no cumplir con declarar los impuestos sobre la nómina.

¿Está usted realmente evitando pagar impuestos sobre la nómina?

No. Comparemos dos empleadores:

El Empleador “A” declaró apropiadamente sus impuestos sobre la nómina y el Empleador “B” no declaró sus impuestos sobre la nómina y será auditado.

El Empleador “A” reportó una nómina anual de \$100,000 (por cinco empleados que ganaron \$20,000 cada uno). Los impuestos estatales sobre la nómina que este empleador pagó, incluyeron los pagos para el Seguro de Desempleo (UI, por sus iniciales en inglés) y el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT, por sus iniciales en inglés). El Empleador “A” pagó una cantidad máxima de impuestos, hasta el límite posible de \$7,000 en salarios/sueldos por cada empleado.

El Empleador “B” pagó la misma cantidad de \$100,000 en salarios/sueldos durante el mismo año. Sin embargo, los pagos de salarios/sueldos hechos a sus empleados fueron en efectivo, “sin reportárselo al gobierno”, y como resultado se llevó a cabo una auditoría donde se descubrió que no llevaba una nómina escrita de los salarios/sueldos que se le pagaron a cada empleado. Por lo tanto, el Empleador “B” no pudo comprobar que tenía sólo cinco empleados. El auditor del Departamento del Desarrollo del Empleo (EDD) determinó que debía una cierta cantidad de impuestos con base al total de \$100,000 en salarios/sueldos que les pagó a sus empleados.

	Empleador A	Empleador B
Impuestos del Seguro de Desempleo (UI)/ Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT) (3.5%)	\$1,225.00	\$3,500.00
¹ Seguro Estatal de Discapacidad* (SDI) (0.9%)		900.00
² Impuesto Sobre el Ingreso Personal (PIT) (6%)		6,000.00
³ Multa (142.3% - vea la nota en la parte de abajo)		14,799.00
⁴ Multa por No Haberse Registrado con el Gobierno		500.00
⁵ Multa por no proporcionar la Forma W-2		250.00
Interés (4%)		416.00
⁶ Total de impuestos, multas, e intereses que debe por un año	\$1,225.00	\$26,365.00

¹ El Impuesto del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) es normalmente reducido de los salarios/sueldos ganados por el empleado.

² La cantidad del Impuesto Sobre el Ingreso Personal (PIT) podría reducirse. Consulte la hoja de información titulada en inglés *Personal Income Tax Adjustment Process* (DE 231W).

³ Vea las secciones 1112.5 (15%), 1126 (15%), 1128(a) (50%), 1128(b) (50%) y 13052.5 (12.3%) del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC, por sus siglas en inglés). Las cantidades de las obligaciones iscales indicadas en este ejemplo no representan todas las posibles cantidades que se le pueden cobrar al empleador o empleado.

⁴ Vea la sección 1126.1 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) (\$100 por cada empleado).

⁵ Vea la sección 13052 del Código del Seguro de Desempleo de California (CUIC) (\$50 por empleado estimado).

⁶ Los cálculos son basados en las tasas de impuestos del año 2017. Las tasas de impuestos, intereses y multas pueden cambiar cada año.

*Incluye Permiso Familiar Pagado (PFL, por sus iniciales en inglés).

Atención: El impuesto relacionado con el Seguro de Desempleo (UI) y el Impuesto de Entrenamiento Ocupacional (ETT), son pagados por los empleadores. El Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, por sus iniciales en inglés) y el Impuesto Sobre el Ingreso Personal (PIT, por sus siglas en inglés) son pagados por los empleados. Sin embargo, si el empleador **no** logra retener los impuestos requeridos de los salarios/sueldos ganados por sus empleados, la responsabilidad recaerá en él mismo.

¿Vale la pena el hacer pagos en efectivo a sus empleados?

No. Como puede ver, el Empleador “B” pagó **20** veces más en la cantidad de impuestos estatales sobre la nómina, multas e intereses, que el Empleador “A”. Estas obligaciones fiscales aumentarán considerablemente para el Empleador “B” cuando otras agencias gubernamentales se enteren de las actividades ilegales que ha llevado a cabo este empleador.

La existencia misma de su negocio/compañía/empresa depende de su habilidad de pagar todos los impuestos, multas e intereses requeridos o que deba al gobierno.

¿Qué debe hacer el empleador si sus empleados le piden que se les pague en efectivo, “sin reportárselo al gobierno”?

- El empleador debe negar esta petición. Esta no es una opción para los empleados ni para el empleador. El empleador tiene la obligación legal de retener los impuestos sobre la nómina requeridos por el gobierno y de reportar los salarios/sueldos de sus empleados al gobierno.
- Si un empleado se lesiona, ya sea en el trabajo o fuera del trabajo, él o ella tiene el derecho de solicitar los beneficios de compensación para trabajadores (*workers' compensation*) o del Seguro de Discapacidad (DI). Este hecho puede atraer la atención del Departamento (EDD), indicándole que los impuestos sobre la nómina no fueron reportados por el empleador, provocando una investigación, la cual podría traer a la luz otras posibles violaciones a la ley cometidas por el empleador.

¿Logra realmente reducir el empleador la labor asociada con llevar la contabilidad de su negocio/compañía/empresa?

No. Al principio puede parecer que sí, pero cuando el Departamento (EDD) descubre que el empleador no reportó los impuestos sobre la nómina, se ordenará una auditoría, la cual requiere que el empleador reproduzca todos los documentos relacionados con la nómina. Si se concluye que hubo fraude o una intención de evadir la ley, la auditoría podría extenderse a incluir el período de tiempo desde que se estableció el negocio/compañía/empresa. Como resultado, el empleador puede terminar pagando más dinero preparándose para la auditoría, de lo que le hubiese costado haber reportado los impuestos sobre la nómina desde el principio.