



MOCERA HAMLIN ASSOCIATES CPAs LLP

Certified Public Accountants & Business Advisors



Vivi Guerra, MBA
Supervisor

vguerra@mhacpas.net

Vivi Guerra tiene mas de cinco años de experiencia en contabilidad pública especializada en proporcionar servicios de contabilidad, auditoría y impuestos a empresas administradas por sus propietarios y organizaciones sin fines de lucro. Como miembro de Mocera Hamlin Associates CPAs LLP, Vivi ha adquirido experiencia atendiendo las necesidades contables y fiscales de clientes en industrias que incluyen distribución, fabricación, servicios profesionales y desarrollo de software, así como entidades sin fines de lucro. Vivi recibió su licenciatura en contabilidad en la Universidad de Massachusetts Lowell y es miembro del Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) y la Sociedad de Contadores Públicos Certificados de Massachusetts (MSCPAS) y recientemente obtuvo su Maestría en Administración de Empresas con especialización en Contabilidad en la Universidad de Massachusetts Lowell.

184 Pleasant Valley Street, Suite 2-204A, Methuen, MA 01844
978-291-8500 • Fax 978-945-0564 • www.mhacpas.net

¿Cómo calcular la cantidad máxima que puedo pedir prestada?

1. Agregue costos de nómina de sueldos (definidos en detalle en la siguiente página) de los últimos doce meses para los empleados
2. Reste cualquier compensación pagada a un empleado que exceda un salario anual de \$ 100,000 por año o cualquier cantidad pagada a un contratista independiente o propietario único de una empresa que exceda de \$ 100,000 por año.
3. Calcule los costos mensuales promedio de la nómina de sueldos (divida la cantidad del Paso 2 por 12).
4. Multiplique los costos promedio mensuales de la nómina de sueldos del Paso 3 por 2.5.
5. Agregue el monto pendiente de un préstamo por desastre por daños económicos (EIDL) realizado entre el 31 de enero de 2020 y el 3 de abril de 2020, menos el monto de cualquier "anticipo" en virtud de un préstamo EIDL COVID-19 (porque no tiene que ser pagado).

EJEMPLO



\$660,000

costos de
nómina de
sueldos

÷



12

Meses

=



\$55,000

costos
mensuales
promedio de
la nómina de
sueldos



\$55,000

×

2.5

=



\$137,500

**cantidad
máxima que
puedo pedir**

Costos elegibles para nómina de sueldos

1. Compensación (salarios, comisiones, pagos de propinas en efectivo o compensaciones similares)
2. Pagos de vacación, paternidad, familiar, médico o de licencia de ausencia por enfermedad.
3. Concesión por despido o separación.
4. Pagos requeridos para brindar beneficios grupales de cuidado de salud, incluyendo premiums de seguros.
5. Pago de cualquier beneficio de retiro.
6. Pago de impuestos locales o estatales asesorados en la compensación de los empleados.

Costos para nómina de sueldos excluyen lo siguiente

1. La compensación de un empleado que exceda el salario anual de \$100,000 prorrateado en el periodo cubierto.
2. Impuestos puestos o retenidos para seguro social y impuestos de Medicare, porción del empleador y empleado, impuesto de jubilación ferroviaria o retenimiento de obligaciones de empleados (impuestos federales)
3. Cualquier compensación de un empleado que su residencia principal sea fuera de los Estados Unidos.
4. Salarios calificados por licencia de ausencia de enfermedad y licencia de ausencia de enfermedad de familiares, en cada caso, el crédito es permitido bajo la ley "Families First Coronavirus Response Act".

El Resumen

Entidad:	El salario será:	Otros costos que puede incluir:
1099 Contratista	La suma de sus ingresos obtenidos a través del trabajo independiente, como se informa en los formularios 1099-MISC 2019 que recibió(máx \$100,000).	Ninguno.
Proprietario único	Su beneficio neto de 2019 (máx. \$ 100,000) como se informa en su Anexo C (Schedule C- línea 31).	Salarios anuales de los empleados, comisiones, propinas y impuestos estatales y locales sobre la nómina. Cada empleado tiene un tope de \$ 100,000 anuales.
Sociedad (Partnership)	Sus ganancias de trabajo por cuenta propia en 2019 como se informa en su Anexo K-1 (Schedule K-1-línea 14), luego se multiplica por 0.9235. Puede incluir ganancias del K-1 como salario para cada socio, hasta \$ 100,000.	Salarios anuales de los empleados, comisiones, propinas y impuestos estatales y locales sobre la nómina. Cada empleado tiene un tope de \$ 100,000 anuales.
Corporación S	Su salario como se informa a través de un servicio de nómina (máx. \$ 100,000). Su salario solo puede considerarse si se pagó a través de la nómina mientras remite el impuesto sobre la nómina.	Salarios anuales de los empleados, comisiones, propinas y impuestos estatales y locales sobre la nómina. Cada empleado tiene un tope de \$ 100,000 anuales.
Corporación C	Su salario como se informa a través de un servicio de nómina (máx. \$ 100,000). Su salario solo puede considerarse si se pagó a través de la nómina mientras remite el impuesto sobre la nómina.	Salarios anuales de los empleados, comisiones, propinas y impuestos estatales y locales sobre la nómina. Cada empleado tiene un tope de \$ 100,000 anuales.

¿Cuáles son las informaciones necesaria?

1. Impuestos de nómina (formularios 941 de los últimos cuatro trimestres y 1099s) de los últimos 12 meses.
2. Tres años de declaraciones de impuestos históricas del negocio.
3. Hoja de balance y un estado de ganancias y pérdidas con fecha 12/31/2019, si la declaración de impuestos de 2019 no está disponible
4. Estado financiero actual (hoja de balance y estado de pérdidas y ganancias).

La información necesaria dependerá de los requisitos del banco

Families First Coronavirus Response Act

Créditos para los empleadores

Razones calificables para la licencia	Emergency Paid Sick Leave (EPSL) “beneficios para los empleados”	Emergency Family Medical Leave (EFML) “beneficios para los empleados”	Emergency Paid Sick Leave (EPSL) “beneficios para los empleadores”	Emergency Family Medical Leave (EFML) “beneficios para los empleadores”
Está sujeto a una orden Federal, Estatal, o local de cuarentena o aislamiento relacionada al COVID-19	Derecho a pago en base a su tasa regular, o al salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$511 por día y \$5,110 en agregado (por un periodo de dos semanas)	-	Crédito hasta \$5,110 por empleado	-
Ha sido instruido por un proveedor de servicios de salud que se ponga en cuarentena por COVID-19	Derecho a pago en base a su tasa regular, o al salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$511 por día y \$5,110 en agregado (por un periodo de dos semanas)	-	Crédito hasta \$5,110 por empleado	-
Está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando diagnóstico médico	Derecho a pago en base a su tasa regular, o al salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$511 por día y \$5,110 en agregado (por un periodo de dos semanas)	-	Crédito hasta \$5,110 por empleado	-
Está cuidando a una persona sujeta a una orden descrita en (1), o en cuarentena tal y como si describe en (2)	Derecho a pago a 2/3 de su tasa regular, o 2/3 del salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$200 por día y \$2,000 en agregado (por un periodo de dos semanas)	-	Crédito hasta \$2,000 por empleado	-
Está cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados está cerrado (o cuidados infantiles no están disponibles) por razones relativas al COVID-19	Derecho a pago a 2/3 de su tasa regular, o 2/3 del salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$200 por día y \$12,000 en agregado (sobre un periodo de 12 semanas- dos semanas de licencia pagada por enfermedad seguidas por hasta 10 semanas de expansión pagada de la licencia familiar y por enfermedad)	Derecho a pago a 2/3 de su tasa regular, o 2/3 del salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$200 por día y \$12,000 en agregado (sobre un periodo de 12 semanas- dos semanas de licencia pagada por enfermedad seguidas por hasta 10 semanas de expansión pagada de la licencia familiar y por enfermedad)	Crédito hasta \$2,000 por empleado	Crédito hasta \$10,000 por empleado
Está experimentando otras condiciones sustancialmente similares a las especificadas por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta con los Secretarios del Tesoro y de Trabajo	Derecho a pago a 2/3 de su tasa regular, o 2/3 del salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$200 por día y \$2,000 en agregado (por un periodo de dos semanas)	-	Crédito hasta \$2,000 por empleado	-

Créditos de Retención de Empleados

Crédito disponible

50% de hasta \$ 10,000 de salarios calificados por empleado elegible pagado después del 12 de marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Entidades elegibles

Entidades que (1) llevan a cabo una actividad comercial durante 2020 o (2) una organización de la Sección 501 (c) tienen derecho al crédito. Además, la entidad elegible debe verse afectada económicamente por la pandemia de COVID-19, que se puede demostrar de una de dos maneras:

- Las operaciones de la entidad deben suspenderse total o parcialmente como resultado de una orden del gobierno que impone limitaciones a los viajes, el comercio o las reuniones grupales debido a la pandemia de COVID-19.
- Para las empresas, debe haber una reducción de más del 50% en los ingresos brutos de un trimestre calendario en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Salarios calificados por empleado elegible

Salarios que un empleador paga a los empleados que no prestan servicios debido a la suspensión del negocio o la caída de los ingresos brutos.

Cómo solicitar el crédito

Preparar el formulario 7200 "Advance Payment of Employer Credits Due to COVID-19"

Crédito o Préstamos

¿Que puedes reclamar?

