



Responsabilidades legales del empleador

*Este documento describe sus responsabilidades básicas como empleador de trabajadores de atención personalizada, según lo exige la ley. **Recuerde que existen empresas disponibles para ayudarlo a cumplir correctamente con estas responsabilidades.** No tiene que hacerlo solo; hay soporte disponible.*

Las empresas que pueden ayudarlo pueden variar según el programa del que usted participe. Solo sepa que hay ayuda disponible.

U.S requisitos de la ley federal

Las responsabilidades cubiertas por el empleador incluyen salarios, impuestos, seguros y mantenimiento de registros.

Salarios

Usted (o la empresa que lo ayuda) debe pagar a sus trabajadores los salarios y las tarifas de horas extras según lo exige la [Ley de Normas Laborales Justas](#):

- Por lo menos el salario mínimo de \$7.25 por hora por hasta 40 horas por semana (a menos que la función principal del trabajador sea la de hacerle compañía en lugar de ayudarlo a completar las tareas)
- Pago de horas extras (1,5 veces el salario por hora regular) por cualquier hora que sobrepase a 40 por semana, (existen diferentes reglas para los trabajadores que viven con usted)

Retenciones de impuestos a los empleados

Usted (o la empresa que lo ayuda) debe retener (sacar) dinero del cheque de pago de sus empleados para impuestos federales y enviarlo al Servicio de Impuestos Internos (IRS). Los impuestos son:

- Impuesto federal sobre la renta

- Impuesto FICA¹ para la Seguridad Social
- Impuesto FICA para Medicare

Impuestos del empleador

Usted (o la empresa que lo ayuda) debe pagar al IRS el porcentaje de los impuestos sobre los salarios que pagó a sus empleados:

- Impuesto FICA para el Seguro Social
- Impuesto FICA para Medicare
- Impuesto FUTA²

Mantenimiento de registros

La Ley de Normas Laborales Justas describe, 1) los tipos de registros que usted (o la empresa que lo ayuda) debe conservar para sus empleados y, 2) durante cuánto tiempo debe preservarlos: [Hoja informativa número 21: Requisitos de mantenimiento de registros según la Ley de Normas Laborales Justas \(FLSA\)](#)

Requisitos de la ley estatal de Wisconsin

Fuentes: [Normas laborales de Wisconsin](#), [derechos civiles y leyes laborales de Wisconsin](#)

Salarios

El salario mínimo de Wisconsin es el mismo que el salario mínimo federal.

¹ La ley Federal de Contribuciones al Seguro incluye impuestos para la Seguridad Social y Medicare (usted y el empleado pagan cada uno la mitad de este impuesto).

² Ley Federal del Impuesto al Desempleo (seguro de desempleo)

Retenciones de impuestos a los empleados

Usted (o la empresa que lo ayuda) debe retener (quitar) los impuestos estatales sobre la renta del cheque de pago de sus empleados y enviarlos al Departamento de Ingresos de Wisconsin.

Impuestos del empleador

Usted (o la empresa que lo ayuda) debe pagar un impuesto SUTA³ al Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin.

Seguro de compensación para trabajadores

Ante determinados requisitos⁴, usted (o la empresa que lo ayuda) debe comprar un seguro de compensación para trabajadores. Este seguro lo protege a usted y a sus trabajadores contra costos médicos o demandas asociadas tales como una lesión o enfermedad que pudieran ocurrir como consecuencia de trabajar para usted.

Mantenimiento de registros

Los requisitos de Wisconsin para los registros de empleados que usted (o la empresa que lo ayuda) debe conservar son similares a los requisitos federales y se describen aquí: [Requisitos de mantenimiento de registros para empleadores de Wisconsin](#)

³ Ley estatal del impuesto al desempleo (seguro de desempleo)

⁴ Consulte el sitio web para conocer los requisitos: <https://dwd.wisconsin.gov/wc/employers/>