

¿POR QUÉ DEBERÍA ESTAR INTERESADO EN LOS BENEFICIOS DE CUIDADOS INFANTILES?

- Las familias necesitan cada vez más los dos ingresos para una mayor estabilidad, pero a menudo es más rentable que uno de los padres deje de trabajar que pagar los cuidados infantiles.
- Más del 44% de las madres de Utah encuestadas dijeron que utilizarían los cuidados infantiles para trabajar más.
- El apoyo para los servicios de cuidados infantiles alienta la diversidad y es una valiosa herramienta de contratación y retención (utilice esta herramienta para calcular cuánto le cuesta a su empresa la rotación de empleados).

Consulte la Guía de la Chamber Foundation de los EE. UU. para saber más sobre investigaciones y pautas.

¿DE QUÉ MANERA PUEDE APOYAR A LOS PADRES QUE TRABAJAN?

Las siguientes 11 ideas se enumeran desde las opciones que requieren menos recursos hasta las que más requieren:

1. Abogue por las políticas de cuidados infantiles utilizando su influencia y voz para defender las políticas a favor de la familia en Utah.
2. Ayude a los empleados a investigar sobre la disponibilidad cercana y la elegibilidad para los subsidios gubernamentales.
3. Ofrezca horarios flexibles, para que los padres puedan trabajar en torno a la escuela y las actividades.
4. Implemente opciones de trabajo a distancia/telecomunicaciones, para que los padres puedan equilibrar mejor su vida y su trabajo.
5. Brinde cuentas de gastos flexibles. Un plan de la sección 125 o un plan de beneficios del estilo "cafetería" permite que los empleados elijan los beneficios que necesitan en distintos momentos de su vida.
6. Subsidie el costo del cuidado infantil para las disposiciones adoptadas para el cuidado de los empleados.
7. Ofrezca un sistema de cupones con contrato con centros o proveedores de cuidados infantiles en la comunidad para servicios para sus empleados. Pueden ser cuidados de tiempo completo, cuidados de medio tiempo, cuidados de respaldo, o cuidados de verano.
8. Utilice distintos incentivos tributarios federales. Pueden incluir Crédito de asistencia para cuidados infantiles del empleador; Crédito para cuidados infantiles brindado por el empleador; exclusión del ingreso bruto del empleador para asistencia para cuidados dependientes brindados por el empleador; y distintos incentivos para cuidados infantiles proporcionados por el empleador (se muestran en el cuadro de llamada).
9. Asíciense con organizaciones como Wonderschool, que pueden ayudar a crear una red de proveedores de atención en el hogar y soporte de clases personalizado, o Komae, que permite que los padres que trabajan organicen sus intercambios de cuidados.
10. Ofrezca cuidados infantiles como si fuese un consorcio, con los cuales las empresas cercanas se asocian para subsidiar a un proveedor local de cuidados infantiles, como también vacantes para sus empleados con ese proveedor.
11. Ofrezca cuidados infantiles in situ. Aprenda de las experiencias de quienes lo han hecho. Estos recursos destacan los esfuerzos de Home Depot, Patagonia, Clif Bar, y Cisco. Una concesión de licencias para cuidados infantiles puede ayudar.

INCENTIVOS TRIBUTARIOS PARA CUIDADOS INFANTILES BRINDADOS POR EL EMPLEADOR

- Los montos de gastos comerciales pagados por un empleador para brindar un servicio de cuidados infantiles pueden deducirse como gastos comerciales ordinarios de acuerdo con la Sección 162 del IRC.
- Los gastos de capital por los costos incurridos por adquirir, construir y/o remodelar un edificio para ser utilizado como centro de cuidados infantiles.
- Los gastos iniciales incurridos en el desarrollo de un nuevo centro de cuidados infantiles pueden amortizarse en 60 meses o más de acuerdo con la Sección 195 del IRC.
- Se puede establecer un centro de cuidados infantiles respaldado por el empleador como organización exenta de impuestos 501 (c)(3) y las contribuciones del empleador al centro pueden deducirse como contribuciones caritativas.