

Servicio de Rentas Internas
Oficina de Gobiernos Federales, Estatales y Locales
www.irs.gov/govt (en inglés)

Boletín de Noticias de *FSLG* - Julio de 2009

Este es el boletín semestral de noticias de la oficina de Gobiernos Federales, Estatales y Locales (*FSLG*, por sus siglas en inglés) del Servicio de Rentas Internas. Nuestro objetivo es asegurar, a través de la inspección y de programas educativos, que las entidades gubernamentales federales, estatales y locales cumplan con las leyes federales relacionadas con la nómina y otras leyes tributarias.

Para más información, visite nuestro sitio de Internet en inglés, www.irs.gov/govt. Para recibir ayuda relacionada con su cuenta, comuníquese con el Servicio de Cuentas de Clientes al 1-877-829-5500. Para saber quién es un especialista local de los *FSLG*, consulte el directorio al final de este boletín.

Las explicaciones y los ejemplos en esta publicación reflejan la manera en que el IRS interpreta las leyes tributarias, los reglamentos y las decisiones jurídicas. La intención de los artículos es solamente ofrecer una orientación general, no proporcionar una determinación legal particular con respecto a un conjunto específico de circunstancias. Usted se puede comunicar con el IRS para obtener más información. También puede consultar a un asesor de impuestos para tratar su situación particular.

Gobiernos Federales, Estatales y Locales

Paul Marmolejo, Director
Jayne Maxwell, Gerente, Cumplimiento y Administración de Programas
(*CPM*, por sus siglas inglés)
Stewart Rouleau, Editor del Boletín de Noticias (envíe sus comentarios a Stewart.G.Rouleau@irs.gov)

Contenido

[Paul Marmolejo Nombrado Director de FSLG](#)

[Subsidio para la Continuidad de la Cobertura de Seguro Conforme a la Ley COBRA](#)

[FSLG Completa Informe sobre los Colegios Universitarios](#)

[La Notificación 2009-46 Aborda el Tema del Uso de Teléfonos Celulares](#)

[Postergación de Retenciones por un Año Conforme a la Sección 3402\(t\)](#)

PAUL MARMOLEJO NOMBRADO DIRECTOR DE FSLG

En marzo, los Gobiernos Federales, Estatales y Locales le dieron la bienvenida a Paul Marmolejo como nuevo director. Paul trae a la organización una abundante experiencia de liderazgo con sus diez años como gerente general.

Paul inició su carrera en el 1984 como Agente de Recaudos (RA, por sus siglas en inglés) en San José, California. Ha servido como RA en varias posiciones de mayor responsabilidad, incluyendo la de coordinador técnico de distrito, así como gerente del Grupo de Auditoría en 1995. En enero de 1999, trabajó como Jefe de Sucursal de la Oficina del Área de Cumplimiento de Fresno y fue responsable de los programas de auditoría, cobro y de servicio al contribuyente del Área Metropolitana de Fresno. En el año 2000 trabajó como gerente de territorio para la División del IRS para las Pequeñas empresas/Trabajo por cuenta propia (SB/SE, por sus siglas en inglés) en unidades de negocio en Fresno.

Paul ha desempeñado funciones a largo plazo como asistente de director para las Zonas de los Estados del Golfo y de California en SB/SE y ha representado al IRS en varias reuniones federales, estatales y de preparadores profesionales a través de California. Recientemente fungió como Jefe de Operaciones de Servicios Técnicos, cuya responsabilidad abarca el apoyo a varios programas de auditoría que incluyen la inspección.

Al preguntarle sobre su visión para FSLG, Paul dijo, “Lucho por alcanzar mayor equilibrio general entre el servicio y la aplicación de la ley para asegurar que llevemos a cabo efectivamente los papeles relacionados con nuestro plan de negocios estratégico. Además, voy a incrementar el enfoque en el servicio para proveer orientación a los contribuyentes de manera que éstos puedan identificar efectivamente los asuntos de cumplimiento y que puedan corregir asuntos por sí mismos como sea necesario. Para llevar a cabo esta visión efectivamente, es esencial ampliar el conocimiento y apoyo de los grupos clave interesados.”

SUBSIDIO PARA LA CONTINUIDAD DE LA COBERTURA DE SEGURO CONFORME A LA LEY COBRA

POR STEWART ROULEAU, ANALISTA PRINCIPAL DE FSLG

La ley *American Recovery and Reinvestment Act of 2009* (Ley de Recuperación y Reinversión Económica Estadounidense de 2009 o *ARRA*, por sus siglas en inglés) incluye cambios a las provisiones de los beneficios de salud de la ley *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985* (Ley de Conciliación de Asignaciones del Presupuesto de 1985) conocida como *COBRA*, por sus siglas en inglés. La ley nueva afecta a muchos empleados cesantes involuntariamente, a sus familias y a sus ex patronos, incluyendo patronos gubernamentales.

COBRA provee a ciertos ex empleados, jubilados, cónyuges, ex cónyuges, e hijos dependientes el derecho a recibir temporalmente cobertura de salud a tarifas especiales para grupos. Por lo general, *COBRA* corresponde a planes que incluyen a múltiples patronos y planes de salud colectivos auspiciados por patronos que incluyen los gobiernos estatales o municipales conforme a la *Public Health Service Act* (Ley sobre el Servicio de Salud Pública), en inglés. La provisión para el subsidio de la prima de *ARRA* entró en vigor a partir del 17 de febrero de 2009, fecha de promulgación de *ARRA*. Dicha ley permite proveerle asistencia a individuos que reúnen los requisitos para la continuidad de la cobertura con tarifas reducidas que no conlleven costo al ex patrono. La provisión para el subsidio de la prima de *ARRA* corresponde además a la continuidad de la cobertura conforme al *Federal Employees Health Benefits Program* (Programa de Seguro Médico para los Empleados Federales (*FEHBP*, por sus siglas en inglés)) y a las aseguradoras obligadas a ofrecer la continuidad de la cobertura conforme a las leyes estatales que se asemejen a la ley *COBRA* federal.

Conforme a la disposición nueva, un individuo que reúne los requisitos para recibir asistencia es, por lo general, un individuo que:

- (1) Es un beneficiario que reúne los requisitos como resultado de un cese involuntario durante el período que comienza el 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2009,
- (2) Es un individuo que reúne los requisitos para la continuidad de la cobertura de *COBRA* en todo momento durante ese período y
- (3) Opta por dicha cobertura.

El requisito nuevo corresponde a los planes de salud colectivos que son sujetos a los criterios de continuidad de la cobertura federal de *COBRA* o a criterios similares conforme a la ley estatal, así como al *FEHBP*. Conforme a lo estipulado en la ley *ARRA*, a cada uno de éstos se conoce como

“*COBRA*.” Conforme a la ley nueva, a los individuos que reúnen los requisitos para la asistencia se les requiere pagar solamente el 35 por ciento de la prima de *COBRA*. Si usted es un patrono con dicho plan y recibe un pago por 35 por ciento de la prima de un individuo que reúne los requisitos, tiene que tratar ese pago como un pago total. Sin embargo, se le reembolsará el 65 por ciento de la prima no pagada por individuos que reúnen los requisitos para la asistencia. El reembolso se hace por medio de un crédito contra las obligaciones de las contribuciones sobre la nómina del patrono. Los patronos tomarán el 65 por ciento del crédito en sus planillas de contribución sobre la nómina, (por ejemplo el Formulario 941-PR, Planilla para la Declaración TRIMESTRAL del Patrono), cuyos formularios han sido modificados para este propósito.

Un patrono puede permitirle a un individuo que reúne los requisitos para la asistencia optar por una cobertura distinta a la cobertura conforme al plan en que el individuo fue inscrito con anterioridad al cese involuntario. En este caso la reducción de la prima se aplica en conformidad con tal cobertura distinta.

El patrono no puede pagar el 35% de la prima a nombre del individuo que reúne los requisitos de asistencia. Esta cantidad debe ser pagada por el individuo que reúne los requisitos para la asistencia, o en nombre de dicho individuo por una persona que no sea el patrono.

El individuo que reúne los requisitos tiene que tener una cobertura colectiva en vigor al momento del evento calificado, por ejemplo el cese involuntario del empleo. El evento calificado debe ocurrir entre el 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2009. El individuo tiene que reunir los requisitos de la cobertura de *COBRA* en cualquier momento durante ese período.

Si un individuo opta por la cobertura de *COBRA* conforme al período especial para optar por *COBRA*, la cobertura entra en vigor para el primer período de cobertura que comienza en o antes del 17 de febrero de 2009 (generalmente el período comienza marzo 1). Se requiere que los planes de salud colectivos le notifiquen sobre la disponibilidad del subsidio a todo individuo que esté afectado por un suceso calificado que haya ocurrido durante el período desde el 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2009. Si un individuo que reúne los requisitos tiene ya la cobertura de *COBRA* en vigor para el 17 de febrero de 2009, dicho individuo deberá recibir una notificación especial sobre la disponibilidad del subsidio. Las notificaciones explicarán sobre cómo solicitar el subsidio.

La prima reducida está disponible solamente para empleados que son despedidos involuntariamente durante el período del 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2009 y para sus beneficiarios que reúnen los requisitos. Los empleados que abandonen sus trabajos voluntariamente no pueden recibir el beneficio.

Los patronos tienen que continuar aceptando el 35 por ciento del pago de la prima de los individuos que reúnen los requisitos o de los individuos que pagan a nombre de éstos y reclamar un crédito en el Formulario 941-PR, Formulario 943-PR o el Formulario 944-PR para recibir el 65 por ciento hasta que el individuo que reúne los requisitos para la asistencia no califique para la reducción en la prima. Esto ocurre en lo que ocurra primero entre:

- La fecha inicial en la que el individuo reúne los requisitos para la cobertura de otro plan de salud colectivo o *Medicare* o
- Nueve meses después del primer día del primer mes por el cual la reducción de la prima corresponde a dicho individuo o
- La fecha en que el individuo cesa de reunir los requisitos para la continuidad de la cobertura de *COBRA*.

Los patronos tienen que mantener los documentos que corroboren el crédito reclamado. Dicha documentación incluye y no está limitada a:

- La documentación que compruebe el recibo de la parte de la prima (el 35 por ciento) que le corresponde al individuo que reúne los requisitos para la asistencia.
- En el caso de un plan de seguro: Una copia de la factura u otro documento comprobante emitido por la compañía aseguradora y comprobante del pago a tiempo de la prima completa hecho a la compañía aseguradora.
- En el caso de un plan auto-asegurado, documentos que comprueben el monto de la prima y la cobertura provista a los individuos que reúnen los requisitos para la asistencia.
- Atestiguación (o declaración) del cese involuntario, que incluye la fecha del cese involuntario (tiene que ser durante el período que comienza el 1 de septiembre de 2008 al 31 de diciembre de 2009), para cada empleado con cobertura, cuyo cese involuntario es la base para el derecho al subsidio.

Información adicional está disponible a través de una sección de preguntas y respuestas en el sitio web irs.gov.

Vea <http://core.publish.no.irs.gov/instrs/pdf/35286d09.pdf>, en español, para los detalles específicos de los procedimientos para radicar.

FSLG COMPLETA INFORME SOBRE LOS COLEGIOS UNIVERSITARIOS

POR HANS VENABLE, ANALISTA PRINCIPAL DE FSLG

En marzo de 2009, los *FSLG* emitieron un informe sobre el proyecto de cumplimiento de los sectores de mercado con respecto a los colegios universitarios. El propósito del proyecto era medir el nivel de cumplimiento entre los colegios universitarios gubernamentales e identificar las clases de asuntos relacionados con el incumplimiento encontrados en esta base de cliente. De un universo (grupo) de 983 colegios universitarios que operan actualmente en los Estados Unidos, *FSLG* escogió al azar a 88 colegios universitarios, para llevar a cabo auditorías de contribuciones sobre la nómina.

La medida primordial de cumplimiento para las auditorías cerradas es el “porcentaje de cambio.” Esto indica cómo muchos casos resultaron en la imposición de contribución adicional o el envío de un aviso relacionado con asuntos que se necesitan cambiar para evitar imposiciones de contribuciones adicionales en el futuro. Setenta y seis por ciento de los casos que fueron auditados resultaron con cambios. Cincuenta por ciento de los casos resultaron en una imposición contributiva. Hubo 161 trimestres en los que una contribución adicional fue impuesta para un total de \$614,412, para un promedio de \$3,816 por trimestre cambiados.

Como resultado del proyecto de auditorías, 140 planillas informativas morosas (Formularios 1099 o W-2) y seis planillas de contribución sobre el impuesto morosas (Formularios 941-PR o 945) fueron obtenidas.

Asuntos Relacionados con el Incumplimiento

La meta secundaria de este proyecto fue identificar las áreas comunes de incumplimiento comunes dentro de este sector de mercado. Lo siguiente es un desglose de las principales categorías de asuntos que fueron identificados como problemas en la muestra seleccionada. Los números en paréntesis indican el número de veces que este asunto fue identificado en los casos incluidos en el proyecto:

Declaración de información para el sector de educación (96): Estos incluyen el no enviar los Formularios W-2, los Formularios 1099, así como el incumplimiento en recopilar adecuadamente los Formularios W-4(SP) (o el Formulario W-4, en inglés) y W-9(SP) (o el Formulario W-9, en inglés) de los beneficiarios de educación. El Formulario W-9(SP) Solicitud y Certificación del Número de Identificación del Contribuyente, o un documento equivalente, tiene que ser entregado a cada persona que recibe pagos o beneficios de una entidad gubernamental que se tienen que declarar para poder verificar el número de

identificación del contribuyente que es del beneficiario. Esto incluye a las personas que reciben beneficios educativos y becas.

Beneficios provistos a un empleado (54): Esta categoría incluye el incumplimiento al no incluir apropiadamente en los ingresos del empleado las diferentes clases de beneficios provistos, que incluyen:

- Comidas proporcionadas sin un viaje calificado.
- Asignaciones para gastos que no cumplen con los requisitos de un plan en que se rinden cuentas ni se incluyeron en los ingresos.
- El uso de teléfonos celulares provistos por el patrono que no cumplen con los requisitos de un plan en que se rinden cuentas.
- Otros beneficios, que incluyen la ropa y los uniformes proporcionados sujetos a contribución.

Reclasificación de un trabajador y de pagos (34): Los trabajadores que deberían ser considerados empleados pero que son tratados como contratistas independientes, o los pagos que deberían ser tratados como salarios pero que son tratados como remuneración a personas que no son empleados.

Cobertura conforme a la sección 218 (10): Incumplimiento por no aplicar apropiadamente las reglas que rigen la cobertura de seguro social a los trabajadores cubiertos por un acuerdo conforme a la sección 218.

Otros Asuntos

El alto “porcentaje de cambio” (76%) de las auditorías realizadas en los colegios universitarios seleccionados al azar indica un nivel significativo de incumplimiento entre los colegios universitarios. Por lo tanto, *FSLG* planifica realizar una serie de foros por teléfono con los colegios universitarios para proporcionarles información más específica que les ayude con los asuntos más comunes de cumplimiento mencionados en el informe.

Recursos para Obtener Información Relacionada con Asuntos Técnicos

FSLG y el *IRS* tienen muchos recursos disponibles para obtener información sobre asuntos relacionados con las contribuciones sobre la nómina.

La [*Taxable Fringe Benefit Guide*](#) (Guía de beneficios marginales tributables), en inglés, y la [*Publicación 15-B*](#) del *IRS*, *Employer's Tax Guide to Fringe Benefits* (Guía tributaria para patronos sobre los beneficios tributables), en inglés, contienen información sobre:

- Asignaciones y premios por logros.
- Beneficios marginales *de minimis*.
- Beneficios educativos.

- Asignaciones para gastos de empleados.
- Uso del vehículo del patrono.
- Gastos de comidas y alojamiento.
- Planes flexibles que les permiten a los empleados escoger sus beneficios (*cafeteria plan*).
- Beneficios marginales por condición del trabajo.

La [Publicación 15 \(Circular E\)](#), *Employer's Tax Guide* (Guía contributiva para patronos), en inglés, y la [Publicación 15-A](#), *Employer's Supplemental Tax Guide* (Guía contributiva suplementaria para patronos), en inglés, contienen información sobre:

- Determinación de quién es empleado.
- Responsabilidades del patrono cuando contrata empleados.
- Responsabilidades del patrono para el mantenimiento de documentos.
- Retención y presentación de planillas.
- Retención adicional de impuestos.
- Declaración en el Formulario W-2.
- Declaración relacionada con los contratistas independientes.

Para información adicional sobre los acuerdos conforme a la sección 218 y la cobertura de seguro social para los patronos del gobierno local y estatal, consulte la [Publicación 963](#), *Federal-State Reference Guide* (Guía de referencia federal y estatal), en inglés.

LA NOTIFICACION 2009-46 ABORDA EL TEMA DEL USO DE TELÉFONOS CELULARES DEL SITIO WEB DE FSLG

El amplio uso de teléfonos celulares provistos por los patronos a sus empleados ha ocasionado muchas preguntas sobre el tratamiento contributivo apropiado de estos artículos.

El *IRS* emitió la [Notificación 2009-46](#), en inglés, para solicitar comentarios del público con relación a propuestas para procedimientos sencillos que corroboren el uso del teléfono celular por un empleado cuando dicho teléfono celular es provisto por el patrono.

Los patronos gubernamentales frecuentemente proporcionan a sus empleados teléfonos celulares y bíper para el manejo de su negocio. En la medida en que el empleado utilice el teléfono celular del patrono para propósitos del negocio, el valor de dicho uso se excluye como un beneficio marginal por condición de trabajo. Sin embargo, todo uso personal se

considera ingreso para el empleado.

En el 1989, los teléfonos celulares fueron designados como propiedad “listada” conforme al Código de Rentas Internas y por lo tanto están sujetos a los requisitos especiales de corroboración. Aunque el uso de estos teléfonos es económico y mucho más amplio hoy en día, éstos permanecen propiedad “listada” conforme a la ley y están sujetos a los requisitos especiales de mantenimiento de documentos para establecer el uso de la propiedad para el negocio. Para poder excluir de los ingresos el valor de uso de un teléfono celular provisto por un patrono, el patrono tiene que tener algún método que le requiera al empleado mantener documentos que establezcan una diferencia entre el uso personal y el uso de negocio.

Según los requisitos actuales, los empleados deben mantener un registro para cada llamada que incluya el tiempo que dura la llamada, así como el propósito de ésta en el negocio. Si las llamadas son detalladas en un informe mensual, éstas se deben identificar como llamadas personales o del negocio. Además, el empleado debe retener toda evidencia que corrobore que las llamadas están relacionadas al negocio. Esta información debe ser sometida al patrono, quien a su vez tiene que mantener estos documentos para corroborar la exclusión del uso de teléfono del salario de los empleados. El valor asignado a llamadas personales individuales tiene que incluir una participación proporcional de los cargos mensuales por servicio. El valor de mercado de todo uso que represente un uso personal se incluye en el salario del empleado. Si el uso personal total no se puede establecer, el valor completo del teléfono celular es ingreso tributable para el empleado.

Debido a la posibilidad de un alto volumen de llamadas realizadas por los empleados, así como la variedad de sistemas de precios de los proveedores de servicios de telefónicos, el requisito de mantenimiento de documentos puede ser una carga onerosa para algunos empleados al igual que a los patronos. Para simplificar los requisitos para declarar y para eliminar la necesidad de documentos detallados en cada llamada, la Notificación 2009-46 presenta tres propuestas que simplifican la carga de presentación:

- Método de uso personal mínimo
- Método de corroboración “*safe harbor*”
- Método de muestra estadístico

Todo comentario sobre estas propuestas tiene que ser entregado por escrito en o antes del 4 de septiembre de 2009. Vea la [Notificación](#), en inglés, para más información sobre las propuestas y procedimientos para ser

comentados.

Para más información sobre el uso de teléfonos celulares por un empleado, consulte la [Hoja de datos de FSLG](#), cuya información está disponible en inglés.

POSTERGACIÓN DE RETENCIONES POR UN AÑO CONFORME A LA SECCIÓN 3402(t) DEL SITIO WEB DE FSLG

La Ley de Recuperación y Reinversión Económica Estadounidense de 2009, firmada y aprobada como ley el 17 de febrero, posterga los requisitos nuevos de retención contributiva para pagos del gobierno conforme a la subsección 3402(t) del Código de Rentas Internas hechos a contratistas por un período de un año. El requisito corresponde ahora a pagos hechos después del 31 de diciembre de 2011.

Los reglamentos propuestos para la nueva subsección 3402(t) del Código de Rentas Internas [REG-158747-06] fueron publicados en el *Federal Register* (Registro Federal) el 5 de diciembre de 2008. Esta subsección, creada por la ley *Tax Increase Prevention and Reconciliation Act of 2005* (Ley de Prevención y Reconciliación del Incremento Tributario de 2005), en inglés, originalmente requería en que los pagos de bienes o servicios a entidades estuvieran sujetos a la retención del 3% de dichos pagos por concepto de la contribución sobre los ingresos después del 31 de diciembre de 2010, con algunas excepciones. La fecha de entrada en vigor ha sido ahora cambiada por ley para corresponderle a los pagos hechos después del 31 de diciembre de 2011. Para detalles adicionales, por favor consulte los reglamentos propuestos, los cuales pueden ser accedidos [aquí](#).

*Traducido por la Oficina Virtual de Traducciones, de Medios y Publicaciones
Translated by the Virtual Translation Office of Media and Publications*

