



enero 2015

Este es el boletín semestral de noticias de la oficina de los Gobiernos Federales, Estatales y Locales (FSLG, por sus siglas en inglés) del Servicio Federal de Rentas Internas (IRS, por sus siglas en inglés). Nuestra misión es asegurar el cumplimiento de parte de las entidades gubernamentales federales, estatales y locales, con las leyes federales relacionadas con las contribuciones sobre la nómina y otras leyes contributivas, mediante programas de inspección, así como a través de los programas educativos.

Si desea más información, visite nuestro sitio web en es www.irs.gov/gov, en inglés. Si desea recibir ayuda relacionada con su cuenta, comuníquese con el *Customer Account Services* al 1-877-829-5500 o seleccione el enlace titulado **Contact FSLG** situado en la parte inferior de nuestra página web. Este servicio está disponible en inglés.

Las explicaciones y los ejemplos en esta publicación muestran la interpretación del IRS sobre las leyes, reglamentos y decisiones judiciales contributivas.

La intención de los artículos es solamente ofrecer una orientación general y no pretenden proveer determinaciones legales específicas, sobre un conjunto determinado de circunstancias. Se puede comunicar con el IRS, si desea obtener más información. También podría asesorarse con un consultor especialista en contribuciones, para tratar su situación particular.

Gobiernos Federales, Estatales y Locales

Paul Marmolejo, Director

Dwayne Jacobs, Gerente, Cumplimiento y Administración de Programas (CPM, por sus siglas en inglés)

Rhonda Kingsley, Editor del Boletín de Noticias (envíe sus comentarios y preguntas a:

Rhonda.G.Kingsley@irs.gov)

[Directorio de Especialistas FSLG](#)

Contenido

Retención sobre remuneraciones pagadas a estudiantes, académicos, profesores investigadores y empleados en práctica.....	2-7
Tratamiento contributivo a comidas provistas por el patrono.....	7-10
Correcciones en la retención del impuesto adicional de Medicare.....	10
Nueva edición de la Publicación 936 está disponible.....	10

RETENCIÓN SOBRE REMUNERACIONES PAGADAS A ESTUDIANTES, ACADÉMICOS, PROFESORES, INVESTIGADORES Y EMPLEADOS EN PRÁCTICA

Muchas entidades gubernamentales, no sólo colegios y universidades, emplean a estudiantes residentes extranjeros en varias categorías como internos, consejeros de campamento de verano, salvavidas y obreros. La *FSLG* ha recibido una serie de peticiones de varias entidades del gobierno acerca de si la remuneración de un empleado que es un estudiante extranjero está sujeta a la retención del impuesto federal sobre el ingreso y al impuesto del Seguro Social y el *Medicare* conforme a la Ley de Contribución al Seguro Social (*FICA*, por sus siglas en inglés) y *Medicare*. En este artículo, se destacan las disposiciones del Código de Rentas Internas que se aplican a patronos del gobierno con respecto a empleados extranjeros. Cubrimos la obligación tributaria de *FICA* y la retención de impuestos federales sobre el ingreso para la remuneración de un trabajo con paga para estudiantes extranjeros, académicos, profesores, investigadores y empleados en prácticas. También cubrimos cómo un estudiante extranjero determina su estado de residencia de impuestos e informa dicho estado a su patrono. Concluiremos el artículo con cuatro preguntas frecuentes que recibimos y las respuestas que ofrecemos.

Retención *FICA*

La remuneración de un trabajo con paga para los **residentes** extranjeros empleados en los Estados Unidos por patronos americanos o extranjeros está incluida en los salarios sujetos a contribuciones *FICA* conforme a las reglas que se aplican a los ciudadanos estadounidenses. La remuneración de un trabajo con paga para **extranjeros no residentes** (*NRA*, por sus siglas en inglés), empleados en los Estados Unidos por servicios prestados dentro de los Estados Unidos también está generalmente sujeta a contribuciones *FICA*, aunque hay ciertas excepciones basadas en el estado de no inmigrante del trabajador.

El Código de Rentas Internas (*IRC*, por sus siglas en inglés), trata la contribución *FICA* de estudiantes extranjeros y académicos. La sección § 3121(b)(19) del *IRC* provee que los servicios de un estudiante extranjero o un académico están exentos de las contribuciones *FICA* si se cumplen todas las tres condiciones siguientes:

- La persona esta temporalmente presente en los Estados Unidos con una visa “F”, “J”, “M” o “Q”;
- Se permite el empleo de la persona y
- La persona es un extranjero no residente en virtud de la reglas de residencia de la Sección § 7701(b).

Además de la exención de las contribuciones *FICA* para los estudiantes extranjeros, el *IRC* ofrece otra excepción de las contribuciones *FICA* que puede aplicarse a cualquier estudiante, estadounidense o extranjero, que cumple con los requisitos de la excepción. Este es el “estudiante exención *FICA*” que puede proporcionar una exención de las contribuciones *FICA* a pesar de que el estudiante extranjero se ha convertido en un extranjero residente en Estados Unidos. Para el empleo que se produce después del 1 de abril del 2005, el Procedimiento Administrativo Contributivo 2005-11 provee instrucciones para determinar quién reúne los requisitos para el estudiante exención *FICA*. **Nota:** Si usted es una subdivisión política de un gobierno estatal, por favor consulte el acuerdo de modificación de la Sección 218 con la Administración de Seguro Social, para determinar la cobertura correspondiente para los estudiantes trabajadores.

Retención de la contribución sobre ingresos

Los salarios pagados a los residentes extranjeros de los Estados Unidos empleados en los Estados Unidos por los patronos estadounidenses o extranjeros están sujetos a la retención de contribuciones federales bajo las mismas reglas que aplican a los ciudadanos estadounidenses. En general, los salarios pagados a los extranjeros no residentes empleados dentro de los Estados Unidos por un patrono estadounidense o extranjero están sujetos a reglas especiales para la retención de contribuciones. Un extranjero no residente debe completar el [Formulario W-4](#), *Employee's Withholding Allowance Certificate* (Certificado de Descuentos del Empleado para la Retención), en inglés, salvo que se aplique una exención de un tratado tributario. Un extranjero no residente tendrá que presentar el [Formulario 8233](#), *Exemption from Withholding on Compensation for Independent (and Certain Dependent) Personal Service of a Nonresident Alien Individual* (Exención de retenciones sobre la compensación para servicios personales independientes (y ciertos dependientes), prestados por un extranjero no residente), en inglés, con su patrono para reclamar una exención de un tratado tributario. Los tratados tributarios ofrecen algunas exenciones de contribuciones sobre ingresos federales, pero por lo general no proveen exenciones para las contribuciones de Seguro Social, *Medicare* y la Ley Federal de Contribución para el Desempleo (*FUTA*, por sus siglas en inglés).

Para fines de la retención de contribuciones, se requiere que un extranjero no residente (*NRA*), llene el Formulario W-4. Según se describe en la sección 9 de la [Publicación 15](#), *Employer's Tax Guide* (Guía tributaria para empleadores), en inglés, a los extranjeros no residentes se les requiere que:

- No se reclame la exención de la retención de contribuciones
- Soliciten la retención como soltero, independientemente de su estado civil actual
- Se reclame un solo descuento (con ciertas excepciones para algunas nacionalidades)
- Escriba "Extranjero no residente" o "*NRA*" en la parte superior de la línea de puntos en la línea 6 del Formulario W-4.

El importe que se retendrá se determina aplicando las tablas de retención de contribuciones a la cantidad de salarios pagados, más la cantidad adicional indicada en la tabla que se presenta a continuación. Las cantidades adicionales bajo esta tabla se añaden a los salarios únicamente para el cálculo de la retención de contribuciones sobre los salarios de los empleados extranjeros no residentes. Estas cantidades en la tabla no deben ser incluidas en cualquier encasillado del Formulario W-2 del empleado y no aumenta la obligación de la contribución del empleado. También, estas cantidades en la tabla no aumentan la obligación de la contribución del Seguro Social, *Medicare*, *FUTA*, del patrono o del empleado. Este procedimiento sólo se aplica a los empleados extranjeros no residentes que tienen salarios sujetos a la retención de contribuciones. (Este procedimiento para el cálculo de la retención de contribuciones no se aplica a los estudiantes extranjeros no residentes de la India y empleados en práctica de negocios extranjeros no residentes de la India).

Nómina	Año Contributivo 2014
Semanal	\$43.30
Bisemanal	\$86.50
Quincenal	\$93.80
Mensual	\$187.50
Trimestral	\$562.50
Semi-anual	\$1,125.00
Anual	\$2,250.00
Diario o misceláneo	\$8.70

Condición de residencia

La remuneración por paga de trabajo a los extranjeros no residentes se informa en los Formulario 941 y W-2 si se trata de salarios. La remuneración que está exenta de contribuciones de los Estados Unidos de conformidad con un tratado tributario se informa por separado en los Formularios 1042, 1042-S y 1042-T. La presentación de un Formulario W-2 para un extranjero no residente exento de contribuciones de los Estados Unidos puede ser hecha con el fin de informar las cantidades de salarios estatales y locales y las contribuciones estatales y locales retenidas sobre las remuneraciones de la persona.

Un patrono de un estudiante extranjero deber saber la condición de residencia contributiva del estudiante extranjero. El estudiante extranjero debe informar al patrono la condición de su residencia contributiva en el certificado de retención. Un extranjero residente de los Estados Unidos debe presentar el Formulario W-9 o una declaración similar con su patrono. Un extranjero no residente debe proporcionar el Formulario 8233 o el Formulario W-8BEN, estableciendo que él o ella es una persona extranjera o el Formulario W-4, estableciendo que su remuneración está sujeta a retención escalonada con las mismas tasas que los residentes extranjeros de los Estados Unidos o los ciudadanos estadounidenses.

Como se analiza más adelante, un estudiante extranjero, en general, debe determinar su condición de residencia contributiva mediante el uso del requisito de la tarjeta verde y el requisito de presencia sustancial. Si el estudiante extranjero no satisface ninguno de los requisitos en un año contributivo determinado, el estudiante extranjero todavía será tratado como extranjero residente de Estados Unidos con respecto a ese año contributivo si el estudiante extranjero reúne los requisitos y hace la elección del primer año para ese año.

El requisito de la tarjeta verde

Un estudiante extranjero satisface el requisito de la tarjeta verde y es tratado como extranjero residente de los Estados Unidos para propósitos de contribuciones si a él o a ella se le ha dado el privilegio, de acuerdo con las leyes de inmigración, de residir permanentemente en los Estados Unidos. Por lo general, se produce esta condición cuando la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (*USCIS*, por sus siglas en inglés), ha emitido al estudiante extranjero una tarjeta de residencia, también conocida como la “tarjeta verde”. Esta condición continúa a menos que se le quite o administrativa o judicialmente se dicte un fallo que establezca una renuncia a esta condición.

El requisito de presencia sustancial

Si el estudiante extranjero no satisface la prueba de la tarjeta verde, él o ella debe considerar el segundo requisito – el requisito de presencia sustancial (*SPT*, por sus siglas en inglés). Para satisfacer el *SPT*, el estudiante extranjero tiene que (1) estar físicamente presente en los Estados Unidos en al menos 31 días durante el año en curso y (2) estar físicamente presente en 183 días durante el periodo de 3 años que incluye el año en curso y los dos años previos. Para el cálculo de los 183 días, se utiliza una fórmula que cuenta todos los días en los que estuvo presente en el año en curso, un tercio ($1/3$) de los días en los que estuvo presente en el primer año antes del año en curso y un sexto ($1/6$) de los días que estuvo presente en el segundo año antes del año en curso. Consulte la Sección § 7701(b)(1) y (b)(3) del Código de Rentas Internas.

En el cálculo de los días de presencia en los Estados Unidos para el *SPT*, no cuente los días en que el estudiante extranjero se considera una “persona exenta”. Un estudiante extranjero se considera una “persona exenta” si él o ella esta temporalmente presente en los Estados Unidos bajo una visa “F”, “J”, “M” o “Q” y sustancialmente cumplen con los requisitos de la visa.

Para más información sobre los cálculos para el requisito de presencia sustancial, vea la [Publicación 519](#), *U.S. Tax Guide for Aliens* (Guía tributaria para extranjeros sobre los impuestos estadounidenses), en inglés.

Los estudiantes no residentes extranjeros, académicos profesores, maestros, investigadores, consejeros de campamento y niñeras están autorizados para entrar a este país en una de las siguientes cuatro visas de no inmigrante – “F”, “J”, “M” y “Q”. Para ser excluido de *FICA* deben ser autorizados a trabajar por la *USCIS*. Si necesita una descripción más detallada de cualquiera de estas cuatro condiciones de visa de no inmigrante, cómo determinar si el titular de la visa tiene autorización para trabajar o tiene alguna pregunta sobre estas condiciones, por favor comuníquese con la *USCIS* en su línea nacional de servicio al cliente que es 1-800-375-5283 o visite www.uscis.gov.

La Elección del Primer Año

Si un estudiante extranjero no cumple con el requisito de la tarjeta verde y el *SPT* en un año contributivo determinado, el estudiante extranjero será tratado como extranjero residente de Estados Unidos para ese año si él o ella es elegible y hace la elección del primer año. Para reunir los requisitos para hacer la elección del primer año para un año contributivo determinado (el año de elección), el estudiante extranjero (1) no debe satisfacer el requisito de la tarjeta verde o el *SPT* en el año de la elección o el año inmediatamente anterior al año de elección; (2) debe cumplir el *SPT* en el

año inmediatamente posterior al año de la elección; y (3) debe estar presente en los Estados Unidos por lo menos 31 días consecutivos en el año de la elección y estar presente en los Estados Unidos por lo menos el 75% del número de días que comienza con el primer día del periodo de 31 días y terminando con el último día del año de la elección. Para propósitos de requisito del 75%, el estudiante puede tratar hasta 5 días de ausencia de los Estados Unidos como días de presencia en los Estados Unidos.

Para más información sobre el requisito de la Tarjeta Verde, el *SPT* y la Elección del Primer Año, consulte la [Publicación 519](#), *U.S. Tax Guide for Aliens* (Guía tributaria para extranjeros sobre los impuestos estadounidenses), en inglés.

Preguntas y Respuestas

Para concluir este artículo, responderemos a las preguntas más frecuentes que *FSLG* recibe con respecto a este tema.

P1. He escuchado que los empleados que se encuentran aquí en una visa “F” o “J” están exentos de la retención de contribuciones durante 5 años. ¿Es esto cierto?

C1. Esto no es cierto. El término “persona exenta” en la sección § 7701 (b) (5) del *IRC* no se refiere a una persona exenta de contribuciones, sino más bien a alguien que puede excluir el contar los días de presencia en los Estados Unidos con el propósito del requisito de presencia sustancial. Como una “persona exenta”, un estudiante extranjero empleado es tratado como un extranjero no residente para efectos contributivos estadounidenses. Un empleado que es extranjero no residente sólo puede estar exento de la retención de contribuciones si él o ella es elegible en virtud de un tratado tributario y presenta el Formulario 8233 con su empleador para reclamar la exención en virtud del tratado tributario.

P2. ¿Estamos obligados a retener contribuciones del Seguro Social y *Medicare* en los empleados que están aquí en una visa “F” o “J” de no inmigrante?

C2. En general, los estudiantes, profesores y empleados en prácticas estarán exentos de contribuciones *FICA* si se cumplen las tres condiciones siguientes:

- La persona esta temporalmente presente en los Estados Unidos con una visa “F”, “J”, “M”, o “Q”.
- Se permite el empleo de la persona, y
- La persona es un extranjero no residente en virtud de las reglas de residencia del *IRC*, sección § 7701(b).

El empleo exento incluye:

- Empleo en el campus hasta 20 horas semanales (40 horas durante las vacaciones de verano)
- Empleo de los estudiantes fuera del campus permitido por la *USCIS*
- Prácticas de empleo para estudiantes en o fuera del campus
- Empleo en el campus como profesor, maestro o investigador

P3. Empleamos a un extranjero no residente que cambió de una condición “F-1” a una visa de no inmigrante “H-1b”. ¿Se sigue aplicando la excepción *FICA*?

C3. No. La excepción *FICA* bajo la sección 3121(b)(19) del *IRC* sólo aplica a los extranjeros no residentes que están aquí en una visa de no inmigrante “F”, “J”, “M” o “Q”.

P4. Empleamos a un estudiante extranjero, que está aquí en una visa de no inmigrante “F”, como participante en una práctica de entrenamiento postgraduado permitido por la *USCIS*. ¿Se aplica la excepción *FICA* para esta entrenamiento?

C4. La excepción *FICA* se aplica a cualquier periodo en el que el estudiante extranjero se encuentra en el entrenamiento de práctica permitido por el *USCIS*, siempre y cuando el estudiante extranjero sigue siendo un extranjero no residente bajo el *IRC*. Por lo general, los estudiantes extranjeros que están aquí en una visa de no inmigrante “F”, “J”, “M”, “Q”, o “Q” durante más de 5 años naturales son extranjeros residentes y son responsables de las contribuciones del Seguro Social, *Medicare*, (a menos que estén exentos de *FICA* bajo la “exención *FICA* de estudiante”).

Puede comunicarse con un especialista en *FSLG* si tiene preguntas sobre si el salario de un empleado que es estudiante extranjero está sujeto a las contribuciones de Seguro Social y *Medicare* y la retención de contribuciones federales sobre ingresos.

TRATAMIENTO CONTRIBUTIVO A COMIDAS PROVISTAS POR EL PATRONO

En algunos casos, los patronos del gobierno proporcionan comidas (o reembolsos de comida) en el lugar principal de negocios. Surgen muchas preguntas sobre el tratamiento de las comidas (o reembolsos de comidas) provistos por el patrono en estas situaciones.

Comidas provistas a “conveniencia del patrono”

La Sección § 119 del *IRC* provee una exclusión de los ingresos por el valor de las comidas proporcionadas por el patrono bajo ciertas circunstancias. El dinero en efectivo, o un equivalente en efectivo, proporcionado para la compra de comidas no es excluible bajo esta sección del Código. Además, si un empleado tiene una opción para recibir salarios adicionales en lugar de comidas reales, entonces las comidas están sujetas a contribuciones.

La ley federal tiene prioridad sobre un estatuto estatal, o un contrato de trabajo o de un sindicato, en la determinación de la obligación contributiva federal para las comidas provistas. Los hechos y las circunstancias reales y los requisitos de la Sección § 119 del *IRC*, determinan la obligación de los impuestos federales, así como el Seguro Social (si el empleo lo cubre) y al *Medicare*.

Las comidas proporcionadas por el patrono son excluibles de los salarios de los empleados si estas se proveen:

- En el mismo lugar de negocios del patrono y
- Para la conveniencia del patrono.

Para que las comidas se excluyan, se deben cumplir tanto los requisitos de “lugar de negocios” y “conveniencia del patrono”.

Lugar de negocios

“En el mismo lugar de negocios del patrono” significa que las comidas deber ser proporcionadas en:

- Un lugar donde el empleado realiza una parte significativa de sus funciones, o
- Los locales en los que el patrono lleva a cabo una parte importante de su negocio.

Ejemplo: Las comidas se ofrecen sin costo para los empleados de una lancha del estado. El empleado realiza una parte significativa de sus funciones en la lancha; por lo tanto, la lancha califica como el local del patrono. Si las comidas están ofrecidas para la conveniencia del patrono (por ejemplo, debido a que el patrono no puede detener la lancha para permitir que los empleados vayan a almorzar) las comidas no están sujetas a contribuciones.

La conveniencia del patrono

Las comidas se proporcionan para la conveniencia del patrono si se prestan para un motivo de negocios sustancial no compensatorio (no destinadas como compensación).

Si la comida se ofrece o no para la conveniencia del patrono depende de los hechos y las circunstancias del caso.

Las comidas se consideran provistas por motivos de negocios sustanciales no compensatorios en situaciones tales como:

- Las comidas se proporcionan durante las horas de trabajo para que el empleado esté disponible para llamadas de emergencia durante la comida (siempre y cuando hay pruebas que demuestren que se producen en situaciones de emergencia).
- Cuando la naturaleza de la empresa (no simplemente una preferencia) requiere de periodos cortos de comida y no se puede pretender que los empleados obtengan comidas en otro lugar en dicho periodo corto.
- Cuando los empleados no pueden obtener de otra manera una comida en un plazo razonable de comida, por ejemplo, cuando hay insuficientes lugares de comida disponibles en los alrededores de los sitios del negocio y
- Cuando las comidas son provistas a empleados de un restaurante, antes, durante o después de horas laborables.

Las comidas proporcionadas para mejorar la moral o de buena fe, o para atraer a empleados prospectos, no son proporcionadas por un motivo de negocio sustancial no compensatorio y están sujetas a contribuciones.

Las comidas proporcionadas antes o después de horas de trabajo no son para la conveniencia del patrono, a menos que:

- Se proporcionan para un empleado de restaurante o de cafetería, o
- Los deberes del empleado le impiden tomar una comida inmediatamente después de las horas de trabajo.

Si las comidas son proporcionadas en los sitios de negocios para más de la mitad de los empleados para la conveniencia del patrono, entonces todas las comidas servidas en los locales de negocios se considerarán para la conveniencia del patrono.

Ejemplos de comidas proporcionadas por la conveniencia del patrono:

- Comidas facilitadas a bomberos en guardia en la estación de bomberos.
- Comidas suministradas a los empleados en un campamento de tala de arboles remoto sin otras instalaciones para comer en la zona
- Comidas proporcionadas a empleados de un banco que experimenta su mayor demanda de clientes durante la hora de almuerzo y establece un periodo corto de comida para que los empleados estén disponibles para satisfacer esta demanda.

Comidas provistas con un cargo

Si un patrono cobra a un empleado una cantidad fija para una comida suministrada en el lugar de negocio, independientemente de si el empleado toma la comida, los salarios regulares sujetos a contribuciones se reducen por la cantidad del cargo.

Sin embargo, si las comidas no se proporcionan para la conveniencia del patrono, entonces el valor justo del mercado (*FVM*, por sus siglas en inglés) de la comida se añade a los salarios. En general, el valor justo del mercado de la comida se supone que sea igual al cargo por la comida, a menos que haya pruebas que demuestren lo contrario.

Si un patrono ofrece una comida a un empleado que puede pero no tiene que comprarla, la comida no se considera que esté provista para la conveniencia del patrono. Para los empleados que optan por comprar una comida, el valor justo de mercado de la comida, menos cualquier cantidad cargada por el patrono, se incluye en el salario del empleado.

Comidas De Minimis

Las comidas poco frecuentes de valor mínimo pueden ser excluibles como un beneficio marginal mínimo conforme a la sección §132 del *IRC* sin tener en cuenta las pruebas anteriores. Consulte la discusión de los beneficios marginales mínimos en la Sección 4 de la [Publicación 5137](#), *FSLG Fringe Benefit Guide* (Guía de beneficios marginales del *FSLG*).

Las comidas mientras viajan

Para que las comidas reembolsadas como un gasto de viaje sean excluibles de los salarios, los empleados deben viajar lejos de su domicilio contributivo en el negocio de su patrono. A igual que con otros gastos relacionados con los viajes, el área general de trabajo, no de residencia de los empleados, determina el domicilio contributivo. Los reembolsos o anticipos deben cumplir con las reglas del plan de rendición de cuentas para que sean excluibles.

Viajar “lejos de la residencia” significa:

- El empleado debe viajar fuera de la zona general de la residencia contributiva sustancialmente más lejos que un día ordinario de trabajo y
- El empleado necesita obtener un sueño o descanso sustancial para satisfacer las exigencias del trabajo, mientras está lejos de la residencia.

Ejemplo: Se requiere a un empleado viajar fuera de la ciudad para trabajar el día. El empleador se compromete a pagar las comidas de los empleados, mientras esten afuera. El empleado se va de su residencia a la 7:00 am y regresa a su residencia a las 9:00 pm. Antes de que el empleado regrese

por la tarde, este toma una siesta en su automóvil por una hora. Aunque le empleado está lejos de su residencia contributiva sustancialmente más tiempo que un día regular de trabajo y hasta se detiene para descansar, el descanso no se considera que sea sustancial. El empleado no está viajando lejos de su residencia y todo dinero de comida que el empleado reciba es tributable como salario.

El reembolso de costos de comida como un gasto de viaje se discute en detalle en la [Publicación 5137](#), Beneficios marginales del *FSLG*, en inglés, y en [Publicación 463](#), *Travel, Entertainment, Gift and Car Expenses* (Gastos de viaje, entretenimiento, regalos y automóviles, en inglés).

CORRECCIONES EN LA RETENCIÓN DEL IMPUESTO ADICIONAL DE *MEDICARE*

El *IRS* aclaró las instrucciones para las declaraciones de impuestos de empleo ajustado para explicar cómo corregir los salarios y propinas sujetos a retención del Impuesto Adicional de *Medicare* debido a un error no administrativo del año anterior relacionado al Impuesto Adicional del *Medicare*. Vea los artículos de Avances Recientes para los [Formularios 941-PR](#), [943-PR](#), [944-SP](#) y [CT-1X](#). Además, las FAQ 56-57 se actualizaron en [Preguntas y Respuestas sobre el Impuesto Adicional del *Medicare*](#).

NUEVA EDICIÓN DE LA PUBLICACIÓN 936 ESTÁ DISPONIBLE

En noviembre de 2014, la *FSLG* publicó una revisión nueva de la Publicación 963 *Federal-State Reference Guide* (Guía de referencia Federal-Estatal) en la página web (www.irs.gov), en inglés, del *IRS*. Esto actualiza la revisión que se publicó en noviembre de 2013.

La Publicación 963 se ha producido desde el 1996 como un esfuerzo conjunto del *IRS* con la Administración de Seguro Social (*SSA*, por sus siglas en inglés), y la Conferencia Nacional de Administradores Estatales del Seguro Social (*NCSSSA*, por sus siglas en inglés). La intención es enfocarse en asuntos de contribuciones federales que enfrentan las entidades gubernamentales, especialmente la cobertura de Seguro Social y los acuerdos voluntarios de la Sección 218. Sin embargo, también incluye información sobre tratamiento de las contribuciones patronales sobre la nómina, las declaraciones informativas, los beneficios marginales, sistemas de retiro, el estatuto jurídico de las entidades gubernamentales y otros asuntos. También puede encontrar información de contacto para el *IRS*, *SSA* y los gobiernos estatales.

Puede descargar o ver la Publicación 963 en la página “*Forms & Pubs*” en www.irs.gov. Usted puede tener acceso a la publicación en la página web del *FSLG* (www.irs.gov/govts) seleccionando “*Educational Resources*”.