

Administración
del Seguro Social

Servicio de
Impuestos

Dentro de esta
edición...

Recordatorio IRA de fin de año: fecha límite para las distribuciones mínimas requeridas

Page 2

¿Cómo puede dar a sus empleados un beneficio adicional sin costo alguno para usted?

Página 2

Distribuciones de un plan dirigidas a diferentes destinos serán tratadas como una sola distribución para fines tributarios

Página 2

La Asociación Americana de Nómina describe los pasos para facilitar un proceso de fin de año sencillo

Página 3

Siga las instrucciones paso a paso para un calendario tributario personalizado del 2015

Página 3

Revise la reglamentación relacionada con dar regalos en los días de fiesta

Página 4

Consejos de la Asociación Americana de Nómina para fin de año y el 2015

Página 5

Las reclamaciones de protección preservan el plazo de presentación para un reembolso

Página 5

Para establecer un plan 401(k) para el 31 de diciembre se requieren unas acciones mínimas

Página 6

La información más reciente sobre la migración del impuesto sobre nómina (94x Form Family) a la plataforma modernizada e-file (Mef)

Page 6

Las noticias del IRS están sólo a un clic de distancia

Page 6

Reporter

Invierno 2014

Un boletín para empleadores

Aprenda más sobre las oportunidades de ofrecer y recibir ayuda gratuita para los impuestos

Si usted es un negocio pequeño o una organización exenta de impuestos, puede ser elegible para un Crédito Tributario por Cuidados de Salud para empresas pequeñas. El Servicio del Defensor del Contribuyente (*TAS*, por sus siglas en inglés), ha desarrollado un Estimador para ayudarle a determinar si usted reúne los requisitos y estima cuánto podría recibir.

A medida que el Servicio de Impuestos Internos (*IRS*, por sus siglas en inglés), se prepara para la temporada de impuestos de 2015, hay una oportunidad de contribuir a su comunidad sirviendo de voluntario en los centro de Asistencia Voluntaria del Contribuyente (*VITA*, por sus siglas en inglés), y Asesoramiento Tributario para los Ancianos (*TCE*, por sus siglas en inglés) proporcionando un servicio gratuito de preparación de impuestos para los contribuyentes que cumplan con los requisitos.

Servir de voluntario en los programas *VITA* y *TCE* es una manera gratificante de hacer una diferencia. El año pasado, más de 93,000 voluntarios ayudaron a más de 3.6 millones de contribuyentes. Estos programas ayudan gratuitamente a personas ancianas, personas con discapacidades, aquellas personas que generan ingresos moderados y aquellos para los cuales el inglés no es su idioma primario, a preparar y presentar las declaraciones de impuestos.

Con tantos sitios convenientemente ubicados en iglesias, centros comunitarios, bibliotecas y centros de la tercera edad en todo el país es seguro que habrá uno cerca de usted. Si

desea convertirse en voluntario, o simplemente tomar ventaja de los servicios ofrecidos gratuitamente, esto es ideal.

Como voluntario usted recibirá capacitación gratuita del *IRS* y puede elegir ser un recepcionista, revisor, preparador de impuestos y más. Los horarios son flexibles y el compromiso de tiempo es mínimo. Cualquier persona interesada en esta oportunidad puede [conocer más](#) sobre los programas o completar y enviar por correo electrónico el [Formulario 14310 VITA/TCE Volunteer Sign Up](#) (Registro de voluntarios *VITA/TCE*), en inglés, en TaxVolunteer@irs.gov.

Para aprovechar las ventajas de la ayuda gratuita de impuestos, generalmente usted tiene que ganar \$53,000 o menos. El programa provee la preparación gratuita de declaraciones de impuestos básica y la presentación electrónica a toda persona que cumple los requisitos. En sitios de impuestos específicos, los contribuyentes pueden optar por preparar gratuitamente su propia declaración de impuestos federales básica en la Internet utilizando el software de preparación de impuestos junto con un voluntario certificado del *IRS* que esté disponible para guiarlo a través del proceso.

Si usted o alguien que conoce puede beneficiarse de este servicio de preparación de impuestos gratis, por favor comparta los detalles con ellos. Para obtener más información, visite el sitio [VITA/TCE](#) en la página web IRS.gov/espanol. Para localizar el sitio *VITA* o *TCE* más cercano a usted entre enero y abril, puede utilizar la [herramienta de localización VITA](#) o llamar al 800-906-9887. [IRS](#)

Recordatorio IRA de fin de año: fecha límite para las distribuciones mínimas requeridas

El IRS desea recordar a los contribuyentes nacidos antes del 1 de julio de 1944, sobre las fechas límites para las distribuciones mínimas requeridas de las Cuentas Individuales de ahorro para la jubilación (IRA, por sus siglas en inglés). Contribuyentes que tienen 70 ½ o más años de edad, deben tener una **distribución mínima requerida (RMD)**, por sus siglas en inglés) de sus cuentas IRA para el 31 de diciembre del 2014 (1 de abril del 2015, si cumplieron 70 ½ en el 2014).

No hay ningún requisito RMD para los contribuyentes que poseen sólo una IRA Roth en su propio nombre, porque no RMD es requerido de una IRA Roth hasta después de la muerte del propietario.

Los contribuyentes deben calcular la RMD por separado para cada IRA, pero pueden retirar la cantidad total de una o más de ellas. Los contribuyentes se enfrentarán a un impuesto especial del 50% en cualquier importe de la RMD que no tomen a tiempo.

Un RMD es la cantidad mínima que los contribuyentes deben retirar de sus cuentas IRA cada año después que tienen 70 ½ años o más. Los contribuyentes pueden retirar más del RMD de sus IRAs. Deben de incluir los retiros de las cuentas IRA en su ingreso tributable excepto la parte que fue tributable antes (la base) o lo pueden recibir libre de impuestos (tales como distribuciones calificadas de cuentas Roth designadas).

La cantidad RMD de una IRA para un año se calcula dividiendo el saldo de la cuenta IRA a partir del final del año

calendario anterior entre un periodo de distribución según indicado en la "Uniform Lifetime Table" (Tabla de expectativa de vida uniforme) o el "Joint Life and Last Survivor Expectancy Table" (Tabla de expectativa de vida conjunta y último sobreviviente) del IRS, ambas en inglés. La cantidad del RMD se puede calcular usando las **hojas de trabajo del RMD**. Para más información, visite IRS.gov/espanol, **plan personal de ahorros para la jubilación**.

Recursos adicionales:

- [You Tube Video: Required Withdrawals from Your IRA](#) (en inglés) **IRS**

¿Cómo puede dar a sus empleados un beneficio adicional sin costo alguno para usted?

¿Tiene trabajadores que ganaron menos de \$52,427 en salarios, empleo por cuenta propia o agrícola en el 2014? Puede que sean elegibles para el Crédito por Ingreso del Trabajo (EITC, por sus siglas en inglés). Estos empleados puede que reúnan los requisitos para que el IRS les devuelva dinero este año – tanto como \$6,143.

Este año, millones de trabajadores por primera vez reunirán los requisitos debido a cambios en la situación financiera, estado civil o paternal. Muchos trabajadores pueden recibir incluso más si su estado tiene un EITC. Para recibir el EITC, los empleados deben presentar una declaración de impuestos y reclamar el crédito. El IRS ofrece una herramienta gratuita en línea, el **Asistente EITC**, para ayudar a las personas a calcular un estimado de la cantidad del EITC que puedan tener derecho a reclamar. Esta herramienta está disponible en inglés y español y para las declaraciones de

impuestos del 2014 y estará disponible a finales de enero de 2015.

La elegibilidad del EITC depende de varios factores, incluyendo los ingresos y tamaño de la familia. Sus empleados no necesitan un hijo calificado si ganaron menos de \$20,000.

El IRS ofrece varias opciones gratuitas para que los empleados reclamen el EITC. **Free File** permite a los trabajadores el preparar y presentar electrónicamente su declaración de impuestos utilizando un software de marca. Ayuda gratuita también está disponible en muchos sitios de voluntarios para la preparación de impuestos en todo el país.

Los empleados pueden localizar un sitio de voluntarios en IRS.GOV/espanol seleccionando Centros VITA y buscar el enlace la **herramienta de localización VITA**.

Asegúrese de que sus empleados tomen el crédito que merecen. Es fácil. Utilice las herramientas y recur-

sos que se encuentran en nuestra página de **Información EITC para Empleadores** para que se corra la voz. También, hay algunos empleadores que se les requiere notificar a sus empleados sobre el EITC. Conozca su responsabilidad. Visite al **Centro de Información EITC para Empleadores** para conocer más sobre los requisitos a los empleadores y asegurar que sus empleados están recibiendo todo el crédito que ganaron.

Información de enlace:

- **Crédito por Ingreso del Trabajo**—www.irs.gov/espanol
- **Centro de Información EITC para Empleadores**
- **La calculadora en línea Asistente EITC**
- **Estados y gobiernos locales con el Crédito por Ingreso del Trabajo** **IRS**

Distribuciones de un plan dirigidas a diferentes destinos serán tratadas como una sola distribución para fines tributarios

Empezando el 1 de enero del 2015, cuando los participantes que opten por dirigir su distribución del plan de jubilación a múltiples destinos, las cantidades serán tratadas como una sola distribución para propósitos de adjudicar la base previa y posterior al impuesto. ([Aviso 2014-54](#) y [Reglamentación 105739-11](#)). Esto permitirá a los participantes en el plan de jubilación gubernamental de una 401(a) calificada, 403(b) y 457(b) a:

- Reinvertir las cantidades tanto a una IRA Roth y una IRA tradicional,
- Asignar la cantidad antes de imponer impuestos de la distribución a una IRA tradicional y la cantidad después de imponer los impuestos a la IRA Roth y
- Evitar el tener que pagar impuestos en aquella cantidad sobre la cual no se ha pagado impuesto y que es reinvertida en una IRA tradicional.

Reglamentación actual de distribuciones separadas

Bajo las reglas actuales de distribuciones separadas, cada destino de una distribución de un plan de jubilación (por ejemplo, una distribución dividida entre una reinversión directa a una cuenta IRA y una distribución real de fondos) se considera una distribución independiente. Si el saldo de la cuenta del participante contiene tanto las cantidades antes de imponerse los impuestos y cantidades después de imponerse los impuestos, cada distribución incluye una participación proporcional de ambos. Un participante no puede optar por transferir la cantidad antes de imponer los impuestos a una IRA tradicional y la cantidad después de imponer los impuestos a una IRA Roth.

Las reglas de transición

Las nuevas reglas de asignación única de distribución no son obligatorias para las distribuciones del plan antes de enero del 2015. Sin embargo, los

patrocinadores del plan pueden solicitar esta regla de distribución a distribuciones realizadas en o después del 18 de septiembre del 2014. Los planes podrán aplicar una interpretación razonable a las reglas de asignación para las distribuciones realizadas antes del 18 de septiembre, pero no pueden aplicar la regla de distribución única a distribuciones de una cuenta de un plan Roth realizadas antes del 18 de septiembre del 2014.

Recursos adicionales

[Rollovers of retirement plan and IRA distributions](#) (Reinversión de un plan de jubilación y distribuciones IRA), en inglés

[Rollover chart](#) (Tabla de reinversión), en inglés Individual Retirement Account (IRAs) ([Cuenta personal de ahorros para la jubilación](#))

[Types of retirement plans](#) (Tipos de planes de jubilación), en inglés **IRS**

La Asociación Americana de Nómina describe los pasos para facilitar un proceso de fin de año sencillo

Al planear su proceso de fin de año, hay numerosas tareas y fechas límite que puede incorporar en su agenda que le ayudarán a completar el proceso de una manera oportuna. Algunas de estas tareas incluyen:

En diciembre

Recopile la información sobre los beneficios y el ajuste de nómina y publique la nómina de los empleados, incluyendo la ayuda de reubicación, asistencia educativa, seguro de vida de grupo, pago por enfermedad de terceros, automóviles de la compañía, cheques fuera de ciclo y cheques anulados.

Programa las nóminas de bonificación especial para el año corriente.

Verifique que todos los pagos detenidos, anulados y cheques manuales han sido tramitados.

Ordene los Formularios W-2 y Formularios 1099-MISC [aquí](#) en el *IRS* para todos los empleados y contratistas independientes que hayan trabajado para su compañía este año. Asegúrese de pedir un suministro adicional de formularios en caso de cualquier error. Además, considere la preparación, impresión y la publicación de sus Formularios W-2 en línea, en los [servicios de negocios en línea](#) de la Administración de Seguro Social (*SSA*, por sus siglas en inglés). Recuerde que se requiere la presentación electrónica si tiene que presentar 250 o más Formularios W-2.

Verifique el nombre y número de Seguro Social de sus empleados en el servicio de verificación del número de Seguro Social del *SSA*.

En diciembre y enero

Coteje si el Congreso ha renovado cualquier disposición de impuestos. Para el 20 de noviembre del 2014, el Congreso no había aprobado la legislación tradicional de extender los impuestos y no está claro qué disposiciones pudieran ser renovadas. Es posible que algunas de las disposiciones, incluyendo el pareo en los beneficios complementarios en el transporte calificado y en el Crédito Tributario de Oportunidades de Trabajo para la contratación de ciertos empleados, tales como para veteranos que reúnan los requisitos, puedan ser renovados retroactivamente al comienzo del 2014. Sin acciones del Congreso adicionales, la cantidad excludible para el transporte calificado seguirá siendo la misma, \$250 por mes para los beneficios de estacionamiento y \$130 por mes para los beneficios del transporte público (es decir, los pasajes para transporte público y los viajes compartidos en carro).

Obtenga los nuevos formularios, tablas de retención y publicaciones del *IRS*.

Revise la base salarial del Seguro Social (\$118,500 para el año 2015), los límites de la compensación diferida, la tasa de millaje (56 centavos por milla para

el 2014) y las bases salariales estatales del desempleo [aquí](#).

Notifique a los empleados de los cambios correspondientes y cualquier acción que éstos deben de realizar.

Verifique la tasa de impuestos del seguro estatal de desempleo del empleador y el límite salarial de impuestos para cada estado donde el empleador tiene trabajadores.

Calcule los impuestos sin recaudar de Seguro Social y *Medicare* para los jubilados y ex empleados.

Calcule el costo de cobertura de salud provista por el empleador, si es necesario, y verifique que se reflejará en el encasillado 12 del Formulario W-2, utilizando el código DD.

Si no lo han hecho ya, los empleadores grandes (por lo menos 50 empleados a tiempo completo) deben establecer procedimientos para recopilar información sobre el seguro de salud que debe ser informada para el año 2015. El *IRS* ha publicado borradores de formularios que usted quizás desee consultar para tener un mejor entendimiento de que información será necesaria.

En enero

Reconcilie los Formularios W-2 and W-3 contra los Formularios 941 para el 2014.

Ejecute un informe para verificar la información de la W-2 antes de imprimir los formularios para cada empleado.

Compruebe que tiene un número de Seguro Social para cada empleado.

Revise los Formularios W-2 de cada empleado que tiene salarios más altos que la base salarial del Seguro Social (\$117,000 para el 2014), que tienen beneficios que deben ser informados en el encasillado 10 o 12, o que tienen situaciones que deben ser confirmadas en el encasillado 13.

Compre el franqueo para enviar por correo los Formularios W-2 y 1099-MISC si no se proporcionan electrónicamente.

Si su compañía ofrece cualquier deducción antes de imponer impuestos, prepare un aviso para entregar a los empleados que explique los cálculos de los números en los encasillados 1, 3 y 5 del Formulario W-2.

Para el 2 de febrero (estas fechas de vencimiento normalmente son para el 31 de enero, pero se extenderán en el 2015 porque el 31 de enero cae en un sábado).

Entregue o envíe por correo los Formularios W-2, *Wage and Tax Statement* (Comprobante de Salarios e Impuestos), a todos los empleados y Formularios 1099-MISC a todos los contratistas independientes en el 2014.

Presente el Formulario 941, *Employer's Quarterly Federal Tax Return* (Declaración federal trimestral de

impuestos del empleador), en inglés, el Formulario 943, *Employer's Annual Federal Tax Return for Agricultural Employees* (Declaración federal anual del empleador de empleados agrícolas), en inglés, o el Formulario 944(SP) Declaración anual de impuestos del patrono o empleador, y el Formulario 940, *Employer's Annual Federal Unemployment (FUTA) Tax Return* (Declaración anual de impuestos del empleador bajo la Ley Federal de Contribución para el Desempleo), en inglés.

La fecha de vencimiento para presentar los Formularios 940, 941, 943 y 944 es el 2 de febrero del 2015. Si todos los impuestos se han depositado para su vencimiento, la fecha de vencimiento para la presentación se extiende al 10 de febrero.

Para el 17 de febrero para cualquier empleado que reclamó "exención" de retención en el 2014, pero no ha presentado una W-4 para el 2015 con exención, comience la retención sobre la base más reciente de la W-4 en donde se reclamó no exento en el registro del empleado. Si usted no tiene uno, retenga a base del estado civil "soltero" y cero descuentos de retención.

Para el 2 de marzo (estas fechas de vencimiento son normalmente el 28 de febrero, pero se extenderán en el 2015 porque el 28 de febrero cae en un sábado).

Presente los Formularios W-2 (Copia A) y W-3 en papel con la *SSA*. Si usted presenta electrónicamente, la fecha de vencimiento para presentar estos formularios se extiende hasta el 31 de marzo del 2015.

Presente el Formulario 8922, *Third-Party Sick Pay Recap* (Resumen de compensación por enfermedad de tercero pagador), en inglés, con el *IRS*. Esto es nuevo para el 2015, la responsabilidad de reportar el resumen de pagos de compensaciones por enfermedad de un tercero pasa del *SSA* al *IRS*. El empleador presentará el Formulario 8922 si se informa un pago por enfermedad en el Formulario W-2 bajo el agente o el nombre de la compañía de seguros y el *EIN*. El agente o la compañía de seguros presentarán el Formulario 8922 si se informa un pago por enfermedad en el Formulario W-2 bajo el nombre del empleador y el *EIN*. El Formulario 8922 debe presentarse en papel para los años tributarios 2014 y 2015.

Nota del editor: La *APA* tiene una asociación fuerte con el *IRS* y la *SSA* que le permite preparar sus clases y publicaciones, tales como *The Payroll Source®*, con la información más precisa y actualizada para educar a los empleadores. Más información de la *APA* está disponible en www.americanpayroll.org. **APA**

Siga las instrucciones paso a paso para un calendario tributario personalizado del 2015

Los contribuyentes de pequeñas empresas pueden tener un recordatorio de las fechas de vencimiento importantes con la ayuda del calendario tributario electrónico para empresas y trabajadores por cuenta propia del *IRS*.

El calendario tributario es accesible desde computadoras, teléfonos inteligentes o tabletas.

Los clientes pueden acceder en línea al [calendario de impuestos para negocios y trabajadores por cuenta propia](#). El mismo está disponible en inglés y español. Los clientes pueden personalizar sus asuntos relacionados

con las fechas de vencimiento mensuales incluyendo depósitos mensuales y bisemanales de empleo e impuestos sobre artículos de uso y consumo.

La herramienta del [calendario de impuestos para negocios y trabajadores por cuenta propia](#) del *IRS* ofrece a los clientes acceso a fechas tributarias directamente desde su escritorio incluso cuando está desconectado. Los nuevos requisitos son actualizados automáticamente. El calendario de impuestos para negocios y trabajadores por cuenta propia del *IRS* es accesible en la pantalla de la computadora pero

consume espacio en la pantalla sólo cuando el usuario lo lee.

Los usuarios pueden seguir en [YouTube](#) las instrucciones paso a paso del calendario tributario en inglés o el calendario tributario en español.

Los usuarios de teléfonos inteligentes pueden acceder al calendario a través [IRS.gov](#) por medio del navegador del teléfono. Escriba "Calendario de impuestos de negocios" en la caja de búsqueda (esquina superior derecha), haga clic en el enlace "Calendario de impuestos para pequeños negocios" y pulse en el enlace "ver calendario de impuestos en línea." **IRS**

Revise la reglamentación relacionada con dar regalos en los días de fiesta

A los empleadores se les recuerda tener en cuenta las consecuencias tributarias relacionadas con el ingreso y los impuestos sobre nómina que tienen los regalos en los días de fiesta o de fin de año. Debido a la relación empleador-empleado, los bienes o los servicios provistos por los empleadores a empleados, por lo general, son tratados como compensación y no se pueden excluir como regalos.

En consecuencia, los bienes o servicios están sujetos a impuestos sobre el ingreso y la nómina. En circunstancias limitadas, sin embargo, los bienes o servicios pueden calificarse como un beneficio adicional de minimis (insignificante) o de lo contrario puede que no estén sujetos a impuestos.

Se entiende por lo general, que el valor de un jamón tradicional, pavo u otro artículo de valor dado en Navidad u otro día de fiesta, no se incluye en el ingreso de los empleados o sea sujeto a impuestos de nómina. Sin embargo, se entiende igualmente, que si el empleador da dinero en efectivo, un certificado de regalo o un beneficio equivalente al valor en efectivo, el valor del beneficio está sujeto a impuestos como una compensación independientemente del valor de la cantidad envuelta.

Con los cambios en la tecnología y las opciones disponibles, los empleadores están dando a sus empleados certificados de regalos con o sin restricciones, tarjetas de débito, y equivalentes de efectivo similares, en lugar de regalos tradicionales de los días de fiesta.

Esto ha causado cierta confusión con respecto a si estos tipos de beneficios están sujetos a impuestos sobre los ingresos y los impuestos sobre la nómina. En particular, algunos empleadores han entendido mal lo que constituye un equivalente en efectivo y han aplicado las reglas de beneficios de minimis (insignificantes).

He aquí algunos recordatorios:

- Desde un punto de vista tributario, existe una presunción de que cada vez que un empleador transfiere un elemento de valor a un empleado, el

valor de ese elemento se incluye en el ingreso del empleado como remuneración adicional a menos que se excluya por ley (por ejemplo, como un beneficio de minimis).

- Cuando un empleador ofrece bienes o servicios que no califican como de minimis, deben ser tratados como salarios sujetos a los impuestos sobre el ingreso y nómina a menos que el beneficio pueda ser excluido en virtud de otro fundamento.
- Un beneficio de minimis es cualquier bien o servicio que, teniendo en cuenta su valor y la frecuencia con la que se proporciona, sea tan pequeño que su contabilidad se considere irrazonable o poco práctico.
- Los requisitos legales en materia de valor, la frecuencia y la impracticidad administrativa deberán ser satisfechos incluso con respecto a los regalos de días de fiesta de bienes personales tangibles que tengan un bajo valor justo de mercado (por ejemplo, la exclusión no está disponible si "los regalos tradicionales de días de fiesta" se proveen a los empleados cada mes).
- Lo equivalente a dinero o dinero en efectivo son raramente beneficios de minimis, independientemente de la cantidad; las excepciones incluyen ciertos pasajes de transporte público y en ocasiones dinero para comidas o taxi.
- Los equivalentes de dinero en efectivo incluyen certificados de regalo, tarjetas de regalo, tarjetas de tiendas, tarjetas de prepago, tarjetas de débito, o cualquier otra tarjeta similar, código, u otro dispositivo que sirve el mismo propósito (incluyendo aquellos ofrecidos electrónicamente).
- No todo cupón o certificado es equivalente a efectivo (por ejemplo, un cupón no transferible que

puede ser intercambiado sólo para un pavo o jamón en un determinado establecimiento, no es equivalente a efectivo).

- No hay ningún requisito de que el equivalente en efectivo sea "reembolsable" o "intercambiable" por dinero en efectivo; es suficiente que un valor en efectivo pueda ser determinado y que el equivalente en dinero en efectivo pueda ser utilizado para obtener un bien o servicios.
- No hay una cantidad umbral bajo la cual los bienes o servicios estén siempre de minimis (por ejemplo, no es correcto ver cualquier valor menor de \$25 como excludible independientemente de la frecuencia que es provisto o la imposibilidad administrativa de dar cuenta de esta).
- Para los beneficios no monetarios, la norma de valoración general es que la cantidad de los salarios tributables es el valor justo de mercado de los bienes o servicios al momento que se ofrezcan. El "valor justo de mercado" es la cantidad que una persona pagaría a un tercero sin relación para obtener beneficios comparables.
- Las mismas reglas se aplican a los bienes o servicios que el empleador proporciona a otro para el beneficio del empleado (por ejemplo, bienes proporcionados al cónyuge de un empleado o niño).

Por último, si un empleador paga los impuestos de un empleado en el beneficio (conocido como "grossing up"), el pago de los impuestos son salarios adicionales del empleado. Vea la sección 7 de la Publicación 15-A, *Employee's Portion of Taxes paid by Employer* (Porción del empleado de los impuestos pagados por el empleador), en inglés, para más información. **IRS**

Formulario 8955-SSA...

¿Tiene su plan de jubilación participantes que se han separado de su servicio y han diferido los beneficios considerados ya conferidos? Enumérelos en el Formulario 8955-SSA ([Recursos](#)).



SSA/IRS Reporter se publica trimestralmente, primavera (marzo), verano (junio), otoño (septiembre) e invierno (diciembre) por la Oficina de Comunicaciones para Pequeños Negocios/Trabajadores por Cuenta Propia del IRS.

Los Comentarios puede enviarlos a Gwen Dawson-Green, Editora, Gwen.D.Dawson-Green@IRS.gov

Correo: Internal Revenue Service
Small Business/Self-Employed Communications and Stakeholder Outreach
Room 1010, Product Development Group
1100 Commerce Street MC 1019 DAL
Dallas, TX 75242-1027

e-mail: SSA.IRS.REPORTER@IRS.gov

Consejos de la Asociación Americana de Nómina para fin de año y el 2015

Cada fin de año trae nuevos desafíos para los profesionales de la nómina. Este año no será la excepción. De hecho, este año puede ser excepcionalmente retante debido a nuevos procedimientos y posibilidades de cambios a último momento en el código de impuestos a través de las extensiones de impuestos contemplados por el Congreso.

De cara al futuro, los empleadores tendrán que desarrollar estrategias para cumplir con los requisitos de información del nuevo seguro de salud. Para ayudarle a prepararse para un fin de año exitoso, la Asociación Americana de Nómina (APA, por sus siglas en inglés), ofrece los siguientes consejos para ayudarle a completar sus trámites de fin de año oportunamente y con precisión.

Muchas de estas sugerencias provienen del seminario más popular de la APA, titulado [Preparándose para el fin de año y el 2015](#). Para ver la versión de este seminario y el programa educativo, visite [Preparándose para el fin de año y el 2015](#), e inscríbese hoy.

La APA también tiene seminarios especializados en el web para profesionales de la nómina en el gobierno o el sector público, y para aquellos que tramitan las nóminas canadienses. Para conocer más, visite [Government/PublicSectorYear-End and 2015](#) (Fin de año para el gobierno/sector público y el 2015) y [Canadian Payrolls Preparing for Year-End and 2015](#), (La preparación de nóminas canadienses para fin de año para y el 2015) en inglés.

Los siguientes consejos ofrecen una amplia visión de los asuntos de fin de año comunes para los profesionales de la nómina.

Tenga en cuenta que cada estado tiene reglamentos por separado que afectan la nómina de los cuales usted debe estar consiente.

La comunicación es la clave

La comunicación con los empleados es un elemento clave para un proceso exitoso de fin de año. Los errores y malentendidos sencillos pueden evitarse mediante una comunicación eficaz con sus empleados. La APA sugiere los siguientes avisos:

- Recuerde a sus empleados revisar toda la información (es decir, nombre y dirección) en su talonario de pago para verificar que es correcta. Esto ayudará a reducir las devoluciones de los Formularios W-2.
- Aliente a los empleados a revisar el estado civil y el número de descuentos de retención reclamados en el Formulario W-4 y hacer cambios si es necesario (es decir, si el empleado se casó, incluidos los matrimonios del mismo sexo, se divorció, o tiene que cambiar el número de dependientes).
- Antes de emitir el original del Formulario W-2 del empleado, informe a este si el empleador tiene la intención de cobrar un cargo por el reemplazo del Formulario W-2.
- Diga a los empleados que anticipan una obligación para el impuesto adicional de *Medicare* que pueden solicitar al empleador retener una cantidad adicional del impuesto sobre el ingreso ajustando su Formulario W-4.

- Instruya a sus empleados que reclaman "exención" de retención a presentar oportunamente un nuevo Formulario W-4 para la tramitación del pago de cheques después del 17 de febrero del 2015, si el trabajador quiere seguir reclamando "exención" y está calificado para hacerlo.
- Notifique a los empleados que no tienen retención de impuestos sobre el ingreso que podrían reclamar un reembolso por el *EITC*.
- Recuerde a los empleados si su Cuenta Flexible de Gastos (*FSA*, por sus siglas en inglés) de salud tiene un periodo de gracia para las primeras reclamaciones a principios del 2015 o una disposición de transferencia de hasta \$500 de las contribuciones hechas al *FSA* en el 2014. Además, informe a sus empleados que el límite de la reducción de sueldo para las contribuciones de salud del *FSA* para los años de planes que comienzan en el 2015 será \$2,550, un aumento de \$50 del límite del 2014.
- Notifique a sus empleados del Seguro Estatal de Incapacidad (*SDI*, por sus siglas en inglés) y los cambios de la base salarial.
- Informe a los empleados que el límite de contribuciones para el 401(k), 403(b), muchos de los planes 457 y el *Thrift Savings Plan* del gobierno aumentará a \$18,000 en el 2015. El límite de contribuciones para ponerse al día para los empleados que tienen 50 años o más aumentará a \$6,000 en el 2015. **APA**

Las reclamaciones de protección preservan el plazo para la preservación de un reembolso

Si cree que ha pagado en exceso sus impuestos sobre nómina, usted tiene una cantidad limitada de tiempo para presentar una reclamación para un crédito o reembolso. Puede reclamar un crédito o reembolso con la presentación de un formulario "X" que corresponde a la declaración que está siendo corregida.

Los formularios "X" (por ejemplo, Formulario 941-X, *Adjusted Employer's QUARTERLY Federal Tax Return or Claim for Refund* (Ajuste a la declaración federal TRIMESTRAL del Empleador o Reclamación de Reembolso) y el Formulario 944-X(SP), Ajuste a la Declaración ANUAL del Empleador o Reclamación de Reembolso, se utilizan para reclamar reembolsos, hacer ajustes, y solicitar reducciones de los impuestos sobre la nómina. Una reclamación por separado debe ser hecha por cada declaración para cada periodo tributario en el que hay un error. Visite la página web del *IRS* en www.irs.gov y escriba las palabras clave "*Correcting Employment Taxes*" (Corregir impuestos sobre nómina), para los enlaces de los formularios X y la Resolución Administrativa Tributaria 2009-39, que provee ejemplos que muestran cómo opera el trámite para reclamar un reembolso.

En general, usted debe presentar una reclamación para un crédito o reembolso dentro del plazo de 3 años desde la fecha que presentó su declaración original o 2 años a partir de la fecha que usted pagó el impuesto, el que sea más tarde. Una regla especial se aplica a las declaraciones de informes de retenciones de impuestos del Seguro Social y *Medicare* o la retención del impuesto sobre el ingreso federal. Las declaraciones para un año calendario se consideran presentadas el 15 de abril del año siguiente si se presentan antes de esa fecha. Por ejemplo, si usted presentó en su cuarto trimestre del 2012 el Formulario 941 el 25 de enero del 2013, el *IRS* trata la declaración como si

se presentara el 15 de abril del 2013. Para presentar una reclamación a tiempo, debe presentar el Formulario 941-X para el 15 de abril del 2016. Si usted no presenta una reclamación dentro de este periodo, es posible que ya no tenga derecho a un crédito o reembolso. Si la fecha de vencimiento para presentar una declaración o una reclamación cae en un sábado, domingo o un día feriado por ley, se considera presentada a tiempo si se presenta en el día hábil siguiente.

Si su derecho a un reembolso depende de eventos futuros y resulta que no se puede determinar hasta después que el plazo para presentar una declaración para solicitar un reembolso caduca, usted puede presentar una reclamación de protección para un reembolso en el formulario "X" correspondiente. Las reclamaciones de protección son a menudo cambios basados en litigios actuales o cambios esperados en la ley tributaria, otras leyes o reglamentos. Una reclamación de protección conserva su derecho a reclamar un reembolso cuando se resuelva el evento. La reclamación de protección no tiene que declarar una determinada cantidad. Se sugiere que usted escriba \$1 si no se conoce las cantidades exactas. Si las cantidades se conocen, puede escribir las cantidades conocidas o \$1. Para que sea válida, una reclamación de protección debe:

- Ser por escrito y firmada,
- Incluir su nombre, dirección, número de identificación de contribuyente y otro tipo de información de contacto,
- Identificar y describir los acontecimientos que afectan la reclamación y
- Identificar los periodos específicos para los cuales se solicita el reembolso.

En esta situación, usted debe alertar claramente al *IRS* de que está presentando una "reclamación de protección" y

describir el acontecimiento o el cambio a la legislación tributaria anticipada que está causando la reclamación a presentarse. Para hacer esto, se recomienda enfáticamente que escriba "reclamación de protección" en la parte superior de la primera página del formulario "X" además de incluirla en la descripción. Si la reclamación no está claramente marcada como "protección" toda cantidad reflejada puede ser tramitada incorrectamente, causando problemas innecesarios en su cuenta.

En general, el *IRS* puede atrasar la acción en la reclamación de protección hasta que el acontecimiento se resuelva. Una vez el evento se resuelva, el *IRS* le solicitará información más exacta (por ejemplo, las cantidades exactas de la reclamación). Esta información más precisa será utilizada para tramitar la reclamación según corresponda (es decir, permitida totalmente, permitida en parte o rechazada en su totalidad).

Un empleador tiene el deber de asegurar que los derechos de sus empleados a recuperar los impuestos del Seguro Social y *Medicare* pagados en exceso estén protegidos por un repago o el reembolso de las cantidades pagadas en exceso.

Como alternativa, un empleador puede obtener el consentimiento del empleado para la presentación de la reclamación de reembolso. Un empleador no tiene que pagar o reembolsar a sus empleados, u obtener consentimientos de estos para presentar la reclamación de reembolso antes de presentar la reclamación, para que la reclamación sea válida. Sin embargo, el empleador debe pagar o reembolsar a sus empleados u obtener consentimiento de los empleados antes de que el *IRS* pueda otorgar la reclamación.

Presente la reclamación por correo a la dirección indicada en las instrucciones del formulario "X". **IRS**

Para establecer un plan 401(k) para el 31 de diciembre se requieren unas acciones mínimas

Al establecer un [plan 401\(k\)](#), debe de tener en cuenta ciertas acciones básicas. Puede establecer el plan usted mismo o consultar con una institución profesional o financiera- como un banco, un proveedor de fondos mutuos de inversión o una compañía de seguros- para ayudarle con su plan. Si adopta un plan para el 31 de diciembre, puede deducir las contribuciones al plan para el 2014 como un gasto de negocio. [IRS](#)

La información más reciente sobre la migración del impuesto sobre nómina (94x Form Family) a la plataforma modernizada e-file (Mef)

¿Sabía que el IRS desea conocer sus ideas de cómo reducir la carga al contribuyente? Quizás usted tiene pensamientos sobre la manera de simplificar la presentación de informes, requisitos, agilizar los procedimientos del IRS o reducir los formularios— el IRS quiere escucharlos! Utilice el [Formulario 13285A, Reducing Tax Burden on America's Taxpayers](#) (Reducción de la carga tributaria a los contribuyentes de los Estados Unidos), en inglés, para ideas que identifiquen creativamente la reducción de cargas que afectan a un número significativo de contribuyentes. Más información se puede encontrar en la [página web](#) de reducción de cargas al contribuyente. [IRS](#)

Las noticias del IRS están sólo a un clic de distancia

Obtenga las noticias del IRS en su bandeja de entrada (inbox) al suscribirse gratuitamente a [e-newsletters](#) incluyendo:

- [e-news para profesionales del área de nóminas](#), para los informes relativos a la nómina federal, tales como los cambios legislativos, comunicados de prensa, anuncios especiales y procedimientos de impuestos sobre la nómina.
- [e-news para pequeños negocios](#), para información de interés para los dueños de pequeños negocios y personas que trabajan por cuenta propia, tales como las fechas importantes de impuestos, recordatorios y consejos, comunicados de prensa y anuncios especiales. [IRS](#)

Nuevas guías de consentimiento disponibles; Comentarios solicitados sobre el procedimiento de ingresos propuesto
Página 2

Información actualizada del Congreso: Informe de la Defensora Nacional del Contribuyente al Congreso se concentra en el servicio a los contribuyentes y los derechos de los contribuyentes
Página 2

Limpieza primaveral de sus registros de nómina
Página 3

Las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador, de la Ley de Cuidado de la Salud a Bajo Precio
Página 4

E-Verify está comprometido a la participación de los empleadores
Página 5

e-IWO será obligatorio para los estados para el 1° de octubre de 2015
Página 5

IRS.gov tiene recursos para los contribuyentes que tienen un dominio limitado del inglés
Página 6

Las noticias del IRS están sólo a un clic de distancia
Página 6

Manténgase en cumplimiento, con el foro de la APA acerca del impuesto sobre la nómina
Página 6

Reporter

Primavera 2015

Un boletín para empleadores

El nuevo servicio en línea del Seguro Social reemplazará los Formularios SSA-1099 o SSA-1042S con una cuenta de *my Social Security*

Justo a tiempo para la época de impuestos, el Seguro Social anunció recientemente que la agencia va a ampliar sus servicios en línea para permitirles a los beneficiarios del Seguro Social obtener de manera rápida y fácil un Formulario SSA-1099 o SSA-1042S oficial de reemplazo para fines de impuestos, si estos crean su propia cuenta de [my Social Security](#) (mi cuenta de Seguro Social) en el sitio web de la agencia.

El Seguro Social les envía el Formulario SSA-1099 o 1042S en enero, a todas las personas que reciben beneficios del Seguro Social. Esos formularios indican el monto total de beneficios pagado durante el año anterior. Cerca de una tercera parte de las personas que reciben beneficios del Seguro Social, tiene que pagar impuestos sobre los ingresos por sus beneficios. Ese formulario pueden usarlo cuando llenen su declaración de impuestos federales sobre los ingresos, para determinar si tienen que pagar impuestos sobre sus beneficios.

Anteriormente, las personas a quienes se les extraviaba su Formulario SSA-1099 o 1042S tenían que llamar o ir en persona a una oficina del Seguro Social, para obtener un reemplazo o para solicitar que se les enviara uno por correo. Con este nuevo servicio en línea, ahora las personas sólo tienen que crear una cuenta de *my Social Security* o acceder a la que ya tienen establecida. Una vez ahí, pueden ver e imprimir su Formulario SSA-1099 o 1042S o solicitar que se les envíe uno

nuevo por correo; todo pueden hacerlo en línea.

Al tener una cuenta de *my Social Security*, también pueden:

- Obtener una [carta de verificación de beneficios](#);
- Verificar su información de beneficios y pagos, así como su registro de ingresos;
- [Cambiar su dirección](#) y número de teléfono;
- [Iniciar o cambiar el depósito directo](#) del pago de sus beneficios; y ahora

[my Social Security](#) es una cuenta segura en línea, que las personas usan al comenzar sus años de trabajo hasta el momento en que reciban beneficios del Seguro Social. Una vez que crea una cuenta, la gente que trabaja puede tener información detallada de sus ingresos y obtener estimaciones de sus beneficios futuros.

Establecer una cuenta es fácil, seguro y cómodo. Sólo tiene que ir a [mi Seguro Social – Iniciar sesión o Crear una cuenta](#).

IRS




Nuevas guías de consentimiento disponibles; Comentarios solicitados sobre el procedimiento de ingresos propuesto

El *IRS* ha emitido el [Aviso 2015-15](#), 2015-9 I.R.B. 687, que está disponible en www.irs.gov/pub/irsdrop/n-15-15.pdf, y que proporciona guías a los empleadores sobre los requisitos de los consentimientos de los empleados que use el empleador para apoyar una reclamación de reembolso del exceso cobrado de impuestos al seguro social y al *Medicare*. El aviso y el procedimiento de ingresos propuesto aclaran los requisitos básicos para una solicitud de consentimiento y para el consentimiento del empleado en sí, y permiten que el consentimiento se solicite, se provea y se retenga en formato electrónico como alternativa al formato impreso. El aviso también contiene guías sobre lo que constituyen los “esfuerzos razonables” si no se obtiene el consentimiento para permitirle al empleador que reclame el reembolso de la parte

correspondiente al empleador del exceso cobrado de impuestos al seguro social y al *Medicare*.

El *IRS* solicita comentarios sobre el procedimiento de ingresos propuesto a más tardar el 31 de mayo de 2015. Específicamente, el *IRS* solicita comentarios sobre los requisitos específicos para una solicitud de consentimiento y para el consentimiento del empleado en sí, los requisitos para los consentimientos de empleados en formato electrónico y los pasos que constituyan los “esfuerzos razonables” para obtener el consentimiento del empleado. También se solicitan comentarios sobre las maneras de formular los requisitos que promuevan la meta de hacer el proceso más eficiente, al tiempo que se protejan los intereses de los empleados.

Los comentarios pueden enviarse a: Internal Revenue Service, CC:PA:LPD:PR (Notice 2015-15), Room 5203, P.O. Box 7604, Ben Franklin Station, Washington, DC 20224. Los comentarios también pueden entregarse personalmente, de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en el Courier's Desk, Internal Revenue Service, 1111 Constitution Avenue, NW, Washington, DC. Attn: CC:PA:LPD:PR (Notice 2015-15). Los comentarios también pueden enviarse electrónicamente a la siguiente dirección de correo electrónico: Notice.Comments@irs.counsel.treas.gov. Por favor incluya “Notice 2015-15” en la línea de asunto de todo correo electrónico. 

Información actualizada del Congreso: Informe de la Defensora Nacional del Contribuyente se centra en el servicio a los contribuyentes y los derechos de los contribuyentes

La Defensora Nacional del Contribuyente Nina E. Olson, emitió su [informe anual al Congreso de 2014](#), donde expresó su inquietud sobre la posibilidad de que este año los contribuyentes reciban el peor servicio por lo menos desde 2001 cuando el *IRS* implementó sus medidas de desempeño vigentes. En el prefacio del informe, Olson enfatizó cuatro puntos:


- Primero, el ambiente presupuestario de los últimos cinco años ha ocasionado una erosión devastadora del servicio a los contribuyentes, que los perjudica de manera individual y en conjunto;
- Segundo, la falta de eficacia administrativa y supervisión del congreso, conjuntamente con el hecho de no haberse aprobado la legislación sobre los derechos de los contribuyentes, ha erosionado las protecciones a los contribuyentes que se promulgaron hace 16 años o más;
- Tercero, el efecto combinado de estas tendencias está transformando la administración tributaria de los EE.UU. en maneras que no son positivas para el cumplimiento tributario futuro, ni para la confianza del público en la justicia del sistema tributario; y
- Cuarto, este deterioro puede mejorarse si el Congreso hace una inversión en el *IRS* y hace que este le rinda cuentas sobre cómo aplica dicha inversión.”

El informe recomienda que el Congreso promulgue una Carta de Derechos del Contribuyente basada en principios, que codifique la que el *IRS* adoptó administrativamente en 2014, para garantizarles a los contribuyentes que los diez derechos fundamentales se convertirán en “parte permanente de nuestro sistema tributario”.

La Defensora Nacional del Contribuyente también expresa inquietud sobre el trato otorgado por el *IRS* a las víctimas de fraude por parte de los proveedores de servicios de la nómina. Si un proveedor es culpable de mala administración o malversa los fondos que este debió haberle pagado al *IRS* (o a una agencia tributaria estatal), el empleador cliente sigue siendo responsable de los impuestos no pagados, los intereses y las multas, de hecho (desde la perspectiva del empleador) pagando dos veces el impuesto: una vez al proveedor de servicios de la nómina en incumplimiento y una segunda vez al *IRS*. El informe indica que el *IRS* consistentemente ha dejado de usar los ofrecimientos de transacción, que le permiten al contribuyente liquidar una deuda por menos del monto total adeudado, para proveerles alivio a los empleadores. Este también recomienda que el Congreso le conceda a la Defensora Nacional del Contribuyente y no al *IRS*, la autoridad para determinar si un ofrecimiento de

una víctima de fraude por parte de los proveedores de servicios de la nómina reúne los requisitos para ser “justo y equitativo”.

La Defensora Nacional del Contribuyente dirige el Servicio del Defensor del Contribuyente (*TAS*), que es una organización independiente dentro del *IRS* que ayuda a los contribuyentes y protege los derechos de estos. El *TAS* puede ofrecerle ayuda si su problema tributario le ocasiona dificultades, o si usted ha intentado pero no ha podido solucionar su problema con el *IRS*.

Si usted califica para ayuda del *TAS*, que siempre es gratuita, los empleados del *TAS* harán todo lo posible para ayudarle. Llame al 1-877-777-4778 o visite nuestro Conjunto de herramientas tributarias en taxpayeradvocate.irs.gov. El sitio se rediseñó recientemente para ayudar a los contribuyentes a manejar problemas y situaciones tributarias comunes y a entender sus derechos bajo la Carta de Derechos del Contribuyente. El nuevo Conjunto de herramientas está basado en un diseño web que facilita el acceso desde diversos dispositivos electrónicos, tales como teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras personales. 

Limpieza primaveral de sus registros de la nómina

Una vez que complete sus procesos de la nómina de fin de año, debe considerar hacer una limpieza de sus archivos viejos. Debido a que puede resultar complicado determinar cuáles registros debe borrar y cuáles debe retener, la APA ofrece estas guías básicas para los requisitos de retención de registros de la nómina.

El Código de Impuestos Internos les requiere a todos los empleadores que retengan y paguen impuestos federales sobre los ingresos, al seguro social y al *Medicare*, que mantengan ciertos registros de cada empleado. El no cumplir esos requisitos puede resultar en multas considerables y laudos significativos si usted no puede proveer la información requerida cuando el IRS se la solicite o en una demanda judicial de carácter laboral.

Impuestos sobre el ingreso, al Seguro Social y al Medicare

Los empleadores tienen que mantener los registros de impuestos, sobre el ingreso, al seguro social y al *Medicare*, durante al menos cuatro años a partir de la fecha límite de la declaración de impuestos sobre los ingresos personales del empleado (que en general, es el 15 de abril) para el año en que se efectuó el pago, incluso:

- El número de identificación del empleador (EIN);
- El nombre, dirección, ocupación y número de seguro social del empleado;
- El monto total y la fecha de cada pago de compensación y todo monto retenido por concepto de impuestos o de otra cosa, incluso las propinas declaradas y el valor razonable de mercado de los pagos no hechos en efectivo;
- El monto de compensación sujeto a retención para impuestos federales sobre los ingresos, al seguro social y al *Medicare* y el monto correspondiente retenido para cada impuesto (además, la fecha de retención en caso que no sea la misma fecha del pago);
- El período de pago cubierto por cada pago de compensación;
- Si se aplica, los motivos por los que el monto total de compensación y el monto tributable por cada tasa impositiva son diferentes;
- El Formulario W-4(SP) (o W-4 del empleado, Certificado de Exención de Retenciones del Empleado);
- La fecha inicial y final de empleo del empleado;
- Los estados provistos por el empleado que indiquen las propinas recibidas;
- Los beneficios complementarios provistos al empleado y todos los comprobantes requeridos;

- Los ajustes o liquidaciones de impuestos; y
- Los montos y las fechas de los depósitos de impuestos.

Además, los empleadores tienen que retener la información sobre los pagos de continuación de salarios efectuados al empleado por un empleador o terceros bajo un plan de accidentes o médico. Esto debe incluir la fecha inicial y final del período de ausencia del trabajo y el monto y la tasa semanal de cada pago (incluso los pagos efectuados por terceros). También tiene que retener copias del Formulario W-4S, *Request for Federal Income Tax Withholding from Sick Pay* (Solicitud de retención de impuestos federales sobre el ingreso de pagos de compensación por enfermedad), en inglés. Si se aplica, también debe retener copias del Formulario 8922, *Third-Party Sick Pay Recap* (Resumen de pagos de compensación por enfermedad recibidos de terceros), en inglés. Al igual que lo que se incluye en la lista anterior, estos tienen que retenerse durante cuatro años a partir de la fecha límite de la declaración de impuestos sobre el ingreso personal del empleado, para el año en que se efectuó el pago.

Igualmente, tienen que retenerse copias de las declaraciones presentadas (en forma impresa o de manera electrónica), incluso los Formularios 941 (con los Anexos B, D, y/o R, según se aplique), 943, 944, 945, 941X, W-3, la Copia D del Formulario W-2, así como los Formularios W-2 enviados a los empleados y devueltos por no poderse entregar, durante al menos cuatro años a partir de la fecha límite para pagar el impuesto (o la fecha en que realmente se pagó el impuesto, si fuese posterior) por el período de la declaración al que correspondan los registros. Si puede reproducir electrónicamente los Formularios W-2 que no se pudieron entregar, puede destruir los originales.

Si un empleador presenta una reclamación para el reembolso, crédito o reducción de los impuestos retenidos sobre el ingreso y sobre la nómina, los registros relacionados con una reclamación tienen que retenerse durante al menos cuatro años, a partir de la fecha de presentación de la reclamación.

Los empleadores que tengan un plan de seguro médico, de tipo cafetería, de ayuda con los estudios, de ayuda para la adopción, o de ayuda con el cuidado de dependientes que provea beneficios que estén excluidos del ingreso, también tienen que mantener los registros que sean necesarios para determinar si el plan satisface los requisitos

para excluir los montos de beneficios del ingreso.

Los empleadores también tienen que mantener registros que confirmen las declaraciones informativas y los estados de cuenta del empleador emitidos a los empleados sobre las asignaciones de propinas, durante al menos tres años a partir de la fecha límite de la declaración o el estado de cuenta al que correspondan.

Impuesto para el desempleo

La Ley sobre el Impuesto Federal para el Desempleo (*FUTA*), también requiere que los empleadores retengan sus registros sobre la compensación por el trabajo y las contribuciones efectuadas para el desempleo. Dichos registros tienen que retenerse durante cuatro años a partir de la fecha límite del Formulario 940, *Declaración Anual del Empleador sobre los Impuestos Federales para el Desempleo (FUTA)*, o de la fecha en que se pagaron los impuestos de *FUTA* requeridos, la que sea posterior. Los empleadores tienen que retener registros que confirmen:

- El monto total de compensación a empleados que se pague durante el año calendario;
- El monto de compensación sujeto al impuesto *FUTA*;
- Las contribuciones estatales para el desempleo efectuadas, con montos totales por separado de los montos pagados por el empleador y los montos retenidos de los salarios de los empleados (actualmente, Alaska, New Jersey y Pennsylvania requieren contribuciones por parte de los empleados);
- Toda la información que se muestre en el Formulario 940 (con el Anexo A y/o R, según se aplique); y
- Si se aplica, el motivo por el que el total de compensación y los montos tributables son diferentes.

Departamento de Trabajo, requisitos estatales

El Departamento de Trabajo (*DOL*) federal y las agencias estatales de salario y horario laboral y de seguro por desempleo, también establecen requisitos de retención de registros. Puede leer las reglas del *DOL* si visita su sitio web [aquí](#). Los enlaces a las agencias estatales se encuentran en el sitio web de la APA, [aquí](#). **APA**

Las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador, de la Ley de Cuidado de la Salud a Bajo Precio

Los empleadores que se consideran “empleadores grandes aplicables”, están sujetos a las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador, de la Ley de Cuidado de la Salud a Bajo Precio. En general, un empleador grande aplicable, es un empleador que tiene al menos 50 empleados a tiempo completo o un empleador que tiene empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, cuyas horas en total ascienden al equivalente de al menos 50 empleados a tiempo completo.

En general, un empleador grande aplicable tiene que ofrecer la cobertura de seguro de salud a bajo precio que provea un nivel mínimo de cobertura a sus empleados a tiempo completo y sus dependientes o efectuarle un pago al *IRS*, si al menos uno de sus empleados a tiempo completo recibe un crédito tributario de prima, relacionado con su compra de la cobertura de seguro médico a través del Mercado de Seguros Médicos.

Las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador, se aplican a partir del 1° de enero de 2015. Los empleadores deben prepararse y tomar sus decisiones sobre la cobertura de seguro médico que les ofrezcan a sus empleados. No se adeudarán pagos de responsabilidad compartida del empleador por el año 2014.

Empleados a tiempo completo y equivalente de empleado a tiempo completo

Bajo las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador, un empleado a tiempo completo es uno que está empleado en promedio para trabajar al menos 30 horas de servicio a la semana, por mes, o 130 horas de

servicio al mes. Los [reglamentos finales bajo las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador](#), incluyen mucha más información sobre la determinación de los empleados a tiempo completo.

Un equivalente de empleado a tiempo completo, significa dos o más empleados que no trabajan a tiempo completo y cuyas horas combinadas equivalen a un empleado a tiempo completo. El número de equivalentes de empleado a tiempo completo que tenga un empleador, sólo es relevante a si el empleador es un empleador grande aplicable y un empleador no tiene que ofrecerles cobertura a los empleados a tiempo parcial que se combinen para resultar en equivalentes de empleado a tiempo completo, con el fin de no estar sujeto a un pago de responsabilidad compartida del empleador. Para fines de determinar si un empleador es un empleador grande aplicable, dos o más empleados a tiempo parcial podrían igualar a un equivalente de empleado a tiempo completo. Por ejemplo, dos empleados a tiempo parcial que trabajen 15 horas de servicio a la semana cada uno, igualarían a un equivalente de empleado a tiempo completo.

Los empleadores usan la información sobre el número de empleados que tienen y sus horas de servicio durante 2014, para determinar si tienen suficientes empleados para que se les considere un empleador grande aplicable para 2015.

Reglas especiales

Debido a que un empleador calculará su número de empleados a tiempo completo y sus equivalentes de


empleado a tiempo completo por primera vez para 2015, hay una regla de transición que tiene el propósito de facilitar ese primer cálculo.

En lugar de requerirse el uso de los doce meses completos de 2014 para determinar si un empleador tiene al menos 50 empleados a tiempo completo y equivalentes de empleado a tiempo completo, un empleador puede medir durante todo período consecutivo de seis meses seleccionado por el empleador durante 2014. Esto es más beneficioso para aquellos empleadores que estén cerca del nivel de 50 empleados.

Además, los empleadores que tengan entre 50 y 99 empleados a tiempo completo y equivalentes de empleado a tiempo completo en 2014, no estarán sujetos a un pago de responsabilidad compartida del empleador para 2015, si el empleador reúne ciertos requisitos que se describen en el preámbulo de las regulaciones finales bajo las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador. Sin embargo, los empleadores en esa situación, igualmente tienen que llenar la [declaración informativa para 2015](#).

Hay diversas otras clases de alivio de transición disponibles para los empleadores para 2015, que se describen en el preámbulo de las regulaciones finales bajo las disposiciones sobre la responsabilidad compartida del empleador.

Información adicional

Las [preguntas y respuestas](#) sobre las disposiciones de la responsabilidad compartida del empleador, están disponibles en [IRS.gov/ACA](#). 

Formulario 8955-SSA...

¿Tiene su plan para la jubilación participantes que han dejado su empleo y han diferido los beneficios adquiridos?

Enumérelos en el Formulario 8955-SSA ([Recursos](#)).



SSA/IRS Reporter se publica trimestralmente, primavera (marzo), verano (junio), otoño (septiembre) e invierno (diciembre) por la Oficina de Comunicaciones para Pequeños Negocios/Trabajadores por Cuenta Propia del *IRS*.

Los **Comentarios** puede enviarlos a Gwen Dawson-Green, Editora, Gwen.D.Dawson-Green@irs.gov

Correo: Internal Revenue Service
Small Business/Self-Employed Communications and Stakeholder Outreach
Room 1010, Product Development Group
1100 Commerce Street MC 1019 DAL
Dallas, TX 75242-1027

e-mail: SSA_IRS_REPORTER@irs.gov

E-Verify está comprometido a la participación de los empleadores

[E-Verify](#), que es el programa del Departamento de Seguridad Nacional de los EE.UU. para la verificación en línea de la elegibilidad para empleo, usa diversos métodos para obtener la participación de los empleadores de todos los tamaños e industrias. Todos los empleadores de los EE.UU. están obligados por ley a llenar el [Formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad para Empleo](#) para todos los trabajadores que contraten. Cerca de 600,000 empleadores en más de 1.8 millones de centros de trabajo, también usan E-Verify para confirmar fácilmente la información provista por los recién contratados en el Formulario I-9 y compararla con los registros existentes en diversas bases de datos del gobierno.

El programa *E-Verify* está comprometido a mantener informados a los empleadores con noticias actualizadas y consejos que los ayudan a llevar a cabo esos procesos. Además, *E-Verify* solicita activamente la retroalimentación de los empleadores para usarla en mejorar los servicios provistos. Los empleadores pueden seleccionar su nivel de participación. He aquí una lista de diferentes maneras de participar.

Twitter	Siga www.Twitter.com/E-Verify para obtener noticias breves actualizadas, avisos y consejos. Puede retuitear para responder.
E-Verify Connection	Un boletín de una página que resume los anuncios y los nuevos recursos para ayudar a los empleadores con la verificación de elegibilidad para empleo. Suscríbese .
E-Verify Listens	La comunidad de participación colectiva en línea E-Verify Listens les permite a los interesados compartir, votar y comentar sobre ideas relacionadas con mejorar el proceso de verificación de elegibilidad para empleo. Ya se han implementado diversas ideas presentadas a través de este foro. Explórelo o hágase miembro para participar.
Sitios web	I-9 Central y E-Verify son sitios web galardonados que contienen recursos integrales para los empleadores. Ambos se actualizan con frecuencia y también están disponibles en español.
GovDelivery	Mensajes de correo electrónico a listas de distribución que son breves y notifican a los interesados sobre las actualizaciones y mejoras pertinentes. Suscríbese .
Webinars	Webinars gratuitos, personalizados y por solicitud sobre temas del Formulario I-9 y <i>E-Verify</i> ; diversas presentaciones dirigidas específicamente a diferentes públicos. Véase opciones y horarios de webinars .
Materiales en idiomas extranjeros	Se han traducido diversos materiales y vídeos a 18 idiomas extranjeros para ayudar a los empleadores a informar a sus empleados que tienen un dominio limitado del inglés.
Apoyo a clientes	El servicio de apoyo al cliente está disponible para ayudar con casos y apoyo técnico, de lunes a viernes, de 8 a.m. a 5 p.m. EST. al 888-464-4218 o al 877-875-6028 (TTY)

DHS

e-IWO será obligatorio para los estados para el 1° de octubre de 2015

La [Ley Pública 113-183](#) de prevención de la explotación sexual y fortalecimiento de la familia de 2014, enmienda la Ley del Seguro Social y requiere que para el 1° de octubre de 2015, las agencias estatales de sustento de menores envíen electrónicamente a los empleadores las órdenes de retención de ingresos, mediante el proceso *e-IWO* de la Oficina federal de cumplimiento del sustento de menores (*OCSE*). No se requiere que los empleadores reciban las órdenes electrónicamente.

El proceso *e-IWO* de *OCSE* les permite a los estados y a los empleadores o a los procesadores de la nómina, intercambiar las órdenes de retención de ingresos de manera fácil y segura. Los estados transmiten las órdenes electrónicas de sustento de menores y los empleadores informan a los estados si ellos aceptan o rechazan los *e-IWO*. Los empleadores también pueden usar *e-IWO* para notificar a los estados sobre pagos globales efectuados y despidos de empleados.

Desde su comienzo en 2004, los estados y los empleadores usaron *e-IWO* para procesar más de tres millones de órdenes. Actualmente, 34 estados y 766 empleadores que representan cerca de 7,900 números *FEIN* están usando *e-IWO*.

Para obtener más información sobre *e-IWO* o sobre los [estados que usan e-IWO](#), visite el sitio web de [OCSE](#).

IRS

IRS.gov tiene recursos para los contribuyentes que tienen un dominio limitado del inglés

IRS.gov provee un centro único de información para los contribuyentes que tienen un dominio limitado del inglés. El sitio web IRS.gov contiene páginas en [chino](#), [ruso](#), [vietnamita](#) y [coreano](#) que tienen enlaces a otros recursos adicionales.

Esos enlaces pueden ayudarle a usted y a sus clientes a encontrar más de 700 formularios y publicaciones en esos idiomas. Estos también proveen información para ayudarle a usted y a sus clientes a encontrar ayuda para la preparación de sus declaraciones de impuestos, información sobre pequeños negocios/trabajadores por cuenta propia y ayuda para entender los créditos tributarios.

[EL IRS en español](#) es un sitio web oficial del IRS, diseñado especialmente para los hispanohablantes. Este provee acceso a información, materiales para descargar y herramientas, incluso el Asistente EITC, acuerdos de pago en línea, ¿Dónde está mi reembolso?, Declaración gratuita en español y la página *Spanish Multimedia*, que contiene enlaces a podcasts, YouTube, el portal de videos del IRS y archivos de texto. **IRS**

Las noticias del IRS están sólo a un clic de distancia

Reciba noticias del IRS en su bandeja de entrada suscribiéndose a los [boletines electrónicos](#) gratuitos que incluyen:

- [Boletines electrónicos para profesionales de la nómina](#), que contienen información sobre los informes federales de la nómina, tales como cambios legislativos, comunicados de prensa, anuncios especiales y procedimientos de impuestos de la nómina.
- [Boletines electrónicos para pequeños negocios](#), que contienen información de interés para los dueños de pequeños negocios y las personas que trabajan por cuenta propia, tales como fechas importantes de los impuestos, recordatorios y consejos, comunicados de prensa y anuncios especiales. **IRS**

Manténgase en cumplimiento, con el foro de la APA acerca del impuesto sobre la nómina

La nómina es uno de los aspectos más regulados de todo negocio. El costo de los incumplimientos es considerable. Si asiste a un Foro de impuestos sobre la nómina que ofrece la Asociación Americana de la Nómina (APA), que es un curso de un solo día que se ofrece en 18 ciudades a través del país, del 16 al 26 de junio de 2015, puede evitar tener que pagar multas al informarse sobre los cambios más recientes en relación con la nómina, hechos por el Congreso y las agencias federales, tales como el IRS, SSA, DOL y el Departamento de Seguridad Nacional.

Los temas incluyen: los informes de datos sobre el seguro médico que requiere la Ley de Cuidado de la Salud a Bajo Precio, los impuestos y los informes sobre pagos efectuados a los empleados expatriados de los EE.UU., la situación de paridad para los beneficios complementarios del sistema de transporte masivo y cuáles estados corren el riesgo de una reducción del crédito de FUTA en 2015.

La clase también incluye una revisión de los cambios legislativos y reguladores recientes, una revisión de las bases salariales y límites de beneficios que se ajustan anualmente y una discusión de las modificaciones a los formularios y las publicaciones del IRS. Los directores y administradores de la nómina, los encargados de impuestos y cumplimiento, los contralores, los ejecutivos financieros, los tesoreros y toda otra persona que tenga alguna participación en la nómina de su organización, no deben perder esta oportunidad. Para más información, visite el [sitio web](#) de la APA. **APA**

Límites de deducción para IRA disponibles en línea

[Límites de deducción para IRA](#) – Es posible que pueda reclamar una deducción en su declaración de impuestos federales sobre el ingreso personal, por el monto que haya contribuido a su IRA. Véase [Límites de contribución a IRA](#).

IRS



La ley ahora requiere
doble Aviso de Cambios
de Dirección para las
cuentas del Impuesto
sobre la Nómina abiertas

Página 2

La solicitud electróni-
ca de Servicios del
Empleador, está dis-
ponible en la página
web de la Oficina de
Cumplimiento para
la Pensión para Hijos
Menores

Página 2

Los negocios pueden
tener tiempo todavía
para establecer un
Plan de Ahorros para la
Jubilación de tipo SEP
para el 2014

Página 2

Para la exactitud de la
información de la Ley
de Cuidado de Salud a
Bajo Precio, se requerirá
que los departamentos
de la Nómina, Recursos
Humanos y Beneficios,
trabajen juntos

Página 3

La subcontratación de
los deberes de la nómina,
requiere conocimiento

Página 4

Conozca las reglas sobre
las aportaciones al plan
IRA y las distribuciones
mínimas requeridas

Página 4

El Impuesto Adicional de
Medicare: Reglas para
las personas casadas que
presentan por separado
y las parejas domésticas
registradas en los estados
que reconocen los bienes
gananciales

Página 5

Las aportaciones al IRS
en exceso, podrían crear
impuestos

Página 6

Los pagos del impuesto
se hacen fáciles

Página 6

¿Es tiempo de cambiar su
retención del Impuesto?

Página 6

El Centro de Desarrollo
del IRS, trabaja para com-
batir el abuso

Página 7

Nuevo servicio de
E-Verify para los emplea-
dos

Página 7

Las noticias del IRS están
sólo a un clic de distancia

Página 7

Reporter

Verano 2015

Un boletín para empleadores

Averigüe si su negocio puede aprovechar el Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeños Negocios, utilizando la herramienta del Estimador

Si usted tiene un pequeño negocio con fines de lucro o sin fines de lucro y proporciona seguro de salud a sus empleados, usted debe asegurarse que aprovecha el Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeños Negocios, este año y en el futuro.

El crédito máximo para el 2015 es el 50 por ciento de las primas pagadas por empleadores de pequeños negocios y el 35 por ciento de las primas pagadas por empleadores de pequeños negocios exentos de impuestos. Así que piense sobre este crédito para su declaración de 2015 y en planificar para el 2016.

Como un empleador de pequeño negocio, usted puede ser elegible si:

- Emplea a menos de 25 empleados que trabajen el equivalente a tiempo completo (*FTE*, por sus siglas en inglés), para el año tributario,
- Paga los salarios promedio de menos de \$50,000 anuales, por *FTE* (como ajuste para la inflación a partir de 2014) por año, y
- Paga al menos la mitad de las primas de seguro médico para los empleados, bajo un plan de salud calificado, ofrecido a través de un [Mercado del Programa de Opciones de Salud de Pequeños Negocios \(SHOP\)](#), o
- Reúne los requisitos para una excepción a este requisito. Sin embargo, las [excepciones](#) son muy limitadas.

Después de 2014, sólo se le permite reclamar el crédito por dos años consecutivos. Sin embargo, esto le permite reclamar el crédito este año si lo reclamó en el 2014, o reclamarlo este año y el próximo, si todavía no lo ha reclamado.

Para determinar si usted podría ser elegible para aprovechar el crédito, utilice el [Estimador del Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeños Negocios \(en inglés\)](#), del Servicio del Defensor del Contribuyente. Esta herramienta le guiará a través de los cálculos necesarios para determinar si usted puede tomar el crédito y estimar la cantidad.

Para obtener más información general acerca de este crédito, visite la página web del Servicio del Defensor del Contribuyente sobre el [Cuidado de Salud para Pequeños Negocios \(en inglés\)](#), o la página web del *IRS*, [Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeñas Empresas](#). También puede ver las preguntas más frecuentes sobre este crédito y sus respuestas en la página [Preguntas y Respuestas sobre el Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeños Negocios: Quién recibe el Crédito \(en inglés\)](#).

Lo mejor de todo, es que puede usar el [Estimador del Crédito Tributario por Cuidado de Salud para Pequeños Negocios \(en inglés\)](#), para planificar. Si usted es elegible, podría ahorrar miles de dólares. ¿No cree que vale la pena echarle un vistazo? **IRS**

La ley ahora requiere doble Aviso de Cambios de Dirección para las cuentas del Impuesto sobre la Nómina

La subcontratación de la nómina y los deberes relacionados con los impuestos a terceros proveedores de servicios de la nómina (*PSP*, por sus siglas en inglés), es una práctica común entre los dueños de pequeños negocios. Los *PSP* ayudan a los empleadores con los plazos para la presentación, requisitos de depósito e información de impuestos en nombre de los empleadores.

¿Qué pasa si el *PSP* no maneja correctamente los registros o malversa los depósitos del impuesto federal y no paga al *IRS* oportunamente? Los empleadores siguen responsables por todo el impuesto sin pagar, multas e intereses. El Congreso recientemente promulgó una

legislación que exige al *IRS* emitir doble aviso de cambios de dirección, relacionados con los requisitos abiertos de presentación de los impuestos sobre la nómina. La ley requiere que el *IRS* envíe doble avisos a los negocios contribuyentes cuando haya un cambio de dirección, para ayudar a prevenir el robo de identidad y aumentar la eficiencia, al *IRS* recibir respuesta oportuna a sus preguntas y avisos, sin envíos repetidos.


Cualquier cambio de dirección efectuado mientras haya un requisito abierto de presentar el impuesto sobre la nómina, generará los siguientes avisos:

- CP 148A(SP): Confirmación del cambio de dirección,

enviado a la dirección nueva del contribuyente

- CP 148B(SP): Confirmación del cambio de dirección enviado a la dirección anterior del contribuyente

- Nota: Estos avisos también serán emitidos para cualquier variación en la dirección de los registros para la entidad del negocio, por ejemplo, cambiar "Street" por "St."

Para obtener más información, visite: [Cómo entender su Aviso CP148A\(SP\)](#) o [Cómo entender su Aviso CP148B\(SP\)](#), o el [Formulario 8822-B, Change of Address or Responsible Part – Business](#) (Cambio de dirección o persona responsable – negocio) en inglés. 

La solicitud electrónica de Servicios del Empleador está disponible en la página web de la Oficina de Cumplimiento de la Pensión para Hijos Menores

¿Sabía usted que es posible informar los pagos de suma global pendientes y el despido de empleados a muchas agencias de pensión para hijos menores a la vez, en línea, en la página de la Oficina de Cumplimiento de la Pensión para Hijos Menores? Al utilizar la [Solicitud electrónica de Servicios del Empleador](#) (en inglés), los empleadores pueden elegir [Lump Sum Reporting \(declaración de sumas globales, en inglés\)](#) (anteriormente llamado *Debt Inquiry Service* (servicio de investigaciones de deudas)) o el [eTerm \(en inglés\)](#) para proporcionar información a los estados fácil y eficientemente.

A partir de enero de 2015, cuarenta y ocho de los estados y territorios reciben notificaciones de los empleadores que utilizan la Declaración de Sumas Globales y cuarenta y cuatro estados y territorios reciben notificaciones de los empleadores que utili-


zan el *eTerm*. ¡Esto hace que sea más fácil para usted declarar la información a estos estados y territorios en un solo lugar! Nuevos empleadores participan cada semana – hasta la fecha tenemos más de 131 empleadores, que representan la participación de más de 1,500 números de identificación federal del empleador.

Utilice la [Declaración de sumas globales](#) para proporcionar la información acerca de empleados que son elegibles para recibir una bonificación o un pago de suma global, subiendo un archivo o ingresando la información en la pantalla.

Utilice la herramienta de Despidos Electrónicos (*eTerm*), para declarar todos los empleados despedidos que tienen órdenes de pensión para hijos menores, o para contestar las órdenes de retención de ingresos (*IWO*, por sus siglas en inglés), que reciba para personas que ya no trabajan o nunca han traba-

jado para su empresa. Se ahorra tiempo utilizando *eTerm*, ya que no es necesario completar la [página 3](#) del *IWO* ni otro formulario que actualmente tiene que enviar por fax o por correo a la agencia de pensión para hijos menores. Esta es una manera rápida, fácil y económica de notificar a los estados acerca de los despidos, sin costo para los empleadores.

Si usted es un empleador que utiliza el proceso electrónico para las órdenes de retención de ingresos (*e-IWO*, por sus siglas en inglés), puede notificar a los estados acerca de los pagos pendientes de suma global y los despidos a través de *e-IWO*.

Para obtener más información acerca de cómo informar los pagos de suma global y los despidos, o programar una demostración, por favor comuníquese con los Servicios a los Empleadores de OCSE, en [employerserviceswebapp@acf.hhs.gov](#) 

Los negocios pueden tener tiempo todavía para establecer un Plan de Ahorros para la Jubilación de tipo SEP para el 2014

Si usted es dueño de un negocio y recibió una prórroga de tiempo para presentar la declaración de impuestos de su negocio para el 2014, todavía tiene tiempo para establecer un plan de ahorros para la jubilación de tipo [SEP \(Plan de pensión simplificado para empleados\)](#) para el 2014. Si establece y aporta los fondos a su *SEP* para la fecha límite prorrogada de la declaración de 2014 de su negocio, todavía puede tomar una deducción para el 2014.

Si su negocio utiliza el año calendario para su año tributario y presentó una solicitud de prórroga para la declaración de impuestos, la fecha límite para establecer y aportar los fondos a un plan *SEP* para el 2014, depende del tipo de organización de su negocio:

- **Sociedad anónima que presenta el Formulario 1120 o el 1120S** – usted tiene hasta el 15 de septiembre de 2015.

- **Sociedad colectiva que presenta el Formulario 1065** – usted tiene hasta el 15 de septiembre de 2015.


- **Dueño único que declara en el Anexo C del Formulario 1040** – usted tiene hasta el 15 de octubre de 2015.

Puede [establecer un plan SEP](#) sin costo o por un costo nominal en un banco, empresa de inversiones, o empresa de seguros.

Los planes *SEP* ofrecen altos límites de aportaciones y deducciones, papeleo mínimo y no requieren presentar el Formulario 5500 anual. Puede aportar a un plan *SEP* aunque participe en un plan no relacionado con el empleador (por ejemplo, el plan 401(k)). Las aportaciones a un plan *SEP* están sujetas a los [límites sobre aportaciones al SEP](#). Otras clases de planes de ahorros para la jubilación patrocinados por el negocio, deben haberse establecido antes

del final de 2014, para que el negocio tenga derecho a la deducción para el 2014.

Recursos adicionales (en inglés)

- [Recursos para los Planes de ahorros para la jubilación para Pequeños Negocios](#)
- [Publicación 560, Retirement Plans for Small Business](#) (Planes de ahorros para la jubilación para pequeños negocios)
- [Publicación 4333, SEP Retirement Plans for Small Businesses](#) (Planes de ahorros para la jubilación de tipo *SEP* para pequeños negocios)
- [Preguntas Frecuentes sobre los planes SEP](#)
- [Lista de comprobación para el plan SEP](#) 

La información precisa de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio, requerirá que los departamentos de la Nómina, Recursos Humanos y Beneficios trabajen juntos.

A pesar de que los empleadores ya deben estar registrando los datos necesarios para determinar su estatus bajo la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio y completar los nuevos formularios informativos de la ACA, tal vez no hayan determinado si el departamento de la Nómina, de Recursos Humanos o de Beneficios, será responsable de presentar los formularios. Independientemente del departamento que en última instancia se le encargue de completar los formularios, queda claro que tendrán que trabajar juntos, ya que cada departamento probablemente controla un sistema en que está almacenada una parte de los datos que usted debe declarar.

Requisitos básicos de la ACA

La ACA requiere que un empleador grande aplicable (ALE, por sus siglas en inglés) ofrezca a sus empleados a tiempo completo y sus dependientes, la cobertura esencial mínima que sea económica y proporcione un valor mínimo.

Un ALE se define como un empleador que tiene una combinación de 50 o más empleados a tiempo completo y empleados equivalentes al tiempo completo. Para el 2015, la cobertura médica se considera económica, si la parte de la prima pagada por el empleado no representa más del 9.56% de los ingresos de la unidad familiar del empleado. Sin embargo, ya que los empleadores frecuentemente desconocen los ingresos reales de la unidad familiar de los empleados, hay métodos alternativos establecidos, inclusive de uno que designa el seguro económico si la parte de la prima pagada por el empleado es igual a, o menos del 9.5% de los salarios declarados en el encasillado 1 del Formulario W-2 del empleado. Según la ACA, un plan de seguro médico que cubre el 60% de los costos de los beneficios que se esperan incurrir, cumple el requisito del valor mínimo.

Multas de la ACA

Hay dos clases de multas por no proporcionar la cobertura requerida según la ACA. Si un ALE no ofrece la cobertura, u ofrece la cobertura a menos del 95% (reducido al 70% para el 2015) de sus empleados a tiempo completo y sus dependientes, y por lo menos un empleado recibe el crédito tributario de prima, entonces el ALE está sujeto al Pago de Responsabilidad Compartida del Empleador (ESR, por sus siglas en inglés). El pago de ESR se calcula multiplicando el número de empleados a tiempo completo por \$2,000, excluyendo los primeros 30 empleados a tiempo completo (aumentado a 80 para el 2015.)

Si un ALE ofrece la cobertura del 95% o más (reducido al 70% para el 2015) de sus empleados a tiempo completo y sus dependientes, pero hay empleados a tiempo completo que reciben el crédito tributario de prima porque la cobertura ofrecida no era económica, o no proporcionó el valor mínimo, entonces el ALE estará sujeto a una segunda clase

de pago de ESR. En este caso, el pago será de \$3,000 por empleado que recibió el crédito tributario de prima. Igualmente importante es que ambas multas se calculan sobre una base mensual.

Para el 2015 hay dos tipos de alivio de transición para los ALE. Para los ALE que tienen 100 o más empleados a tiempo completo, el alivio está en bajar el porcentaje de empleados a tiempo completo que se les debe ofrecer la cobertura, o una exclusión mayor de empleados a tiempo completo sujetos a la multa de \$2,000. Para los ALE que tienen entre 50 y 99 empleados a tiempo completo, no adeudarán ningún pago de ESR, aunque no cumplan los requisitos de la cobertura. Sin embargo, estos empleadores todavía están sujetos a los requisitos de la ACA referente a la declaración de información.

Ya que las multas de la ACA se calculan sobre una base mensual, los ALE deben realizar un seguimiento de sus empleados a tiempo completo para cada mes, así como del estatus de la cobertura de salud correspondiente. Esto es aún más importante en el 2015, debido a los varios códigos indicadores que se utilizarán en los formularios para reclamar el alivio de transición que se aplique.

Datos requeridos para completar la información de ACA

Los ALE por lo general deberán presentar dos formularios de la ACA, que siguen un procedimiento parecido al de presentar los Formularios W-2 y W-3. El Formulario 1095-C, *Employer-Provided Health Insurance Offer and Coverage* (Oferta y cobertura de seguro médico proporcionado por el empleador) funcionará como el Formulario W-2, ya que las copias se envían al IRS y a los empleados a tiempo completo. El Formulario 1094-C, *Transmittal of Employer-Provided Health Insurance Offer and Coverage Information Returns* (Transmisión de la oferta de seguro médico provisto por el empleador y declaración informativa de la cobertura) funcionará como el Formulario W-3. Para los ALE que tienen varias divisiones, cada una puede presentar un Formulario 1094-C para cada entidad, pero un Formulario 1094-C debe ser marcado como la transmisión oficial y proporcionar los datos en todos los Formularios 1095-C que el ALE presente.

La [Publicación 5196 del IRS \(en inglés\)](#), *Getting ready for Monthly Tracking* (Cómo prepararse para el seguimiento mensual), le proporciona una idea general de los datos que se requerirán para completar los formularios informativos de la ACA. Para completar el Formulario 1095-C, los ALE deben declarar la información siguiente para cada empleado a tiempo completo, desglosada por mes: 1) información sobre la oferta de cobertura a cada empleado, 2) si el empleado se inscribió en el plan, 3) la parte que le corresponde al empleado para su propia cobertura de valor mínimo menos costosa, y 4) si la disponibilidad del método alternativo u otra alivio de transición se aplica.

Para completar la transmisión oficial en el Formulario 1094-C, el ALE debe declarar: 1) si ofreció cobertura del 95% (70% para el 2015) de los empleados a tiempo completo de la organización, 2) el total de los Formularios 1095-C emitidos por la organización, 3) el número de empleados a tiempo completo y el número total de empleados, por mes, 4) si se aplica, la información acerca de los miembros del grupo agregado del ALE, y 5) si la organización reúne los requisitos para el alivio de transición.

La Nómina, Recursos Humanos y Beneficios deben trabajar juntos

La Nómina tendrá la información necesaria referente a los salarios en el Formulario W-2, o tasa de pago necesarios para determinar la accesibilidad de la cobertura ofrecida, si el empleador se basa en uno de esos métodos alternativos.

Sin embargo, eso es sólo una parte de la información. Recursos Humanos o Beneficios, probablemente tendrán los datos sobre la cobertura menos costosa de valor mínimo para una sola persona, que fue ofrecida por el empleador. Más allá de este cálculo básico, hay otros elementos de datos que un departamento o el otro podrán proporcionar. Por ejemplo, Recursos Humanos tal vez tenga los datos para determinar si un empleado recientemente contratado a tiempo completo estaba en un período de espera antes de que le fuera hecha una oferta de cobertura, mientras que un sistema de horario y asistencia podría usarse para determinar si un empleado que tiene turnos variables califica como un empleado a tiempo completo durante el período informativo.

Para los empleadores asegurados por sí mismos, los elementos de datos adicionales deben proporcionarse en la Parte III del Formulario 1095-C, algunos de los cuales pueden ser muy difíciles de rastrear. Los ALE asegurados por sí mismos, deben declarar el nombre y SSN de todas las personas cubiertas por la opción del empleado de inscribirse en la cobertura del seguro médico provisto por el empleador (empleado, cónyuge y/o dependientes). Si no hay un SSN disponible para una persona cubierta, el ALE puede declarar la fecha de nacimiento de la persona en su lugar. Esta es información que puede que el ALE no tenga y necesitará obtenerla del empleado o de otro tercero administrador antes de completar el Formulario 1095-C. Pueden pedir a la Nómina o Recursos Humanos que soliciten esta información.

Recursos de la APA

El [Foro de los Impuestos sobre la Nómina](#) de la Asociación Americana de la Nómina (APA, por sus siglas en inglés), le proporcionará la información adicional acerca de los datos sobre el seguro médico de la ACA que debe declarar en el 2015. El Foro se ofrecerá en 18 ciudades a mediados o a finales de junio. Si usted no puede asistir en persona, el Foro también estará disponible en julio como [Webinar](#) de cuatro partes, a petición. [APA](#)

La subcontratación de los deberes de la nómina, requiere conocimiento

Muchos pequeños negocios utilizan los proveedores de servicios de la nómina. Ellos pueden ahorrar mucho tiempo, al ayudar a los empleadores con los requisitos de presentar y depositar los pagos de impuestos sobre la nómina. Sin embargo, aunque se utilicen los servicios de la nómina, el empleador sigue siendo el responsable de presentar las declaraciones y pagar los impuestos sobre la nómina. Tenga presente, que el *IRS* puede hacerles responsables a usted y a su negocio si los impuestos sobre la nómina no se pagan.

Algunas recomendaciones si utiliza los servicios de la nómina:

Consulte la página sobre los [proveedores de servicios de la nómina \(en inglés\)](#), en *IRS.gov*.

Revise sus declaraciones del impuesto sobre la nómina antes de presentarlas, para asegurar que estén exactas.

La mayoría de los depósitos del impuesto sobre la nómina se hacen a través del [Sistema de Pago Electrónico de Impuestos Federales \(EFTPS, por sus siglas en inglés\)](#).

Considere inscribirse en el *EFTPS*. El hacerlo le da la opción de hacer cualquier depósito del impuesto sobre la nómina, perdido. También puede pagar sus impuestos personales u otros impuestos sobre el negocio, en línea o por teléfono a través del *EFTPS*. Para inscribirse u obtener más información, llame al 800-555-4477 o visite la página web del *EFTPS*.

Utilice el *PIN* de su propia cuenta del *EFTPS* o un *PIN* de consulta para monitorizar los depósitos del impuesto sobre la nómina hechos en su nombre. El *EFTPS* le brinda acceso en línea seguro y fácil al historial de 16 meses de depósitos hechos bajo su Número de Identificación del Empleador.

Si usted sospecha que su servicio de la nómina no hace todo lo que debería, presente una queja ante el *IRS* en el [Formulario 14157 \(en inglés\)](#), *Complaint: Tax Return Preparer* (Queja: Preparador de impuestos). Tomaremos acción sobre su queja lo antes posible.

No cambie su dirección registrada con el *IRS* a la dirección de su proveedor de servicios de la nómina y no permita que su proveedor de servicios de la nómina lo haga. Recuerde, usted y su negocio son en última instancia los responsables, así que revise y responda rápidamente a toda correspondencia que reciba del *IRS*.

Conozca las [fechas de vencimiento](#) de los impuestos que se aplican a los empleadores. Puede utilizar el [Calendario de Impuestos para Pequeños Negocios \(en inglés\)](#), para hacer un seguimiento de estas fechas claves.

Para obtener más información acerca de los [impuestos sobre la nómina](#) y la [subcontratación de los servicios de su nómina \(en inglés\)](#), visite *IRS.gov*. **APA**

Conozca las reglas sobre las aportaciones al plan *IRA* y las distribuciones mínimas requeridas

La mayoría de nosotros tenemos ahorros para la jubilación, para ayudar a permitimos el estilo de vida que deseamos cuando nos jubilemos. Algunos ahorros son Cuentas de Ahorros Individuales para la Jubilación (*IRA*), generalmente gestionadas por las instituciones financieras de nuestra elección.

Lo que mucho de nosotros no sabemos, son las reglas que rigen las aportaciones y retiros de las cuentas *IRA* y las multas por no cumplir con ellas.

En el 2015, el máximo que usted puede aportar a una *IRA* tradicional o de tipo *Roth* es:

- \$5,500 (\$6,500 si tiene 50 años de edad o más) o
- Su remuneración tributable para el año

Este es el máximo que puede aportar a cualquier *IRA* o todas las *IRA* combinadas.

Si usted tiene 70 ½ años de edad o más, no puede

aportar a una *IRA* tradicional en absoluto. Puede aportar a una *IRA* de tipo *Roth*, durante el tiempo que desee, siempre y cuando siga recibiendo la remuneración.

La multa que usted paga por aportar más de lo permitido, es un impuesto de uso y consumo del 6% de la cantidad que exceda el límite de aportación.

Otras reglas de la *IRA* pueden limitar o eliminar su posibilidad de aportar a una *IRA*, inclusive los ingresos, estado civil para efectos de la declaración y la cantidad tributable de su remuneración. Las deducciones de impuestos pueden estar limitadas basadas en si usted o su cónyuge tiene un plan de ahorros para la jubilación a través de su empleador, si sus ingresos superan ciertos niveles.

Usted debe hacer los retiros de su *IRA* tradicional para el 1 de abril del año siguiente a su 70 1/2º cumpleaños; de no hacerlo, se requiere que usted pague un impuesto de

uso y consumo del 50% de la cantidad que [se le requiere retirar](#). Puede solicitar una [exención del impuesto](#) si no tomó su retiro requerido.

Usted está tomando los pasos correctos para asegurar su jubilación futura con su *IRA*; siguiendo las reglas le ayuda a maximizar sus ahorros para la jubilación.

Información adicional sobre las *IRA* (en inglés):

[Límites sobre aportaciones a la *IRA*](#)

[Distribuciones mínimas requeridas](#)

[Publicación 590A, Aportaciones a cuentas personales de ahorros para la jubilación](#)

[Publicación 590B, Distribuciones de cuentas personales de ahorros para la jubilación](#) **IRS**

Formulario 8955-SSA...

¿Tiene su plan para la jubilación participantes que han dejado su empleo y han diferido los beneficios adquiridos?

Enumérelos en el Formulario 8955-SSA

(Recursos).



SSA/IRS Reporter se publica trimestralmente, primavera (marzo), verano (junio), otoño (septiembre) e invierno (diciembre) por la Oficina de Comunicaciones del *IRS* para Pequeños Negocios/Trabajadores por cuenta propia.

Comentarios, pueden enviarse a Gwen Dawson-Green, Editora.

Gwen.D.Dawson-Green@irs.gov

Correo postal: Internal Revenue Service

Small Business/Self-Employed Communications and Stakeholder Outreach

Room 1010, Product Development Group

1100 Commerce Street MC 1019 DAL

Dallas, TX 75242-1027

Correo electrónico: SSA.IRS.REPORTER@irs.gov

El Impuesto Adicional de *Medicare*: Reglas para las personas casadas que presentan por separado y las parejas domésticas registradas en los estados que reconocen los bienes gananciales

El 26 de noviembre de 2013, el IRS promulgó las regulaciones finales (TD 9645) implementando el Impuesto Adicional de *Medicare*, añadido por la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio. El Impuesto Adicional de *Medicare* se aplica a los salarios, remuneración de la jubilación ferroviaria (*RRTA*, por sus siglas en inglés), e ingresos del trabajo por cuenta propia que excedan de ciertos límites. Los empleadores son responsables de retener el Impuesto Adicional de *Medicare* de los salarios y la remuneración *RRTA*, en ciertas circunstancias.

Una persona es responsable del Impuesto Adicional de *Medicare* si sus salarios, remuneración o ingresos del trabajo por cuenta propia (sumados a los de su cónyuge, si presentan una declaración conjunta), exceden la cantidad límite para el estado civil para efectos de la declaración, de la persona:

Estado civil para efectos de la declaración	Cantidad límite
Casado que presenta una declaración conjunta	\$250,000
Casado que presenta una declaración por separado	\$125,000
Soltero	\$200,000
Cabeza de familia (con persona calificada)	\$200,000
Viudo calificado con hijo dependiente	\$200,000

Cónyuges casados que presentan una declaración por separado

Si viven en un estado que reconoce los bienes gananciales, los cónyuges casados que presentan declaraciones por separado, calcularán su obligación del Impuesto Adicional de *Medicare* utilizando la cantidad límite de \$125,000, sin tener en cuenta la distribución de los ingresos de los bienes gananciales, para propósitos del impuesto sobre los ingresos:

- Cada cónyuge calculará el Impuesto Adicional de *Medicare* basado en sus propios salarios.
- Sólo el cónyuge que opera el comercio o negocio que genera los ingresos del trabajo por cuenta propia, calculará el Impuesto Adicional de *Medicare* sobre los ingresos del trabajo por cuenta propia, porque las reglas tributarias que rigen el trabajo por cuenta propia, contienen una disposición que anula el tratamiento de los ingresos de bienes gananciales (sección 1402(a)(5) del Código de Impuestos Internos).

Los cónyuges casados que presentan declaraciones por separado y viven en un estado que reconoce los bienes gananciales, determinarán el crédito por el Impuesto Adicional de *Medicare* retenido de sus salarios, el crédito por la retención del impuesto sobre los ingresos o el crédito por los pagos del impuesto estimado.

- El crédito por cualquier Impuesto Adicional de *Medicare* retenido de los salarios, se aplica sólo a quien ganó los salarios. Sin embargo, en estados que reconocen los bienes gananciales, la mitad de toda retención del impuesto sobre los ingresos de los salarios de uno de los cónyuges, se acreditará al otro cónyuge. Por otro lado, cada cónyuge puede tomar el crédito completo por los pagos del impuesto estimado que cada uno hizo. Sin embargo, si los cónyuges casados que presentan declaraciones por separado hicieran pagos conjuntos del impuesto estimado, cualquier cónyuge puede reclamar todo el impuesto estimado pagado, o los cónyuges pueden acordar dividir los pagos entre ellos.

Si no pueden acordar cómo dividirlos, cada cónyuge puede reclamar el crédito por la parte de los pagos del impuesto estimado que es igual al total de los impuestos estimados pagados, más el impuesto mostrado en la declaración separada de ese cónyuge, dividido por el total combinado de los impuestos mostrados en las declaraciones de ambos cónyuges.


- Como resultado, una persona que vive en un estado que reconoce los bienes gananciales, que es casada, presenta una declaración por separado de su cónyuge y anticipa una obligación del Impuesto Adicional de *Medicare*, debe saber que el crédito por cualquier retención del impuesto sobre los ingresos adicionales, se dividirá entre ambos cónyuges. Los pagos del impuesto estimado pueden ser reclamados en su totalidad por el cónyuge que los hizo, o si se hicieran en conjunto, dividido entre ellos dos según acuerden, o en proporción a sus obligaciones tributarias.

Parejas domésticas registradas

Las parejas domésticas registradas (*RDP*, por sus siglas en inglés) no se consideran casadas para propósitos del impuesto federal, así que sólo pueden usar el estado civil de soltero o si reúnen los requisitos, de cabeza de familia. Por eso, su límite del Impuesto Adicional de *Medicare* es \$200,000. Las *RDP* que viven en estados que reconocen los bienes gananciales y están sujetas a las leyes de bienes gananciales de ese estado, calcularán su Impuesto Adicional de *Medicare* de la siguiente manera:

- Cada persona calculará el Impuesto Adicional de *Medicare* basado en sus propios salarios, sin tener en cuenta esos salarios como distribución de ingresos de los bienes gananciales.
- Cada persona calculará el Impuesto Adicional de *Medicare* sobre la mitad del total del ingreso del trabajo por cuenta propia, que ambas *RDP* ganaron. Aunque las reglas tributarias que rigen el trabajo por cuenta propia, contienen una disposición que anula el tratamiento de los ingresos de bienes gananciales en el caso de cónyuges (sección 1402(a)(5) del Código de Impuestos Internos), esta disposición no se aplica a las *RDP*.

El crédito por cualquier Impuesto Adicional de *Medicare* retenido de los salarios, se aplica sólo a quien ganó los salarios. Sin embargo, para las *RDP* que viven en un estado que reconoce los bienes gananciales y que están sujetas a las leyes de bienes gananciales de ese estado, la mitad de la retención del impuesto sobre los ingresos de los salarios, se acreditará a la otra *RDP*. Por otro lado, cada *RDP* toma el crédito completo por los pagos del impuesto estimado que cada una hizo. Las *RDP* no pueden hacer pagos conjuntos del impuesto estimado.

Como resultado, una *RDP* que está sujeta a las leyes de bienes gananciales de su estado y anticipa una obligación del Impuesto Adicional de *Medicare*, debe saber que el crédito por cualquier retención del impuesto sobre los ingresos adicionales, se dividirá entre ambas *RDP*, pero los pagos de los impuestos estimados son reclamados en su totalidad por la *RDP* que los hizo. Para obtener más información sobre el Impuesto Adicional de *Medicare*, visite IRS.gov – [Questions and answers for the additional Medicare Tax](#) (Preguntas y respuestas sobre el Impuesto Adicional de *Medicare*), en inglés. 

Las aportaciones al *IRA* en exceso, podrían crear impuestos

Hay límites a las aportaciones que puede hacer a las Cuentas de Ahorros Individuales para la Jubilación (*IRA*) tradicionales y de tipo *Roth*. Una aportación en exceso ocurre si usted:

- Aporta una cantidad superior al límite de la aportación.
- Hace una aportación de la *IRA* normal a la *IRA* tradicional durante un año si tiene 70 ½ años de edad o más ese año (tal vez puede aportar a una *IRA* de tipo *Roth*, sin tener en cuenta su edad).
- Reinvierte aportes a la *IRA* de manera indebida.

Usted debe pagar un impuesto de uso y consumo del 6% por año, mientras las aportaciones en exceso permanecen

en la *IRA*, pero no más del 6% del valor combinado de todas sus *IRA* al final del año.

Para evitar el impuesto de uso y consumo, debe retirar de su *IRA*:

- La aportación en exceso y
- Cualquier ingreso devengado sobre la aportación en exceso, para la fecha de vencimiento de su declaración del impuesto sobre los ingresos personales (inclusive las prórrogas).

Para la mayoría de los contribuyentes, si usted presentó su declaración de impuestos para el 15 de abril de 2015 sin

haber retirado las aportaciones en exceso, puede todavía eliminar el impuesto adicional del 6%, si es que toma el retiro a más tardar el 15 de octubre de 2015, presentando una declaración enmendada.

Tal vez pueda evitar incluir en sus ingresos brutos las aportaciones en exceso que retiró, aún si las retira después de la fecha de vencimiento de su declaración de impuestos, bajo [ciertas condiciones](#).

Revise nuevamente las aportaciones que hizo a su *IRA* en el 2014 y el 2015 y retire cualquier contribución en exceso. **IRS**

Los pagos del impuesto se hacen fáciles

Si recibe del *IRS* una factura por impuestos, no la ignore. Una demora le puede costar más al final. Entre más espere, más intereses y multas tendrá que pagar. Es bien fácil hacer los pagos utilizando las [opciones electrónicas de pago](#) del *IRS*. Aquí le proporcionamos más información para ayudarle a pagar y evitar esos cargos extras:

Pagar electrónicamente. Las [opciones electrónicas de pago](#) del *IRS* son rápidas, fáciles y seguras.

También puede obtener un recibo de su pago. Sus opciones incluyen:

- *IRS Direct Pay* (Pago directo del *IRS*)
- Sistema de Pago Electrónico de Impuestos Federales
- Tarjeta de crédito o débito

Direct Pay y el *EFTPS* son servicios gratuitos. Si paga con [tarjeta de crédito o débito](#), la compañía que tramita el pago le cobrará una tarifa.

Pagar mensualmente si no puede pagar la cantidad completa. Si no puede pagar toda la cantidad de una vez, solicite un plan de pagos. Puede solicitarlo utilizando la [Solicitud Electrónica para el](#)

[Acuerdo de Pagos a Plazos](#) en *IRS.gov*.

Pagar con cheque o giro. Haga su [cheque o giro](#) pagadero al *U.S. Treasury* (Tesoro de los Estados Unidos). Envíelo por correo a la dirección indicada en su aviso. No envíe dinero en efectivo por correo.

Recursos adicionales:

[Publicación 5034 \(EN/SP\) ¿Necesita hacer un pago?](#)

Videos de YouTube del IRS

- Acuerdo de Pagos a Plazos en línea – [Inglés](#)
| [Español](#) | [ASL](#)
- Opciones de pagos de impuestos del *IRS* – [Inglés](#)
| [Español](#) | [ASL](#)

Podcasts del IRS

- Acuerdo de Pagos a Plazos en línea – [Inglés](#)
| [Español](#)
- Opciones de pagos de impuestos del *IRS* – [Inglés](#)
| [Español](#) **HHS**

¿Es tiempo de cambiar su retención del impuesto?

Si usted es un empleado, la Calculadora de Retenciones del *IRS* le puede ayudar a determinar si debe darle a su empleador un nuevo [Formulario W-4\(SP\)](#), Certificado de Exención de Retenciones del Empleado (o el W-4, en inglés), para evitar que se retenga de su paga demasiado o poco Impuesto Federal sobre los Ingresos. Puede utilizar los resultados de la calculadora para ayudar a preparar el formulario.

¿Quién puede beneficiarse de la calculadora de retenciones?

- Los empleados que desean cambiar su retención, para reducir su reembolso o su saldo adeudado;
- Los empleados cuyas circunstancias son sólo aproximadas a las hojas de trabajo del Formulario W-4(SP) (por ejemplo, cualquier persona con dos trabajos a la vez, o parejas en que ambos trabajan; personas con derecho a presentar como Cabeza de Familia; y personas con

hijos que reúnen los requisitos para el Crédito Tributario por Hijos);

- Los empleados con ingresos no salariales, superiores a sus ajustes y deducciones, que preferirían tener impuestos sobre esa retención de ingresos de su paga, en vez de hacer pagos periódicos separados a través de los procedimientos del impuesto estimado.

Precaución: Si usted estará sujeto al impuesto mínimo alternativo, impuesto sobre el trabajo por cuenta propia u otros impuestos, probablemente logrará la retención más precisa siguiendo las instrucciones en la [Publicación 505: Tax Withholding and Estimated Tax](#) (Retención de impuestos y el impuesto estimado), en inglés.

Consejos para utilizar este programa

- Tener sus talones de cheque más recientes a la mano.
- Tener la declaración del impuesto sobre los ingresos más reciente a la mano.

- Estimar las cantidades si es necesario, recordando que los resultados sólo pueden ser tan exactos como la información que usted proporcione.

Para cambiar su retención:

1. Utilice sus resultados de la calculadora, para ayudarle a completar un nuevo [Formulario W-4\(SP\)](#), Certificado de Exención de Retenciones del Empleado.
2. Entregue el formulario completado a su empleador.

¿Está listo para empezar? Asegúrese que su computadora o dispositivo móvil permite los *scripts* antes de utilizar esta aplicación. [Continuar a la Calculadora de Retenciones \(en inglés\)](#). Para obtener más información sobre la [retención de impuestos](#) – inclusive un [video](#) de *YouTube*, visite *IRS.gov*, en inglés **IRS**


El Centro de Desarrollo (LDC) del IRS trabaja para combatir el abuso

Es una alta prioridad para el IRS detener los promotores y preparadores abusivos, tan pronto como sea posible. El IRS desea su ayuda para identificar los promotores de “demasiado bueno para ser verdad”, estafas tributarias abusivas y los preparadores de impuestos que utilizan planes ilegales para evitar el pago de los impuestos.

Las estafas tributarias abusivas causan daño tanto al gobierno federal como a los clientes del promotor que participa en estas estafas. La misión del LDC es identificar y disuadir a las personas que promocionan las estafas tributarias abusivas y/o preparan declaraciones de impuestos abusivas.


Los contribuyentes deben tener cuidado de no dejarse engañar por los promotores de estafas tributarias.

Esas personas que se involucran en las estafas promocionadas por los preparadores de impuestos o promotores, podrían enfrentar una carga tributaria pesada, que incluye no sólo el impuesto adeudado, pero también la adición de importantes multas e intereses.

Utilice el Formulario [Declarar Abuso Sospechoso de parte de Promotores o Preparadores de Impuestos](#) para informar al IRS. Aprenda más acerca del papel del Centro de Desarrollo y las estafas tributarias abusivas en www.irs.gov/scams (en inglés). 

Las noticias del IRS están sólo a un clic de distancia

Reciba las noticias del IRS en su bandeja de entrada inscribiéndose gratis a los [boletines electrónicos](#) que incluyen:

- [Noticias electrónicas para los profesionales de la nómina](#): para obtener información acerca de asuntos federales sobre la nómina, tales como cambios legislativos, comunicados de prensa, anuncios especiales y procedimientos tributarios para la nómina.
- [Noticias electrónicas para los pequeños negocios](#): para obtener información de interés para los dueños de pequeños negocios y personas que trabajan por cuenta propia, tales como fechas tributarias importantes, recordatorios y consejos, comunicados de prensa y anuncios especiales. 

Nuevo servicio de E-Verify para los empleados

E-Verify, el servicio gratuito del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) administrado en colaboración con la Administración del Seguro Social, actualmente utilizado por 600,000 empleadores en más de 1.9 millón de sitios de contratación, rápidamente confirma la elegibilidad para empleo, de nuevos empleados. Ahora, con la introducción de la nueva página web *myE-Verify*, el DHS ha ampliado las herramientas disponibles para los trabajadores, para que también participen en el proceso de *E-Verify*.

El DHS desarrolló *myE-Verify* en respuesta a la solicitud del Congreso de ofrecer servicios para que los empleados participen en el proceso de *E-Verify*. El uso de *myE-Verify* es gratis, seguro y voluntario. Los empleadores no pueden exigir a los solicitantes de trabajo ni a sus empleados a usarlo, pero sí pueden compartir información sobre la disponibilidad de esta página web y sus servicios. *myE-Verify* tiene algo útil para todos. Por favor, visite www.USCIS.gov/myE-Verify hoy y compruébelo usted mismo.

Esto es lo que ofrece *myE-Verify*:

Auto-Comprobación (Self-check): toda persona de 16 años de edad o más, puede usar esta herramienta para verificar sus propios datos de elegibilidad de empleo contra los mismos registros revisados por *E-Verify*. Si ocurre una discrepancia, usted puede aprender cómo realizar las actualizaciones. La Auto-Comprobación también está disponible en español. El conjunto de herramientas de la Auto-Comprobación tiene la información disponible en muchos idiomas. El DHS anima a los solicitantes de trabajo a utilizarlas.

Cuentas personales de *myE-Verify*: Toda persona autorizada para trabajar en los Estados Unidos puede establecer una cuenta personal segura. Los titulares de las cuentas pueden acceder a funciones adicionales en *myE-Verify*.

Auto-Bloqueo de Seguridad (Self-Lock): Permite a los titulares de las cuentas *myE-Verify* protegerse ellos mismos contra el fraude de identidad relacionado con el empleo, al prevenir el acceso desautorizado de su número de seguro social en *E-Verify*.

myResources es una sección de *myE-Verify* con información en varios idiomas y formatos sobre el *E-Verify*, privacidad, derechos y deberes del empleado y las responsabilidades del empleador.

Más funciones vienen pronto:

El DHS espera lanzar *myE-Verify* en español este año y pronto agregará las funciones siguientes: El Historial de Caso, aumentará la transparencia mostrando a los titulares de las cuentas dónde y cuándo sus números de seguro social fueron usados en *E-Verify*. El Seguimiento de Caso, permitirá a los empleados verificar y seguir el estatus de su caso en *E-Verify* o en la Auto-Comprobación. Los Recordatorios sobre los Vencimientos de Documentos, permitirá a los usuarios de *myE-Verify* inscribirse para recibir un correo electrónico cuando un documento está a punto de vencerse.

El DHS ofrece muchos servicios a los empleadores para apoyarles el uso del Formulario I-9, Verificación de Elegibilidad para el Empleo y el *E-Verify*. Esto incluye nuevos [seminarios en línea referentes al Formulario I-9 y E-Verify](#), grabados y en vivo. Visite www.uscis.gov/es para ver el horario y más recursos. Para inscribirse para usar el *E-Verify*, visite la [página de inscripción](#) (en inglés). 