Administración de Seguro Social

Servicio de Impuestos Internos

SSA/IRS

Reporter

Verano 2016

Un boletín para empleadores

Dentro de esta edición...

Lo que hay de nuevo para la presentación de los Formularios series W-2 y W-3 en 2016
Página 2

El *IRS* se centra en mejorar la experiencia del contribuyente
Página 2

¿Adeuda usted impuestos?
Página 2

Utilice el kit de presentación del Programa de Corrección Voluntaria, para corregir la información
Página 3

Las noticias del *IRS* están solo a un clic de distancia
Página 3

La ayuda a los empleados que enfrentan dificultades – opciones y consecuencias tributarias
Página 4

Mantenga el cumplimiento con el Foro Tributario de la *APA,* acerca del impuesto sobre la nómina
Página 5

Nueva herramienta Estimador de la Disposición de Responsabilidad Compartida del Empleador, está ahora disponible
Página 6

El aumentar los pagos electrónicos a las agencias de pensión para hijos menores, beneficia a las familias y empleadores
Página 6

El *IRS* advierte a los profesionales de la nómina y de Recursos Humanos del plan fraudulento *phishing* que implica los W-2

Los profesionales de la nómina y de recursos humanos deben tener cuidado del plan fraudulento de correo electrónico *"phishing",* que dice ser de ejecutivos de la compañía y solicita información personal sobre los empleados.

Es fundamental reconocer esta estafa y no caer en ella. El *IRS* advierte que los cibercriminales que obtienen los datos de los empleados podrían cometer delitos de robo de identidad, incluyendo el fraude de los reembolsos de impuestos.

Esta variación de *phishing* se conoce como un correo electrónico de "*spoofing*". Contiene por ejemplo, el nombre real del presidente ejecutivo de la compañía. En esta estafa específica, el "*CEO*" envía un correo electrónico a un empleado de la oficina de nóminas y le solicita una lista de los empleados e información, incluyendo los números de seguro social.

A continuación, algunos de los detalles incluidos en los correos electrónicos:

- Por favor envíeme el Formulario W-2 de 2015 (documento *PDF)* y el resumen de salarios de todos los W-2 de todo nuestro personal de la compañía, para una revisión rápida.
- Puede usted enviarme la lista actualizada de los empleados, con todos los detalles (Nombre, Número de seguro social, Fecha de nacimiento, Dirección, Salario).
- Deseo que me envíe la lista de la copia W-2 del comprobante de salarios e impuestos de los empleados para 2015, los necesito en archivo de tipo *PDF,* la puede enviar como un archivo adjunto. Por favor, prepare las listas y envíemelas por correo electrónico lo antes posible.

Este plan fraudulento ya ha cobrado varias víctimas. Las oficinas de la nómina y de recursos humanos han enviado por error los datos de la nómina por correo electrónico a los cibercriminales que se hacen pasar por ejecutivos de las compañías. Estos artistas del fraude obtuvieron los Formularios W-2, que contienen los números de seguro social y otra información de identificación personal.

Recientemente, el *IRS* renovó una vasta *advertencia al consumidor* sobre los planes fraudulentos del correo electrónico, después de ver un aumento de aproximadamente 400 por ciento en incidentes de *phishing* y *malware* en lo que va de esta temporada tributaria y otros informes de fraude que apuntan a otros en una comunidad tributaria más amplia. IRS

Lo que hay de nuevo para la presentación de los Formularios series W-2 y W-3 en 2016

Nueva fecha límite para la presentación con la Administración de Seguro Social. La fecha límite para presentar los Formularios W-2, W-2AS, W-2CM, W-2GU, W-2VI, W-3 y W-3SS de 2016 con la Administración de Seguro Social, es ahora el 31 de enero de 2017, si los presenta utilizando formularios en papel o electrónicamente.

Prórrogas de tiempo para presentar. Las prórrogas de tiempo para presentar el Formulario W-2 con la Administración de Seguro Social ya no son automáticas.

Si la fecha límite para presentar es el 1 de enero de 2017 o después, puede solicitar una prórroga de 30 días para presentar el Formulario W-2, enviando una solicitud completa en el Formulario 8809, *Application for Extension of Time to File Information Returns* (Solicitud de prórroga de tiempo para presentar declaraciones informativas), en inglés, y adjuntar una explicación detallada de por qué necesita tiempo adicional y firmada bajo pena de perjurio.

El *IRS* únicamente concede la prórroga en circunstancias extraordinarias o catástrofes. Vea "Prórroga de tiempo para presentar" para más información. Esto no afecta las prórrogas de tiempo para proporcionar los Formularios W-2 a los empleados. Vea *Prórroga de tiempo para proporcionar los Formularios W-2 a los empleados,* en las Instrucciones Generales de los Formularios W-2 y W-3 de 2016, en inglés, para más información. El Formulario 8809 está disponible en *IRS.gov.*

Aumento en las multas. Las multas mayores se aplican por:

- Incumplimiento en presentar los Formularios W-2 correctos para la fecha límite,
- Incumplimiento intencional de los requisitos de presentar,
- Incumplimiento en proporcionar los Formularios W-2 a los empleados, e
- Incumplimiento intencional de los requisitos de declaración informativa a los beneficiarios.

Las multas mayores se aplican a las declaraciones que tenían que ser presentadas después del 31 de diciembre de 2016 y están en un índice por inflación. Vea *Multas,* en las Instrucciones Generales de los Formularios W-2 y W-3, en inglés, para más información.

Nueva multa por refugio tributario. Los Formularios W-2 con cantidades de dólares incorrectas podrían estar sujetos a una nueva multa por refugio tributario, por ciertos errores *de minimis.* Vea *Multas,* en las Instrucciones Generales de los Formularios W-2 y W-3, en inglés, para más información.

Matrimonios del mismo sexo. Para propósitos de los impuestos federales, los matrimonios de parejas del mismo sexo se tratan igual que los matrimonios de parejas de sexos diferentes. El término "cónyuge" incluye a una persona casada con otra persona del mismo sexo.

Sin embargo, las personas que han entrado en una sociedad doméstica registrada, unión civil u otra relación similar que no se considera un matrimonio conforme a las leyes estatales, no se consideran casados para propósitos del impuesto federal. Para más información, vea *Revenue Ruling* (Decisión Tributaria) 2013-17, 2013-38 *I.R.B.* 201, en inglés, disponible en *https://www.irs.gov/irb/2013-38_IRB/ar07.html.*

El Aviso 2013-61, en inglés, proporciona procedimientos administrativos especiales a los empleadores, para reclamar reembolsos o ajustes de pagos en exceso del impuesto al Seguro Social y al *Medicare,* según se aplica a ciertos beneficios de cónyuges del mismo sexo, antes del vencimiento del período de prescripción. El Aviso 2013-61, 2013-44 *I.R.B* 432, en inglés, está disponible en *https://www.irs.gov/irb/2013-44_IRB/ar10.html.*

Declaración informativa del resumen de la compensación por enfermedad a terceros. Vea el Formulario 8922, *Third Party Sick Pay Recap* (Resumen de la compensación por enfermedad a terceros), en inglés, para más información acerca de los nuevos procedimientos para la declaración informativa del resumen de la compensación por enfermedad a terceros. El Formulario 8922 está disponible en *IRS.gov.* IRS

El *IRS* se centra en mejorar la experiencia del contribuyente

Aunque el clima se pone más caliente, no hay necesidad de que su temperatura tenga que subir tratando de cumplir con sus responsabilidades del impuesto federal. El *IRS* desea hacer los procesos lo más fáciles posible y ha establecido varios *programas (en inglés)* dirigidos a mejorar la experiencia del contribuyente al reducirle la carga.

Pero, ¿qué le ayudaría a usted? Al *IRS* le gustaría escuchar sus ideas de cómo mejorar la experiencia del contribuyente al reducirle la carga.

Si usted tiene ideas sobre cómo simplificar los requisitos de información, agilizar los procedimientos del *IRS,* acortar los formularios o más, ¡compártalas hoy!

Utilice el *Formulario 13285A, Reducing Tax Burden on America's Taxpayers* (Reducir la carga tributaria a los contribuyentes de los Estados Unidos, en inglés), para presentar sus ideas. Visite la página web *Taxpayer Burden Reduction* (Reducción de la carga al contribuyente, en inglés), para más información. IRS

¿Adeuda usted impuestos?

El *IRS* ofrece varias opciones de pago para que usted pague inmediatamente o haga arreglos para pagar a plazos. Si recibe una factura de nosotros, no la ignore. Una demora podría costarle más a largo plazo. Entre más tiempo espere, más intereses y multas tendrá que pagar. Es fácil realizar los pagos utilizando las opciones de pago electrónico del *IRS.*

Puede pagar su factura tributaria directamente de su cuenta corriente o de ahorros, sin costo, mediante el *Direct Pay* del *IRS* (en inglés). Recibirá una confirmación instantánea de que usted efectuó su pago. Con *Direct Pay,* puede programar pagos con hasta 30 días de antelación. Puede cambiar o cancelar su pago dos días laborales antes de la fecha programada del pago.

Puede pagar sus impuestos con *tarjeta de crédito o débito,* en línea, por teléfono o con su dispositivo móvil. Su pago se tramitará por un tramitador de pagos. El *IRS* no cobra una cuota, pero las tarifas de conveniencia se aplican y varían según el tramitador.

Si prefiere pagar con su dispositivo móvil, utilice la aplicación *IRS2GO* para pagar mediante *Direct Pay* o con tarjeta de crédito o débito. *IRS2Go* es la aplicación móvil oficial del *IRS.* Puede descargar *IRS2Go de Google Play,* la Tienda *Apple App o de Amazon.*

Si no puede pagar su deuda tributaria inmediatamente, tal vez pueda hacer pagos mensuales. Antes de solicitar cualquier plan de pago, debe presentar todas las declaraciones de impuestos requeridas. Puede solicitar un plan de pagos a plazos con la herramienta en línea *Solicitud Electrónica para el Acuerdo de Pagos a Plazos.*

¿Quiénes reúnen los requisitos para solicitar un plan de pagos mensuales en línea?

- Los individuos que adeudan $50,000 o menos, en impuestos, multas e intereses combinados y han presentado todas las declaraciones requeridas.
- Los negocios que adeudan $25,000 o menos, en impuestos, multas e intereses combinados, para el año en curso o para el año anterior y han presentado todas las declaraciones requeridas.

Si usted adeuda impuestos, pague todo lo que pueda lo antes posible, para minimizar las multas e intereses. Visite *IRS.gov/pagos* para todas las opciones de pago. IRS

Utilice el kit de presentación del Programa de Corrección Voluntaria, para corregir la información

Este kit es para los patrocinadores de planes que mantienen un plan pre-aprobado de aportaciones definidas, pero que fallaron en adoptar un nuevo documento del plan para el 30 de abril de 2016 y corrigen dicha falla al adoptar un plan de ahorros para la jubilación pre-aprobado de aportaciones definidas, que refleja las disposiciones de la Ley de Protección de Pensiones *(PPA,* por sus siglas en inglés).

Nota: Consulte un kit de presentación separado, si el patrocinador del plan también falló en adoptar un documento actualizado del plan pre-probado para el 30 de abril de 2010, diseñado para cumplir con la Ley de Crecimiento Económico y Conciliación del Alivio Tributario de 2001 *(EGTRRA,* por sus siglas en inglés). Este kit proporciona instrucciones de cómo completar los elementos específicos del Formulario 14568-B y los documentos adicionales necesarios para una presentación completa del *VCP.*

La aprobación del *IRS* de una solicitud presentada de acuerdo con este kit, no es suficiente para restaurar el estado tributario favorecido de su plan de ahorros para la jubilación, si es que hubieron otras fallas además de la falla de adoptar oportunamente un documento del plan pre-aprobado reiterado, conforme a la *PPA.*

Otras fallas podrían incluir el incumplimiento de enmendar el plan para la legislación importante antes de la *PPA,* o falla al no adoptar oportunamente las enmiendas requeridas por cambios subsiguientes a la ley tributaria, o falla al no operar el plan conforme a los términos escritos. Usted tendrá que tomar pasos adicionales para corregir cualquier falla adicional. La página "Corrigiendo los errores del plan" tiene recursos para ayudarle a corregir los demás errores en su plan.

Trasfondo

Se le requería generalmente a los patrocinadores de planes pre-aprobados de ahorros para la jubilación de aportaciones definidas, firmar a más tardar el día 30 de abril de 2016, los nuevos documentos del plan que introdujeron los cambios requeridos por la Ley de Protección de Pensiones *(PPA).* Los planes de aportaciones definidas incluyen planes de ganancias compartidas, planes 401(k) y planes de pensión de compra de dinero. Los planes pre-aprobados, son documentos del plan que han sido aprobados por el *IRS* y se venden a los patrocinadores de planes a través de bufetes de abogados, bancos, corredores, otras instituciones financieras o administradores del plan. El *IRS* emitió a los autores de estos documentos de planes pre-aprobados, cartas de opinión favorable en marzo de 2014 (o poco después del 31 de marzo de 2014).

Algunos patrocinadores de los planes tienen una fecha límite posterior para adoptar. Si un patrocinador del plan desea convertir un plan existente diseñado individualmente, en un plan actualmente pre-aprobado de aportaciones definidas, tiene hasta el 30 de abril de 2017 para adoptar el plan pre-aprobado de aportaciones definidas.

Si usted, como un patrocinador del plan, no firmó un documento del plan de aportaciones definidas reiterado, como se le requiere, a más tardar para la fecha límite del 30 de abril de 2016, su plan de ahorros para la jubilación ya no tiene derecho al tratamiento tributario favorecido. Existe la posibilidad de que la pérdida del tratamiento tributario favorecido puede reducir su deducción por aportaciones pagadas al plan y no permitiría a sus empleados acumular ahorros para la jubilación, porque el plan ya no es elegible para el tratamiento tributario favorecido. Aunque ni el *IRS* ni el código de impuestos federales lo requiere, la institución financiera tenedora de los activos del plan, podría negarse a efectuar las distribuciones. Si hicieran las distribuciones, tales distribuciones estarían sujetas a impuestos y no serían elegibles para reinvertirlas libre de impuestos.

Usted puede restaurar el estado tributario favorecido de su plan al adoptar un documento del plan pre-aprobado reiterado conforme a la *PPA* y enviar al Programa de Corrección Voluntaria *(VCP)* del *IRS* la presentación para una declaración de cumplimiento. Si le aprueban su presentación, el *IRS* tratará el plan como si tuviera el derecho al estado tributario favorecido. Su deducción es protegida y los participantes del plan seguirán acumulando sus ahorros para la jubilación, en una base de impuestos diferidos. Una copia de la declaración de cumplimiento del *VCP* firmada en nombre del *IRS* le será devuelta. Guarde la copia con el documento del plan firmado.

Antes de hacer una presentación del *VCP* al *IRS*, los patrocinadores de planes tal vez quieran verificar con los bufetes de abogados, bancos, corredores, otras instituciones financieras o administradores del plan, que estableció el plan pre-aprobado de aportaciones definidas, para ver si ellos harán una solicitud especial para un acuerdo de cierre, en nombre de todos los adoptantes que perdieron la fecha límite. Consulte este otro *Artículo* en inglés, *Correct the Failure to Adopt the Pre-approved Plan by the Applicable Deadline,* para detalles adicionales. Si lo hacen, no se les requiere ninguna presentación del *VCP* individual. Si no, entonces usted, el patrocinador del plan, es responsable de hacer una presentación del *VCP* individual ante el *IRS.*

Infórmese de los *elementos que tendrán que presentarse,* en inglés. IRS

Las noticias del *IRS* están solo a un clic de distancia

Reciba noticias del *IRS* en su bandeja de entrada suscribiéndose a los *boletines electrónicos* gratuitos, en inglés, que incluyen:

- ***Noticias electrónicas para Profesionales de la Nómina (en inglés),* tiene información acerca de los requisitos informativos federales sobre la nómina, tales como los cambios legislativos, comunicados de prensa, anuncios especiales y procedimientos del impuesto sobre la nómina.**
- ***Noticias electrónicas para Pequeños Negocios (en inglés),* tiene 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.**

IRS

SSA/IRS

Reporter

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.

Los 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*

La ayuda a los empleados que enfrentan dificultades – opciones y consecuencias tributarias

Muchos empleadores han encontrado situaciones en las que un empleado está enfrentando una emergencia y ha agotado toda su licencia paga disponible, pero todavía necesita su cheque de pago. Una manera que el empleador puede ayudar a un empleado así afectado, es a través de un plan de licencia paga compartida. Los empleadores pueden establecer planes para los empleados que enfrentan emergencias médicas o "desastres mayores." Para administrar correctamente dichos planes, los empleadores deben estar conscientes de las implicaciones tributarias para los empleados que donan su licencia paga a los planes y para aquellos que utilizan la licencia paga donada.

Asimismo, los empleadores que hacen préstamos a sus empleados, también deben tener cuidado con el tratamiento tributario de dichos préstamos. Para los empleadores con empleados que sean llamados al servicio militar activo, hay reglas especiales donde el empleador hace pagos de salarios diferenciales.

Emergencias médicas

Conforme al plan de licencia paga compartida del empleador, los empleados pueden donar cierto número de días de licencia paga, los cuales son "depositados" en un banco de licencia paga. Los empleados que participan en el plan y tienen emergencias médicas, pueden utilizar la licencia pagada del banco cuando hayan agotado su propia licencia paga. Los empleadores pueden limitar el número de días depositados o utilizados para las emergencias médicas.

La compensación pagada a los empleados por días pagos del banco de licencia, se consideran salarios sujetos a la retención del impuesto federal sobre los ingresos y los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA*. Si un empleado dona sus días de licencia paga, pero luego no utiliza ninguno de los días depositados, no recibe ningún salario relacionado con la cantidad de licencia paga que donó, pero tampoco puede deducir de sus ingresos la cantidad de compensación que ha donado [Rev. Rul. 90-92, 1990-1 CB11].

En el caso de una emergencia médica, las cantidades donadas recibidas no son salarios tributables al empleado que los donó, sino que se consideran sueldos tributables al empleado que los recibe, a menos que otra disposición del Código de Impuestos Internos indique lo contrario. Los empleados donantes tampoco pueden deducir de sus ingresos el valor de la licencia paga donada.

Desastres mayores

Además del programa de licencia paga compartida para emergencias médicas, los empleadores pueden también establecer un plan para los empleados que se vean afectados por un desastre mayor. El Aviso 2006-59 [2006-28 IRB 60] del *IRS,* dispone el trato parecido de licencia donada, en el caso de un desastre declarado por el gobierno federal. Los desastres declarados por el estado y las autoridades locales, no cumplen los requisitos de esta excepción.

Bajo el plan de licencia paga compartida para desastres mayores, el empleado donante y el empleado beneficiario deben ser empleados actuales. No se considera que los donantes reciben salarios o compensación con respecto a la licencia paga depositada, siempre que el plan trata los pagos efectuados por el empleador a los empleados utilizando la licencia paga como los salarios, para propósitos de la retención del impuesto federal sobre los ingresos y los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA*. El donante no puede reclamar un gasto, donación caritativa, o deducción de pérdida, en base a la licencia paga depositada, o su utilización por el beneficiario.

El Aviso 2006-59 del *IRS* también dispone los siguientes requisitos específicos que un plan de licencia paga compartida para desastres mayores, tiene que incluir para ser válido:

1. El plan permite a un donante de licencia paga, depositar su licencia paga acumulada en un banco de licencia paga patrocinado por el empleador, para el uso de otros empleados que han sido afectados por un desastre mayor. Para propósitos del plan, se considera que el empleado fue afectado negativamente por un desastre mayor, si el desastre ha causado una dificultad grave al empleado o a un miembro de la familia del empleado, que requiere que el empleado se ausente del trabajo.
2. El plan no permite a un donante de licencia paga, depositar licencia paga para transferirla a un beneficiario específico.
3. La cantidad de licencia paga que un donante de licencia paga puede donar en cualquier año, generalmente no excede la cantidad máxima de la licencia paga que un empleado normalmente acumularía durante el año.
4. Un beneficiario de licencia paga, puede recibir licencia pagada (a su tasa normal de remuneración) de la licencia depositada en el banco de licencia paga. Cada beneficiario debe utilizar esta licencia paga para propósitos relacionados con el desastre mayor.
5. El plan establece un límite razonable basado en la gravedad del desastre, en el período de tiempo después que el desastre ocurre, durante el cual un donante de licencia paga puede depositar licencia en el banco de licencia paga y que el beneficiario tiene que utilizar la licencia que recibió del banco de licencia paga.
6. Un beneficiario de licencia paga no puede convertir la licencia paga recibida bajo el plan, a dinero en efectivo en lugar de utilizar la licencia paga. Sin embargo, el beneficiario de la licencia paga, sí puede utilizar la licencia paga que recibe bajo el plan, para eliminar un saldo negativo de la licencia paga, que surgió de la licencia paga que se le anticipó a la licencia del beneficiario, debido a los efectos del desastre mayor. Un beneficiario de la licencia paga, también puede sustituir la licencia paga que recibió bajo el plan, por una licencia sin paga, debido al desastre mayor.
7. El empleador debe tomar una determinación razonable, basada en la necesidad, de cuánta licencia paga cada beneficiario puede recibir bajo el plan de licencia paga compartida.
8. Las licencias pagas depositadas debido a un desastre mayor, pueden utilizarse únicamente para los empleados que fueron afectados por ese desastre mayor. Excepto, cuando la cantidad es tan pequeña que la contabilización de la misma sería irrazonable o administrativamente impracticable, cualquier licencia paga depositada en un plan de licencia paga compartida por desastre mayor, que no sea utilizada por los beneficiarios al cierre de la temporada designada por el empleador, debe ser devuelta a los donantes dentro de un período de tiempo razonable (o, si el empleador así lo opta, a los donantes que todavía son empleados por el empleador), para que los donantes puedan utilizar las licencias pagas. La cantidad de licencia paga devuelta a cada donante, debe ser en la misma proporción que la cantidad de licencia donada por el donante, que conlleve a la cantidad total de licencias pagas donadas a causa de ese desastre mayor.

Préstamos a los empleados

Además del programa de licencia paga compartida, un empleador también puede elegir conceder un préstamo al empleado. Si se hace el préstamo a una tasa de interés menor a la tasa de interés federal aplicable, se considera un préstamo menor al valor del mercado, vinculado con la remuneración. La cantidad que representa la diferencia entre los intereses cobrados al empleado y la tasa de interés federal aplicable, debe incluirse en los ingresos del empleado, en cualquier día que la cantidad combinada de todos los préstamos pendientes entre el empleador y el empleado supere los $10,000.

Continúa en la página siguiente >

La ayuda a los empleados que enfrentan dificultades – opciones y consecuencias tributarias *– continúación*

La cantidad tributable no está sujeta a la retención del impuesto federal sobre los ingresos, pero debe ser declarada en el Formulario W-2 del empleado. La cantidad tributable está sujeta a los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA*. Si el empleador condona la deuda, o por cualquier razón el empleado no tiene que reintegrar el préstamo, el saldo total del préstamo se convierte en ingresos sujetos a la retención del impuesto federal sobre los ingresos y los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA* en el año que la deuda es condonada. Los préstamos hechos a los empleados en relación con una mudanza relacionada con la reubicación del empleo, para facilitar la compra de una nueva vivienda (por ejemplo, hipotecas o préstamos puentes), podrían estar exentos de impuestos si la mudanza reúne los requisitos para la deducción de gastos de mudanza.

Paga diferencial militar

Cuando un empleado presta servicio militar activo, el empleador puede pagar al empleado la diferencia entre la paga que recibe del ejército y la paga que el empleado hubiera recibido en el trabajo civil.

Estos pagos son conocidos como paga de salarios diferenciales y reciben un tratamiento tributario especial. Por la Ley de Alivio Tributario y Ayuda con los Ingresos para Héroes (Ley Pub. 110-245, IRC §3401(h)), los "pagos de salarios diferenciales" que se hacen a los empleados, se consideran salarios para propósitos de la retención del impuesto federal sobre los ingresos. Los pagos están sujetos a impuestos como pagos de salarios suplementarios, ya que no son pagos por servicios al empleador civil en el ciclo corriente de la nómina. Un pago de salario diferencial se define como cualquier pago que:

- El empleador hace a un empleado por cualquier período en que el empleado presta servicios como miembro del ejército y en servicio activo por más de 30 días.
- Representa todo o parte de los salarios que el empleado hubiera recibido del empleador, si el empleado prestara servicios al empleador.

Sin embargo, este cambio en la ley no se aplica al tratamiento tributario referente a los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA* de las cantidades pagadas a un empleado prestando servicio militar. Para propósitos de estos impuestos, la remuneración está regida por las siguientes normas:

- Si la paga militar suplementaria se proporciona mientras el empleado está en una asignación temporal con la Guardia Nacional estatal o la Reserva de las Fuerzas Armadas, se consideran salarios sujetos a los impuestos al Seguro Social, *Medicare* y *FUTA*.
- Si la paga militar suplementaria se proporciona mientras el empleado está en servicio activo con las Fuerzas Armadas Estadounidenses o en una asignación indefinida con la Guardia Nacional estatal, el *IRS* considera la relación laboral rota y la remuneración no está sujeta a los impuestos al Seguro Social, *Medicare* o *FUTA*. APA

Mantenga el cumplimiento con el Foro Tributario de la *APA* acerca del impuesto sobre la nómina

La nómina es uno de los aspectos más regulados de cualquier negocio. El costo de incumplimiento es alto. Al asistir a un Foro de la Asociación Americana de la Nómina *(APA*, por sus siglas en inglés), un curso de un solo día ofrecido en 18 ciudades a nivel nacional del 13 al 24 de junio de 2016, usted puede evitar las multas aprendiendo acerca de los cambios más recientes relacionados con la nómina, efectuados por el Congreso y agencias federales como el *IRS*, Administración de Seguro Social *(SSA)*, Departamento de Trabajo *(DOL)* y el Departamento de Seguridad Nacional. Si no puede asistir a un seminario de un día, la *APA* también ofrece un seminario en línea de cuatro partes (22 de junio al 1 de julio) o en formato descargable, que estará disponible en julio.

Los temas incluyen: La información de los datos del seguro médico requerida por la Ley de Cuidado de la Salud a Bajo Precio; la imposición de impuestos e información de la remuneración de empleados ejecutivos; cómo preparase para el aumento al salario mínimo requerido para la exención de *White Collar* y cómo planificar para las fechas límites aceleradas para presentar los Formularios W-2 y 1099.

La clase también incluye una revisión de los recientes cambios legislativos y reglamentarios, una revisión de las bases salariales ajustadas anualmente y los límites de beneficios, y una charla sobre las revisiones de los formularios y publicaciones del *IRS*. Los directores y gerentes de la nómina, oficiales de cumplimiento e impuestos, controladores, *CFO*, tesoreros y cualquier otra persona involucrada en la nómina de su organización, no deben perder esta oportunidad. Para obtener más información, visite la *página web de la APA*. APA

Nueva herramienta Estimador de la Disposición de Responsabilidad Compartida del Empleador está ahora disponible

El *Servicio del Defensor del Contribuyente* desarrolló el *Estimador de la Disposición de Responsabilidad Compartida del Empleador (ESRP, por sus siglas en inglés)* para ayudar a los empleadores a entender cómo funciona la disposición y cómo se aplica a ellos.

La disposición se aplica a *Empleadores Grandes Aplicables (ALE, por sus siglas en inglés).* Éstos por lo general son empleadores que tenían *como promedio un mínimo de 50 empleados a tiempo completo*, incluyendo a los empleados equivalentes a tiempo completo *(FTE*, por sus siglas en inglés), durante el año calendario anterior.

Si usted es un empleador, puede utilizar el estimador para determinar:

- El número de sus empleados a tiempo completo, incluyendo los *FTE*,
- Si usted puede ser un *ALE* y
- Si usted es un *ALE*, un estimado de la cantidad *máxima* de la posible obligación para el pago de responsabilidad compartida del empleador que podría aplicarle, basado en el número de empleados a tiempo completo que informe, si incumple en ofrecer cobertura a sus empleados a tiempo completo.

Por favor note que esta herramienta sólo proporciona la información anterior para el año tributario de 2016. Debido a las diversas reglas de *Alivio de Transición* (en inglés) que se aplicaban en 2015, esta herramienta no puede utilizarse para el 2015. Para obtener información sobre estas reglas y cómo determinar el pago para 2015, vea las *Regulaciones ESRP* (en inglés).

El estimador no informará al *IRS* el estimado de un pago, ni tiene relación de ninguna clase con su declaración de impuestos o cuenta tributaria. Está destinado sólo como una guía para ayudarle a entender la Disposición de Responsabilidad Compartida del Empleador. Usted no tiene que informar ni incluir algún pago de *ESRP* con cualquier declaración de impuestos que pueda presentar. En su lugar, el *IRS* calculará el pago posible de *ESRP* cada año, basado en la información de las declaraciones de impuestos presentadas por usted y por sus empleados y se comunicará con usted para informarle de cualquier responsabilidad posible. Usted entonces tendrá la oportunidad de responder antes de que cualquier determinación de impuesto o aviso y demanda de pago sea hecho.

Así que pruebe esta herramienta en cualquier momento, para ayudarle a determinar si se le considera un *ALE* y si podría ser responsable de un pago. Podría ayudarle a planificar mejor y posiblemente evitar un pago posterior. Usted también la puede utilizar en cualquier momento que tenga cambios de empleados, para ver si esos cambios afectarán su estado de empleador según las disposiciones del *ESRP*, así que usted no será sorprendido más adelante.

Otra herramienta para estimar el Crédito Tributario por Cuidado de la Salud para Pequeños Negocios (*SBHCTC*, por sus siglas en inglés) fue diseñada específicamente para los Pequeños negocios.

Si usted opera un pequeño negocio, ya sea con o sin fines de lucro y proporciona seguro médico a sus empleados, usted debe asegurarse que está recibiendo el beneficio completo del *SBHCTC* este año, y en años futuros.

Su pequeño negocio podría reunir los requisitos para este crédito si usted:

- Emplea menos de 25 empleados *FTE* en el año tributario,
- Paga salarios promedios de menos de $50,000 por *FTE* (según ajustado por la inflación a partir de 2014) cada año y
- Paga por lo menos la mitad de las primas de seguro médico del empleado, conforme a un plan de seguro médico calificado ofrecido a través del *Mercado de Opciones de Seguro Médico para Pequeños Negocios (SHOP, por sus siglas en inglés)*, o si reúne los requisitos para una *excepción* a este requisito. Sin embargo, las excepciones son extremadamente limitadas.

Para determinar si usted reúne los requisitos para recibir el crédito, utilice el *Estimador del Crédito Tributario por Cuidado de la Salud para Pequeños Negocios* del Servicio del Defensor del Contribuyente. Esta herramienta le llevará a través de los cálculos requeridos para ayudarle a determinar si puede reclamar el crédito y recibir un estimado de la cantidad de crédito permitido.

Hay recursos adicionales de *ACA* para negocios grandes y pequeños en *IRS.gov/español.* Busque por la palabra "*ACA*". IRS

El aumentar los pagos electrónicos a las agencias de pensión para hijos menores beneficia a las familias y empleadores

Los correos electrónicos enviados a empleadores, presentaciones en conferencias y programas de difusión del empleador, son todos parte de los esfuerzos exitosos empleados por las agencias estatales de pensión para hijos menores y la Oficina Federal de Cumplimiento con la Pensión para Hijos Menores, para promocionar los pagos electrónicos, o la transferencia electrónica de fondos *(EFT,* por sus siglas en inglés), para el pago de pensión para hijos menores. La Asociación Americana de la Nómina se ha unido a la comunidad que apoya la pensión para hijos menores, al incluir una sesión que trata sobre los pagos electrónicos, en sus conferencias anuales donde asisten más de 2,000 profesionales de la nómina.

Cada año, los estados proporcionan estadísticas referentes al porcentaje de cobros enviados electrónicamente por los empleadores, agencias del Seguro por Desempleo *(UI,* por sus siglas en inglés), otros estados y pagadores directos. En 2004, el promedio fue 33.1 por ciento y en 2015 el porcentaje casi se ha duplicado, al 64.7 por ciento. El porcentaje nacional de *EFT* aumenta cada año y aumentó por 4.5 por ciento desde 2014 a 2015. *Dieciséis estados* promulgaron legislación o regulaciones, obligando a los empleadores a enviar electrónicamente los pagos de pensión para hijos menores y estos estados informan un mayor porcentaje de cobros a través de *EFT*

Cuando los empleadores envían los pagos de pensión para hijos menores electrónicamente, ahorran tiempo y dinero, aumentan la exactitud y lo más importante, la pensión para hijos menores llega a la familia con mayor rapidez.

El aumentar el número de pagos de pensión para hijos menores que se envían electrónicamente, ayuda al esfuerzo de la comunidad que apoya la pensión para hijos menores, para agilizar los cobros y hacer llegar el dinero a las familias más rápidamente. Para obtener más información acerca de cómo convertir los pagos de pensión para hijos menores a pagos electrónicos, *comuníquese con su agencia estatal de cumplimiento con la pensión para hijos menores, o visite Pagos Electrónicos.*

Si tiene preguntas, por favor comuníquese con Robyn Large a *robyn.large@act.hhs.gov.* HHS