



# Planes de Cafetería y 401 (k)

APOYANDO EMPRESAS & PROMOCIONANDO EMPLEO

## Planes de Cafetería

El “Plan de Cafetería” se encuentra definido en la Sección 125 del Código de Rentas Internas (IRC, por sus siglas en inglés). Se trata de un plan de beneficios proporcionado por el empleador bajo el cual los empleados pueden elegir entre dos o más beneficios complementarios, uno de los cuales debe ser efectivo.

La Ley del Departamento de Empleo generalmente considera los beneficios complementarios como salarios. Sin embargo, excluye los pagos por diversos tipos de beneficios. Por ejemplo, los pagos realizados bajo un plan del empleador a fin de brindarle al empleado, a sus dependientes o a sus parejas domésticas un seguro médico, un seguro de vida o una jubilación; no se declaran si los pagos son efectuados por el empleador directamente. Los beneficios de cuidado para dependientes que además cumplen con los requisitos de la sección 129 (b) y (d) del IRC son también excluidos de los salarios.

Por lo general, si un beneficio complementario se deduce del pago correspondiente al empleado, el monto resultará en un ingreso imponible (o gravable). Eso se debe a que el empleador no paga el incentivo, éste meramente pasa por sus manos bajo la dirección del empleado.

La única excepción a esta regla general tiene lugar cuando se le da un beneficio complementario a un empleado bajo un plan de cafetería. Si el beneficio se deduce del pago correspondiente al empleado de acuerdo a un plan de la sección 125 del IRC y el beneficio se detalla en el ORS657 115 hasta el 657.140, entonces se considera pagado por el empleador y queda excluido de los ingresos imponibles.

Ejemplo 1 (sin plan de la Sección 125): María recibe un sueldo mensual de \$1,000. Ella elige cobertura de un seguro de salud y el empleador le retiene la prima de \$100 mensuales de su cheque para enviarlos a la compañía de seguros.

### Ejemplo 1

Salario	1,000
Beneficio de la Sección 125	+ n/a
	1,000
Prima del seguro	- 0
Salario declarable	1,000

Ejemplo 2 (posee un plan de la sección 125): María recibe un sueldo mensual de \$1,000. El empleador cuenta con un plan de la sección 125 y María opta

por tomar el beneficio mensual de \$200 de la siguiente manera: \$100 en efectivo y \$ 100 como prima de seguro de salud. Su empleador retiene una prima de \$100 mensuales de su cheque para enviarlos a la compañía de seguros.

### Ejemplo 2

Salario	1,000
Beneficio de la Sección 125	+ 200
	1,200
Prima del seguros	- 100
Salario declarables	1,100

En ambos ejemplos, el salario base del empleado es de \$1,000 y se deducen \$100 de su cheque en concepto por el pago del seguro de salud. En el ejemplo 1, los salarios declarables se mantienen intactos ya que la prima de seguro no se deduce bajo el plan de la Sección 125.

En el ejemplo 2, la prima de seguro de la salud se deduce bajo un plan de la sección 125. Por lo tanto, esa parte del beneficio se excluye y el empleador la considera saldada en nombre del empleado. La parte que se recibe en efectivo se agrega a los salarios. Esta no es la única forma de cumplir con los requisitos de “efectivo” en un plan de cafetería de la sección 125. La retención voluntaria de los salarios para beneficios complementarios excluidos también cumple con los requisitos de efectivo. Ver esto en el Ejemplo 3 debajo.

Ejemplo 3 (posee un plan de la sección 125): María recibe un sueldo mensual de \$1,000. El empleador cuenta con un plan de la sección 125 que le brinda un beneficio adicional de \$200. María opta por disponer de \$300 en beneficios mensuales de la siguiente manera: \$150 prima de seguro de salud y \$150 para gastos de cuidado de dependientes. Su empleador retiene los incentivos de su cheque para enviarlos a la compañía apropiada.

### Ejemplo 3

Salario	1,000
Beneficio de la Sección 125	+ 200
	1,200
Prima del seguro	- 150
Cuidado de dependientes	- 150
Salarios declarables	900

El ejemplo 3 refleja el cambio legislativo al ORS 657.115 efectuado en el año 2006. Los programas de cuidado dependiente que cumplen con las secciones 129(b) y (d) de IRC no se incluirán en los salarios.

La deducción del sueldo constituye la elección de efectivo del plan de cafetería. María pudo haber optado por mantener todo su sueldo, pero eligió voluntariamente aplicarlo a los beneficios disponibles de acuerdo al plan de cafetería.

Si se requiere que María seleccione beneficios y no puede optar por el efectivo, el plan no cumple con los requisitos de la Sección 125 y los beneficios complementarios pueden encontrarse sujetos a impuestos.

#### PLANES 401(K)

Un plan 401(K) se encuentra definido por la ley federal. Se trata de un plan por el cual un empleado puede optar por recibir efectivo o diferir la compensación a un fideicomiso calificado.

Las contribuciones en efectivo opcionales (electivas) antes de impuestos hechas por un empleado y diferidas en un fideicomiso se consideran salarios. Cualquier parte de la contribución de un empleador que reduzca el salario de un empleado se considera salario. Las contribuciones voluntarias después de impuestos (contribuciones adicionales del empleado) son salarios. El efectivo pagado al empleado en lugar de una compensación diferida es salario.

Las contribuciones pagadas por el empleador que igualan las contribuciones hechas por el empleado y las contribuciones pagadas por el empleador que no dependen de ninguna elección o contribución por parte del empleado, no son salarios.

Lo anterior aplica sin importar si el plan 401(k) se ofrece en forma separada o no.

### **Preguntas**

Si tiene preguntas o requiere información adicional, por favor comuníquese con el representante fiscal del Departamento de Empleo en su área o llame al 503-947-1488; TDD/usuarios mudos al 711 o por correo electrónico al [taxinfo@emp.state.or.us](mailto:taxinfo@emp.state.or.us). También puede visitar nuestro sitio Web en [www.Oregon.gov/employ/tax](http://www.Oregon.gov/employ/tax)

---

WorkSource Oregon Employment Department is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services, alternate formats and language services are available to individuals with disabilities and limited English proficiency free of cost upon request. For more information please call 503-947-1488. TTY/TDD – dial 7-1-1 toll free relay service. Access free online relay service at: [www.sprintrelayonline.com](http://www.sprintrelayonline.com)

WorkSource Oregon Departamento de Empleo es un programa que respeta la igualdad de oportunidades. Disponemos de servicios o ayudas auxiliares, formatos alternos y asistencia de idiomas para personas con discapacidades o conocimiento limitado del inglés, a pedido y sin costo. Para mayor información llame al 503-947-1488. TTY/TDD – marque gratis al N° 7-1-1 servicio de remisión. Acceda al servicio gratis de remisión en-línea: [www.sprintrelayonline.com](http://www.sprintrelayonline.com)

---