

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

Boletín de Noticias de *FSLG*-julio de 2008
Servicio de Impuestos Internos

Este es el boletín bianual de noticias de la oficina de Gobiernos Federales, Estatales y Locales (conocida por sus siglas en inglés, *FSLG*) del Servicio de Impuestos Internos. Nuestra misión es asegurar el cumplimiento de las entidades gubernamentales federales, estatales y locales con las leyes federales relacionadas con la nómina y otras leyes tributarias, a través de la inspección además de programas educativos.

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

Las explicaciones y los ejemplos en esta publicación muestran la interpretación del IRS sobre las leyes tributarias, los reglamentos y las decisiones judiciales. La intención de los artículos es solamente ofrecer una orientación general, no de proveer una determinación legal particular, relacionada con un conjunto específico de circunstancias. Usted se puede comunicar con el IRS para más información. También, se puede asesorar con un consultor de los impuestos para tratar su situación.

Gobiernos Federales, Estatales y Locales

Sunita Lough, Directora
Jayne Maxwell, Gerente, Cumplimiento y Manejo de Programas (*CPM*)
Stewart Rouleau, Editor del Boletín de Noticias (envíe sus comentarios a Stewart.G.Rouleau@irs.gov)

Contenido

- Resultados de Mediados del Año Fiscal 2008
- Nueva Exclusión del Impuesto sobre el Ingreso para los Bomberos y las Personas que Prestan Servicios de Respuesta ante Emergencias de Manera Voluntaria
- Cobertura de Salud y para Accidentes para las Personas que No son Cónyuges ni Dependientes del Empleado

RESULTADOS DE MEDIADOS DEL AÑO FISCAL 2008

POR, JAYNE MAXWELL, GERENTE, CPM DE FSLG

En el año fiscal 2008, continuamos enfocando nuestras actividades para el cumplimiento en dos iniciativas de estrategia: las agencias federales y las entidades mayores (entidades con una nómina anual mayor de \$40 millones). Además, la oficina de *FSLG* ha completado el proyecto del segmento del mercado de instituciones académicas de la comunidad, el cual empezó en el año fiscal 2007 e inició proyectos de cumplimiento enfocados en dos segmentos adicionales del mercado: un proyecto de verificación de cumplimiento, el cual incluye 192 entidades en el segmento del mercado de los distritos de protección contra incendios/cuerpos de bomberos y un proyecto de auditoría, el cual involucra 95 entidades identificadas como parte del segmento del mercado de las autoridades de viviendas.

Para finales de marzo de 2008, comenzamos ocho auditorías nuevas, de acuerdo con nuestra iniciativa de agencias federales y 15 entidades, de acuerdo con nuestra iniciativa de entidades mayores. Se completaron aproximadamente el 95% de las verificaciones de cumplimiento de los distritos de protección contra incendios. Se inició el 65% de las auditorías de las autoridades de viviendas y se cerró el 9.5% de las auditorías de las autoridades de viviendas. Las situaciones observadas en estas auditorías fueron similares a aquellas que se ven frecuentemente en otras auditorías hechas por la oficina de *FSLG*, tales como, clasificación del trabajador, prestaciones suplementarias, pagos por traslados, pagos por liquidaciones, presentación de declaraciones informativas y retención adicional del impuesto sobre intereses y ciertos dividendos. Los resultados de estos proyectos le proveerán información sobre el nivel general de cumplimiento por estos segmentos del mercado. La información adquirida de estos proyectos le ayudarán a la oficina de *FSLG* a tomar decisiones sobre cómo repartir nuestros recursos limitados para tratar las áreas mayores de la falta de cumplimiento, proveyendo así alcance enfocado a los segmentos del mercado.

Los datos pueden ayudar al desarrollo del Plan de Trabajo, asegurando que nuestros recursos se aplican apropiadamente.

Además de sus actividades relacionadas con el cumplimiento, la oficina de *FSLG* también ha llevado a cabo aproximadamente 83 eventos de alcance con 5,859 participantes. Nuevo este año, la oficina de *FSLG* inició seminarios educativos y de alcance orientados hacia los empleadores gubernamentales dentro de las posesiones de los Estados Unidos. En enero, se llevaron a cabo eventos con varias entidades gubernamentales en Guam y dentro del Estado Asociado de las Islas Marianas del Norte (*CNMI*, por sus siglas en inglés). En febrero, se llevaron a cabo dos seminarios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, los cuales se realizaron en español. También, le proveímos una traducción en español de nuestro Boletín de Noticias del mes de enero a todos los participantes.

Finalmente, se presentan regularmente nuevas actualizaciones en el sitio web de *FSLG*, en forma de artículos para el web sobre situaciones particulares dentro del sector de empleadores gubernamentales, enlaces a actividades legislativas recientes y actualizaciones de varias publicaciones y formularios. En febrero, una actualización incluyó mejoras a la Guía para las Prestaciones Suplementarias Tributables, para incluir un nuevo trasfondo técnico relacionado con las provisiones para la exclusión del cuerpo de bomberos, de acuerdo con la *Public Law* (Ley de aplicación general) 110-142. Nos gustaría fomentar a nuestros lectores a verificar nuestro sitio web regularmente, ya que es una herramienta excelente que está diseñada para tratar las preguntas particulares de nuestros clientes. Por ejemplo, el sitio incluye el *Government Entity Toolkit* (juego de herramientas para las entidades gubernamentales), en inglés, el cual incluye un juego de herramientas para los empleadores públicos, además de un juego de herramientas para el cumplimiento, los cuales proveen información para ayudar a las entidades gubernamentales y a sus poderes legales a entender el proceso de ejecución de la ley. Estos productos están diseñados para recoger la información esencial en un lugar conveniente y que serán actualizados y mejorados con el pasar del tiempo. Esperamos que esto le sea de gran utilidad.

NUEVA EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL INGRESO PARA LOS BOMBEROS Y LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS DE MANERA VOLUNTARIA

POR: STEWART ROULEAU, ANALISTA SUPERIOR, FSLG

La Ley de Alivio para el Perdón de la Deuda Hipotecaria de 2007 incluyó una provisión importante que afecta a los bomberos y a las personas que prestan

servicios de respuesta ante emergencias que reciben beneficios tributarios locales u otros beneficios para los servicios prestados de manera voluntaria. Esta provisión se aclaró con más detalle en el *Heroes Earnings Assistance and Relief Tax Act of 2008* (Ley tributaria para la ayuda y el alivio sobre los ingresos de los héroes de 2008), en inglés.

¿Cuáles son los Beneficios Nuevos?

La nueva ley provee que los bomberos y las personas que prestan servicios de respuesta ante emergencias de manera voluntaria podrían excluir ciertos beneficios del ingreso de acuerdo con el desempeño de los servicios voluntarios.

Impuestos sobre la Propiedad

El proveer a los voluntarios con rebajas o descuentos en los impuestos locales o estatales sobre la propiedad como reconocimiento del trabajo desempeñado es una práctica común en muchas jurisdicciones. Ya que esto representa un beneficio recibido como intercambio por servicios llevados a cabo, de acuerdo con la ley previa, esto representa compensación e ingreso bruto para propósitos de los impuestos federales, de acuerdo con la sección 61 del Código de Impuestos Internos. Comenzando el 1 de enero de 2008, los voluntarios que llevan a cabo servicios para una organización que presta servicios de respuesta ante emergencias de manera voluntaria que reúne los requisitos podrían excluir el valor de los descuentos del impuesto sobre la propiedad del ingreso federal bruto. Estas cantidades también están excluidas del impuesto de seguro social y *Medicare* (conocido por sus siglas en inglés, *FICA*).

Otros Beneficios

Por lo general, los reembolsos por los gastos se incluyen en el ingreso de la persona voluntaria, a menos de que se hayan hecho de acuerdo con las provisiones de un plan de deducción de reembolsos sobre los que hay que rendir cuentas. El plan de deducción de reembolso sobre los que hay que rendir cuentas le obligan al empleado a dar cuenta oportunamente de todos los reembolsos y devolver toda cantidad en exceso. Vea la [Publicación 15](#), (*Circular E*), *Employer's Tax Guide* (Circular E, Guía tributaria para el empleador), en inglés.

La nueva ley provee que el valor de otros beneficios que reciben los voluntarios calificativos (tales como los reembolsos por los gastos o las concesiones por equipo), hasta un máximo de \$30 por cada mes de servicio durante un año de calendario, se puede excluir del ingreso para propósitos de los impuestos sobre el ingreso, de seguro social y de *Medicare*. La nueva ley no obliga que estos pagos se hagan bajo un plan de deducción de reembolso sobre los que hay que rendir cuentas. Si la persona voluntaria desempeña los servicios en cada mes del año, la cantidad máxima de la exclusión para estos beneficios es 12 x \$30, o \$360 por año.

¿Quién Reúne los Requisitos?

Las personas que llevan a cabo servicios para organizaciones que prestan servicios de respuesta ante emergencias de manera voluntaria que reúnen los requisitos tienen derecho a estos beneficios. Para este propósito, una "organización que presta servicios de respuesta ante emergencias de manera voluntaria que reúne los requisitos" es una entidad que se organiza y se opera para proveer servicios de extinción de incendios o de servicios médicos de emergencia para las personas en el estado o en la subdivisión política. La exclusión mensual de \$30 corresponde a las cantidades que, de otro modo, no se excluyen como reembolsos recibidos bajo un plan de deducción de reembolso sobre los que hay que rendir cuentas. Para más información sobre los planes de deducción de reembolso sobre los que hay que rendir cuentas, vea la sección 5 de la [Publicación 15](#), en inglés.

No hay Doble Beneficio

Por lo general, los impuestos sobre la propiedad se deducen como una deducción detallada, pero toda cantidad que se excluye de acuerdo con estas provisiones no se pueden incluir en el Anexo A como impuestos deducibles.

¿Cuándo se Puede Tomar la Exclusión?

La exclusión está disponible para los años tributarios 2008, 2009 y 2010.

Más Información

El *IRS* espera publicar una orientación más detallada sobre la implementación de esta ley próximamente. Visite www.irs.gov/govts, en inglés, para información actualizada.

COBERTURA DE SALUD Y PARA ACCIDENTES PARA LAS PERSONAS QUE NO SON CÓNYUGES NI DEPENDIENTES DEL EMPLEADO

POR: WANDA VALENTINE, ANALISTA, FSLG

Los empleadores gubernamentales les ofrecen frecuentemente a sus empleados cobertura de salud y para accidentes, bajo un plan de seguro o de autoseguro. Por lo general, estos planes pagan o reembolsan gastos justificados para el cuidado médico (como lo define la sección 213(d) del Código de Impuestos

Internos) para empleados actuales y anteriores (incluyendo los empleados jubilados), sus cónyuges y dependientes.

Las aportaciones del empleador para la cobertura de salud y para accidentes (a través de una póliza de seguro de salud o un plan de autoseguro) que cubre al empleado, al cónyuge del empleado o a los dependientes del empleado, se excluyen del ingreso bruto del empleado, de acuerdo con la sección 106. Las cantidades recibidas a través de un plan de cobertura de salud y para accidentes provisto por el empleador para gastos médicos incurridos por el empleado, el cónyuge del empleado o los dependientes del empleado, se excluyen del ingreso bruto del empleado, de acuerdo con la sección 105(b).

¿Quién es un Cónyuge?

Por lo general, el estado civil de un empleado es determinado por la ley estatal. Sin embargo, el "*Defense of Marriage Act*" (Ley de defensa del matrimonio), en inglés, provee que, para propósitos de todo estatuto o reglamento federal, "la palabra 'matrimonio' significa sólo una unión legal entre un hombre y una mujer como esposo y esposa. La palabra "cónyuge" sólo se refiere a una persona del sexo opuesto que es un esposo o una esposa".

¿Quién es un Dependiente?

De acuerdo con la sección 152, el "dependiente" de un empleado es un "hijo calificado" o un "pariente calificado". Por lo general, para propósitos de planes de salud y para accidentes, un "hijo calificado" es el hijo, hija, hijastro o hijastra, hijo o hija de crianza, hermano, hermana, hermanastro, hermanastra del empleado (o un descendiente de cualquiera de ellos), que fue:

- menor de 19 años de edad al final del año;
- un estudiante a tiempo completo menor de 24 años de edad al final del año o
- permanente y totalmente incapacitado, a cualquier edad.

El hijo también tiene que haber vivido con el empleado por más de la mitad del año y el hijo no proveyó más de la mitad de su propia manutención para el año.

Por lo general, para propósitos de planes de salud y para accidentes, un "pariente calificado" es el hijo, hija, hijastro o hijastra, hijo o hija de crianza del empleado (o un descendiente de cualquiera de éstos), el hermano, hermana o un hijo o hija de un hermano o hermana, el padre, la madre o antecesor o hermano (o hermana) de cualquiera de ellos, hermanastro, hermanastra, padrastro, madrastra, yerno, nuera, suegro, suegra, cuñado o cuñada del empleado. Un "pariente calificado" no puede ser un "hijo calificado" del empleado, ni un "hijo calificado" de ninguna otra persona, y el empleado tiene que haber provisto más de la mitad de la manutención total del pariente.

Hay reglas especiales para los hijos adoptivos y los hijos de padres divorciados.

Cobertura de Salud y para Accidentes Provista por el Empleador para Personas que No Califican como Cónyuge o Dependiente

El valor de un plan de salud y para accidentes que es provisto por el empleador que cubre a otras personas que no son el empleado, el cónyuge del empleado o los dependientes del empleado, como se describió anteriormente, se incluye en el ingreso bruto del empleado. Además, las cantidades recibidas a través de un plan de salud y para accidentes provisto por el empleador para las personas que no sean el empleado, el cónyuge del empleado o los dependientes del empleado se incluyen en el ingreso bruto del empleado. Considerablemente, si el plan de salud y para accidentes del empleador cubre a personas que no sean el empleado, el cónyuge o los dependientes del empleado y la cubierta de salud y para accidentes provista por el empleador ha sido excluida del ingreso bruto del empleado, el plan no es un plan de salud y para accidentes y ninguna de las cantidades pagadas bajo el plan a todo empleado, incluyendo las cantidades pagadas por gastos médicos, se excluyen de ninguna porción del ingreso bruto del empleado.

Sin embargo, si el plan de salud y para accidentes del empleador cubre a una persona que no es cónyuge ni dependiente y si el empleado paga esa cobertura con dinero posterior a impuestos, las cantidades recibidas para gastos médicos se excluyen del ingreso bruto del empleado, de acuerdo con la sección 104(a)(3). Asimismo, si el empleador paga por la cubierta de salud y para accidentes para una persona que no es cónyuge ni dependiente, e incluye el valor normal en el mercado de la cobertura de salud y para accidentes en el ingreso bruto del empleado, las cantidades recibidas para gastos médicos se excluyen del ingreso bruto del empleado, de acuerdo con la sección 104(a)(3). El valor normal en el mercado de la cobertura de salud y para accidentes para estas personas tiene que ser declarado como salarios tributables en el Formulario W-2 del empleado.

Ejemplo

Una nueva ley estatal promulgada exige que todos los planes de salud y para accidentes provistos por el empleador cubran a los "dependientes" de los empleados que tienen 25 años de edad y menos. En 2008, el plan de salud y para accidentes del empleador cubre al hijo de un empleado. El hijo tiene 24 años de edad y no reúne los requisitos como dependiente del empleado para propósitos de los impuestos federales, de acuerdo con la sección 152. El valor normal en el mercado de la cobertura del hijo es \$5,000 por año. El Formulario W-2 para 2008 del empleado tiene que incluir los \$5,000 como salarios tributables.

Para una orientación adicional sobre los planes de salud y para accidentes, puede consultar la [Publicación 969](#), *Health Savings Accounts and Other Tax-Favored Health Plans* (Cuentas de ahorro para la salud y otros planes de salud que le favorecen a los impuestos), en inglés.

*Traducido por la Oficina Virtual de Traducciones, de Medios y Publicaciones
Translated by the Virtual Translation Office of Media and Publications”1*