

**Social Security
Administration**

**Internal
Revenue Service**

**En esta
edición...**

**Consejos útiles para
el Formulario W-2C**
Página 2

**Informe de suma global:
Servicio de Investigación
de Deudas**
Página 2

**E-Verify: Más de
un millón de sitios
de trabajo y sigue
aumentando**
Página 2

PyR: Planes SIMPLE IRA
Página 3

PyR: Planes 401(k)
Página 3

Formulario 8955-SSA
Página 3

**Reduzca las
clasificaciones
incorrectas de los
trabajadores**
Página 4

**Legislación para pagar
en forma electrónica
(e-Payment) la Pensión
para hijos menores**
Página 5

**Noticias del DHS
(Departamento de
Seguridad Interna)**
Página 5

**Obligación de
empleadores/patronos
de reportar nuevas
contrataciones**
Página 5

**Nueva herramienta de
búsqueda en línea para
revisión más fácil de
organizaciones exentas**
Página 6

Reporter

Verano 2012

Boletín para los empleadores/patronos

Los empleadores/patronos pueden calificar para reclamar miles de dolares en créditos tributarios por contratar veteranos

Los empleadores/patronos pueden ahorrar miles de dólares en créditos tributarios si contratan a veteranos certificados calificados que empiecen a trabajar para ellos antes del 1 de enero de 2013.

El 9 de febrero, el IRS emitió un informe de prensa con información y formularios que pueden usar los empleadores/patronos para reclamar un nuevo crédito tributario ampliado por contratar veteranos. La Ley de Oportunidad Laboral para Veteranos y la Contratación de Héroe de 2011 (conocida por sus siglas en inglés, VOW) (aprobada en noviembre 2012) proporciona una ampliación del Crédito Tributario por Oportunidad Laboral (WOTC, por sus siglas en inglés) a negocios que contratan por primera vez a veteranos calificados, y desempleados, proporcionando el crédito a ciertas organizaciones exentas de impuestos.

Para que se le considere un veterano, la persona:

- Debe haber prestado servicio militar activo (sin contar el período de entrenamiento) en las Fuerzas Armadas de EE.UU. por más de 180 días

o haber sido dado de baja o liberado del servicio activo por un impedimento relacionado con el servicio, y

- No debe haber un período de servicio militar activo (sin contar el entrenamiento) de más de 90 días el cual finalizó durante el período de 60 días que termina con la fecha de contratación.

El crédito puede ser de hasta \$9,600 por veterano para los empleadores/patronos con fines de lucro o de hasta \$6,240 para las organizaciones exentas de impuestos. El monto del crédito depende de una variedad de factores, incluyendo la duración del período de desempleo del veterano antes de la contratación, las horas trabajadas y el importe de los salarios pagados el primer año. Los empleadores/patronos que contratan veteranos con impedimentos relacionados con el servicio militar pueden ser elegibles para el crédito máximo.

Para mayor información, incluyendo cómo reclamar el crédito diríjase a IRS.gov y en el casillero de búsqueda ingrese "Veteranos". **IRS**

Servicios de negocios en línea: *The Joys of Using BSO* (Las ventajas de usar BSO)

Servicios de Negocios en Línea (BSO, por sus siglas en inglés) ofrece muchos servicios de Internet a los negocios y empleadores/patronos que intercambian información con el Seguro Social. Servicios de Negocios en Línea: *The Joy of Using BSO* es una serie de webinarios de tres partes que lo guía a través del Proceso de Registro en BSO, el Servicio de Verificación del Número de Seguro Social y las ventajas de la presentación en línea de los Formularios W-2 y W-3. **SSA**

Aprenda más

[Servicios de Negocios en Línea: The Joy of Using BSO, parte 1](#)
[Servicios de Negocios en Línea: The Joy of Using BSO, parte 2](#)
[Servicios de Negocios en Línea: The Joy of Using BSO, parte 3](#)

Use AccuWage y AccuW2C para verificar los reportes salariales antes de presentar la declaración

AccuWage y AccuW2C son programas gratuitos del Seguro Social que permiten verificar los reportes salariales antes de enviarlos al Seguro Social. AccuWage lee el archivo y le informa sobre cualquier error que detecta. AccuW2C también revisa los reportes salariales W-2C antes de enviarlos. Saber cuáles son los errores y corregirlos antes de enviar su archivo puede ahorrarle tiempo. Usted puede usar la versión Visual Basic o Java del software para procesar sus archivos del año tributario 2011. El Seguro Social discontinuará la versión Visual Basic en el año tributario 2012 y sólo ofrecerá la versión Java. **SSA**

Aprenda más (información sólo en inglés)

- [Información y Programa AccuWage](#)
- [Detección y solución de problemas](#)
- Enviar comentarios por correo electrónico a: accuwage.help@ssa.gov

Consejos útiles para el Formulario W-2C

1. Si usa su propio software para preparar y enviar los Formularios W-2C (Declaración de las cantidades corregidas de ingreso e impuestos), siga las [Instrucciones Generales para los Formularios W-2C y W-3C](#) del IRS.
2. Debe presentar un Formulario W-2C tan pronto como sea posible después que descubra el error. Asimismo, proporcione una copia del Formulario W-2C al empleado a la brevedad posible.
3. Si espera presentar 250 o más Formularios W-2C durante un año calendario, debe presentarlos en forma electrónica. Debe seguir las especificaciones de formato detalladas en las [Especificaciones para presentar Formularios W-2C de forma electrónica \(EFW2C\)](#). Si considera que el límite de 250 representará un problema, póngase en contacto con el Sitio de llamadas del empleador del IRS en Martinsburg, West Virginia llamando al 1-866-455-7438 para discutir una exención.
4. Si alguno de los artículos muestra una cantidad distinta y una de las cantidades es cero, ingrese "-0-". No deje el casillero en blanco.
5. Confirme que el Número de Identificación del Empleador/Patrono (EIN) informado en los Formularios W-2c y W-3c sea el mismo número emitido por el IRS y usado en los tres tipos de formularios. Use también el mismo EIN en el Formulario 941-X, *Declaración suplementaria a la información de corrección*. Si usted presentó su EIN de manera incorrecta, presente un W-3c para corregirlo.
6. [Direcciones de envío para presentar los Formularios W-2C/W-3C](#).
7. [Encuentre respuestas a las preguntas sobre informes salariales anuales del empleador/patrono](#). SSA

Aprenda más

[Instrucciones e información para la presentación del W-2 del Empleador/Patrono](#)

Un nuevo servicio disponible para el informe de suma global: Servicio de Investigación de Deudas

El nuevo Servicio de Investigación de Deudas (DIS) es una aplicación web que proporciona a los empleadores/patronos la capacidad de informar a las agencias estatales que manejan la pensión de manutención para hijos menores, información sobre empleados que califican para recibir un bono, suma global u otro tipo de pago. La participación en el DIS es voluntaria para los empleadores/patronos y para los estados pero es una herramienta tan eficiente y ahorradora de tiempo que justed deseará usarla!

Los empleadores/patronos inscritos pueden enviar información sobre empleados que son elegibles para recibir un bono o pago de suma global, ya sea cargando un archivo o ingresando la información en el DIS. La Oficina federal para el cumplimiento del pago de la pensión para hijos menores (OCSE, por sus siglas en inglés) compara esta información con su archivo de deudores, el cual se mantiene a nivel federal y contiene información sobre todos los padres sin la custodia de sus hijos que adeudan pensiones para hijos menores. Dicha información es proporcionada por agencias estatales. Las coincidencias se devuelven a las agencias estatales de pensión para hijos menores apropiadas, las cuales tienen la responsabilidad de cobrar pensiones atrasadas. Como paso siguiente la agencia estatal de pensión para hijos menores se pone en contacto con el empleador/patrono con instrucciones sobre cómo retener del pago la cantidad adeudada por pensión de hijos menores.

Actualmente, 28 estados y 23 empleadores/patronos participan en el DIS. Para obtener más información sobre el DIS incluyendo, un mapa con la información más actualizada sobre los estados participantes y el formulario de perfil para registrarse, visite www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/dis/dis_for_employers.htm.

Si desea una demostración o necesita más información, póngase en contacto con Cindy Holdren en cynthia.holdren@acf.hhs.gov o llamando al 240-676-2808 o con Erica Holliman llamando al 202-401-5730.

A través de nuestra asociación con los empleadores/patronos, se espera que el Servicio de Investigación de Deudas logre una diferencia importante en las vidas de millones de niños al aumentar los cobros de pensiones para hijos menores. HHS

E-Verify – Más de un millón de sitios de trabajo y sigue aumentando

E-Verify, el servicio gratuito en línea que permite a los empleadores/patronos verificar la elegibilidad de las nuevas contrataciones, ha alcanzado un hito importante. Los empleadores/patronos se han inscrito para usar E-Verify en más de un millón de sitios de trabajo. Esto constituye un gran logro ya que el programa sigue siendo, en su mayor parte, voluntario. El crecimiento del programa es aún más notable cuando se toma en consideración que más de 2,500 nuevos empleadores/patronos se están inscribiendo cada semana. La cantidad de empleadores/patronos inscritos en E-Verify se ha más que duplicado desde el 2009.

E-Verify es administrado por el departamento de Seguridad Nacional en sociedad con la Administración del Seguro Social. El programa se centra en siempre continuar mejorando su desempeño.

E-Verify está mejorando cada año. En el año fiscal (FY) 2011, se confirmó automáticamente a más del 98% de los trabajadores como autorizados para trabajar instantáneamente o dentro de 24 horas. El informe de la Oficina de Responsabilidad

Gubernamental de EE.UU. encontró que E-Verify había reducido las clasificaciones incorrectas en más de cinco puntos porcentuales, del 8% en el 2007 al 2.6% en el 2009. En el año fiscal 2010, ese índice bajó aún más, a 1.7%. La participación en E-Verify aumenta drásticamente, mientras que el desempeño del sistema mejora significativamente cada año. Estas son algunas de las mejoras que E-Verify ha hecho en los últimos años:

- **Cotejo de fotografías**, con su introducción en el 2007, mejoró la capacidad de E-Verify de detectar y combatir el robo de identidades. Esta característica le permite a los empleadores/patronos participantes comparar las fotos en documentos de autorización de empleo o tarjetas de residencia permanentes, y ahora las fotografías del pasaporte de EE.UU., con las imágenes almacenadas en las bases de datos del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés).

- En el 2008 se agregaron **Datos de naturalización** a E-Verify. Esto redujo la cantidad de clasificaciones incorrectas para los ciudadanos naturalizados en un 35%. Al agregar la información de los pasaportes en

el 2010, se redujeron aún más las clasificaciones incorrectas de E-Verify en más de 81,000 casos.

- **Self Check** se lanzó inicialmente en marzo del 2011 en cinco estados y estuvo disponible para toda la nación en febrero del 2012. Este servicio innovador le permite a las personas verificar y aprender cómo corregir sus propios registros antes de conocer a su próximo empleador/patrono.

- La Iniciativa **RIDE**, lanzada en junio del 2011, es la primera operación de colaboración de E-Verify con un Departamento Estatal de Vehículos Motorizados, a fin de verificar la información del documento de identidad que se presenta más comúnmente — la licencia de conducir. Mississippi es el primer estado asociado en el programa RIDE, y esperamos que sigan otros.

E-Verify es una herramienta inteligente, simple y efectiva que apoya el compromiso de un empleador/patrono de mantener una fuerza laboral legal. Por su gran crecimiento, es aparente que miles de empleadores/patronos están de acuerdo en que se trata de una herramienta viable. Para saber más, visite www.dhs.gov/E-Verify. DHS

PyR: Planes SIMPLE IRA

Pregunta: Algunos de nuestros empleados empezaron a hacer aportaciones a nuestro plan SIMPLE IRA a mediados del año. ¿Debemos nosotros hacer nuestra aportación equivalente de 3% tomando como base la remuneración de los empleados para el año calendario completo o solo la remuneración percibida durante el periodo en el que realmente aportaron al plan?

Debe calcular su aportación equivalente como empleador/patrono al plan SIMPLE IRA sobre la remuneración total del empleado en el año calendario, sin tomar en cuenta cuándo el empleado empieza o deja de aportar durante el año.

Ejemplos:

1. El salario anual de Bob es \$50,000 y él empieza a aportar al plan SIMPLE IRA de su empleador/patrono el 1º de septiembre. Aporta \$1,536 hasta el 31 de diciembre.

El empleador/patrono de Bob debe realizar una aportación equivalente a las aportaciones de Bob hasta llegar al 3% de la remuneración de Bob en el año calendario, o \$1,500 (3% de \$50,000). No importa si Bob solo hizo aportaciones al plan durante los últimos 4 meses del año calendario.

2. John, de 56 años, percibe \$60,000 al año. Hizo la aportación de reducción de salario máxima para el 2011 de \$14,000 (Aportación de \$11,500 más \$2,500 para ponerse al día) al plan SIMPLE IRA de su empleador/patrono del 1º de enero al 30 de septiembre. El empleador/patrono de John debe hacer una aportación equivalente a la aportación de John hasta el 3% de su remuneración del año calendario completo o \$1,800 (3% de \$60,000), aun cuando John dejó de aportar al plan el 30 de septiembre.

3. El salario anual de Joe es \$70,000 y él ha aportado el 1% de su remuneración, o \$700, al plan SIMPLE IRA de su empleador/patrono. El empleador/patrono de Joe

deberá hacer una aportación equivalente de \$700 ya que el empleador/patrono solo está obligado a hacer una aportación equivalente a la cantidad que Joe realmente aportó durante el año hasta un máximo de 3% de su remuneración del año calendario completo.

Un empleador/patrono puede hacer aportaciones equivalentes al plan SIMPLE IRA del empleado:

- sobre una base por periodo de pago, o
- en la fecha de vencimiento de la declaración de impuestos del empleador/patrono (incluyendo las prórrogas) **IRS**

Recursos adicionales

- PyR: [Planes SIMPLE IRA](#)
- [Plan SIMPLE IRA](#)
- [Publicación 560](#), Planes de Jubilación para Pequeños Negocios (Planes SEP, SIMPLE y Calificados)

PyR: Planes 401(k)

Pregunta: Tenemos un plan 401(k) y la remuneración de algunos empleados superará el límite anual de remuneración este año. ¿Debemos detener los diferimientos de sus salarios cuando sus remuneraciones lleguen al límite de la remuneración anual? ¿Cómo calculamos la aportación equivalente del empleado?

A menos que las condiciones de su plan lo dispongan de otra manera, el límite de diferimiento (electivo) de su salario se aplica de manera uniforme a la remuneración que el empleado recibe a lo largo del año.

Los límites de remuneración y aportación están sujetos a los ajustes por costo de vida anuales. Los límites anuales del 2012 son:

- diferimientos salariales – Aportación de \$17,000, más \$5,500 para ponerse al día si el empleado tiene 50 años o más (Secciones 402(g) y 414(v) del Código de Impuestos Internos (IRC))
- remuneración anual – \$250,000 (Sección 401(a)(17) del IRC)
- aportaciones totales del empleado y empleador/patrono más pérdidas – el que sea menor del 100% de la remuneración de un empleado o aportaciones de \$50,000,

más \$5,500 para ponerse al día si tiene 50 años o más (Sección 415(c) del IRC)

Ejemplo: Mary, de 49 años, cuya remuneración anual es \$300,000 (\$25,000 por mes), decide diferir \$1,417 por mes calendario, hasta \$17,000 para el año. Mary puede seguir haciendo aportaciones al plan hasta que alcanza su límite de diferimiento anual de \$17,000 aun cuando su remuneración superará el límite anual de \$250,000 en noviembre.

Aportaciones equivalentes del empleador/patrono

Si su plan estipula aportaciones equivalentes deberá seguir la fórmula de aportaciones equivalentes del plan.

Ejemplo: Su plan requiere una aportación equivalente de 50% sobre los diferimientos salariales que no superen el 5% de la remuneración. A pesar de que Mary percibió \$300,000, su plan solo puede usar hasta \$250,000 de su remuneración al aplicar la fórmula de aportaciones equivalentes. La aportación equivalente de Mary sería \$6,250 (50% x (5% x \$250,000)). A pesar de que Mary realiza diferimientos salariales de \$17,000, solo \$12,500

(5% de \$250,000) será considerado una aportación equivalente. Deberá recibir una aportación equivalente de \$6,250 (50% x \$12,500).

¿Qué dice su plan?

A pesar de que no es común, un plan puede específicamente requerir que los diferimientos salariales cesen una vez que la remuneración del participante alcance el límite anual. Si su plan especifica que los diferimientos salariales se basen en la primera remuneración de \$250,000 del participante, entonces usted deberá impedir que Mary continúe haciendo diferimientos salariales cuando su remuneración del año hasta la fecha alcance los \$250,000, aun cuando ella no haya llegado al límite anual de diferimientos salariales de \$17,000, y deberá basar las aportaciones equivalentes del empleador/patrono en sus diferimientos reales. **IRS**

Recursos adicionales

- Temas de Jubilación – [Aportaciones](#)
- Preguntas frecuentes: [Aportaciones](#)
- [Publicación 560](#), Planes de Jubilación para Pequeños Negocios (Planes SEP, SIMPLE y Calificados)

Formulario 8955-SSA...

¿Su plan de jubilación cuenta con participantes que han dejado el servicio y tienen beneficios diferidos adjudicados? Indíquelos en el Formulario 8955-SSA ([Recursos](#)).



La Oficina de Comunicaciones de Pequeños Negocios/Empleados por Cuenta Propia del IRS publica *SSA/IRS Reporter* de forma trimestral, primavera (marzo), verano (junio), otoño (septiembre), e invierno (diciembre).

Se pueden enviar **Comentarios** a Gwen Dawson-Green, Editora, Gwen.D.Dawson-Green@irs.gov

Envío por correo: Internal Revenue Service
Small Business/Self-Employed Communications and Stakeholder Outreach
Room 1010, Product Development Group
1100 Commerce Street
Dallas, TX 75242-1027

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



Reduzca la clasificación incorrecta de los trabajadores para evitar penalidades severas

Los problemas de clasificación de los trabajadores pueden ser un dolor de cabeza agudo para los empleadores/patronos. A continuación encontrará algunos consejos de la Asociación Americana de Nómina sobre la clasificación correcta tanto de trabajadores actuales como nuevos.

Relación Empleador/Patrono-Empleado

Es posible que la decisión más básica que deba tomar un empleador/patrono al contratar a un trabajador para realizar un servicio sea decidir si el trabajador es un empleado. No todos los trabajadores son empleados, y la determinación del empleador/patrono afecta la relación total entre el empleador/patrono y el trabajador. Contratar a empleados le proporciona al empleador/patrono los beneficios de controlar los métodos y resultados del trabajo a realizar, tener trabajadores a tiempo completo que trabajan solo para el empleador/patrono y tener trabajadores que han sido capacitados por el empleador/patrono.

Sin embargo, la relación de empleador/patrono-empleado también conlleva obligaciones. El Código de Impuestos Internos (IRC) exige que un empleador/patrono retenga impuestos sobre el ingreso, seguro social y Medicare de los salarios de los empleados. El empleador/patrono también debe pagar su parte de impuestos del seguro social y Medicare con fondos del empleador/patrono. En conformidad con la Ley del Impuesto Federal al Desempleo (FUTA), los empleadores/patronos cubiertos deben pagar cierto porcentaje basado en el salario de cada empleado para apoyar a los programas de seguros por desempleo federales y estatales (los empleadores/patronos del sector público están exentos).

La mayoría de los estados y muchos gobiernos locales también exigen la retención de impuestos sobre el ingreso de los salarios de los empleados, y todos los estados exigen que la mayoría de los empleadores/patronos paguen "aportaciones" basadas en las ganancias de sus empleados a fondos estatales de seguros por desempleo, de los cuales se pagan los beneficios de compensación por desempleo.

Empleado versus contratista independiente

La mayoría de los problemas que tienen los empleadores/patronos con relación a la clasificación de trabajadores surge al determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Con frecuencia es mucho más económico que un negocio use contratistas independientes para proporcionar servicios debido a que los requerimientos tributarios y de información son mucho menos costosos que los que corresponden a los

empleados. Siempre y cuando el contratista independiente le proporcione al empleador/patrono un Número de Identificación del Contribuyente (TIN), la única obligación del empleador/patrono es brindar al contratista un Formulario 1099-MISC después de finalizar el año indicando cuánto se le pagó al contratista por los servicios prestados (si el total fue de por lo menos \$600) y enviar una copia del formulario al IRS.

No es necesario retener los impuestos del seguro social y de Medicare de los pagos de un contratista independiente, ni que los pague el empleador/patrono. No se requiere el pago de ningún impuesto federal o estatal por desempleo, y los beneficios de los empleados no tienen que financiarse, pagarse o administrarse en su nombre.

Debido a que la clasificación incorrecta de trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados ha llevado a pérdidas sustanciales en los ingresos del gobierno federal y a no poder acreditar de forma apropiada las ganancias para fines de beneficios por desempleo y el seguro social, el IRS está centrando más recursos en inspecciones de impuestos sobre nómina y en trabajar con otras agencias federales y estatales para descubrir casos de clasificación incorrecta.

Penalidades

Los empleadores/patronos que clasifican incorrectamente a empleados como que no son empleados o como contratistas independientes, se enfrentan a penalidades financieras sustanciales como resultado de no retener el impuesto al ingreso, no retener y pagar impuestos sobre nómina y no presentar los informes y declaraciones correctos ante el IRS, SSA y agencias gubernamentales estatales.

El IRC proporciona determinaciones de impuestos especiales reducidas por haber clasificado incorrectamente a un empleado como contratista independiente sin tener la intención de hacerlo. El impuesto determinado por no retener el impuesto federal al ingreso es del 1.5% de los salarios percibidos. Esta cantidad se duplica y es de 3% si el empleador/patrono no presentó ante el IRS una declaración informativa (Formulario 1099-MISC) para el trabajador. Si un empleador/patrono no retiene la parte que le corresponde al empleado de los impuestos del seguro social y de Medicare, el impuesto establecido es del 20% de la parte del empleado. Esta cantidad se duplica y es de 40% si el empleador/patrono no cumplió con presentar ante el IRS un formulario 1099-MISC para el trabajador.

Si el empleador clasifica incorrectamente de forma intencional a un trabajador como contratista independiente, aún después de establecer que existe una relación

empleador/patrono-empleado, estas determinaciones especiales no son aplicables y el empleador/patrono es responsable por el importe total del impuesto federal sobre el ingreso que debería haberse retenido y al 100% de la parte del empleado y del empleador/patrono de los impuestos del seguro social y Medicare. El empleador/patrono no puede recuperar ninguna parte de las determinaciones especiales que paga del empleado clasificado incorrectamente. Recuerde también que el empleador/patrono está sujeto a todas las demás penalidades que puedan determinarse por no presentar las declaraciones de impuestos o no pagar impuestos.

No cumplir con retener y pagar los impuestos estatales sobre el ingreso debido a la clasificación incorrecta del trabajador causará la determinación de impuestos atrasados y también penalidades a nivel estatal.

Aplicación de la ley

El IRS utiliza varios programas diferentes para tratar de detectar clasificaciones incorrectas de los trabajadores. El Programa de Aportaciones Equivalentes de 1099 se centra en aquellas personas que presentan un solo Formulario 1099-MISC con su declaración de impuestos personal. Esto se debe a que una persona que percibe el pago de una sola compañía puede ser un empleado más que un contratista independiente.

El IRS también tratará de detectar a los empleados que reciben Formularios W-2 y 1099-MISC del mismo empleador/patrono en un año. Esto ocurre frecuentemente cuando un negocio contrata nuevamente a empleados jubilados como contratistas independientes, como puede ser un consultor. El IRS también usa su rutina regular de inspecciones para detectar designaciones incorrectas del estado laboral.

Además de su Programa de Acuerdo de Clasificación de Trabajadores (CSP), que permite a los inspectores y negocios resolver casos de clasificación de trabajadores tan pronto como sea posible en el proceso de cumplimiento de la ley, el IRS también lanzó un nuevo Programa de Acuerdo de Clasificación Voluntaria (VCSP) en el 2011. El VCSP es un programa que permite a los empleadores/patronos reclasificar voluntariamente a los trabajadores como empleados para fines del impuesto federal a la nómina y obtener alivio similar al que se puede obtener en el CSP. **APA**

Nota del Editor: La sólida alianza de la Asociación Americana de Nómina con el IRS y la SSA le permite preparar clases y publicaciones tales como, *The Payroll Source*®, con la información más exacta y actualizada para educar a los empleadores/patronos. Podrá encontrar más información sobre la APA en www.americanpayroll.org.

North Dakota, West Virginia y Guam aprueban legislación para pagar electrónicamente (e-Payment) la Pensión para hijos menores

North Dakota, West Virginia y Guam aprobaron una legislación que obliga a los empleadores/patronos a enviar los pagos de la pensión para hijos menores de manera electrónica.

North Dakota Los empleadores/patronos de North Dakota con más de 24 empleados y que hayan recibido más de cuatro órdenes de retención de ingreso (IWO) deberán enviar los pagos de pensión para hijos menores electrónicamente. Un empleador/patrono que tenga más de 24 empleados pero menos de cinco IWO puede optar por no realizar el pago electrónicamente solo a través de una solicitud por escrito. La División de Cumplimiento de Pago de Pensión para Hijos Menores podría dispensar de esta obligación a empleadores/patronos que puedan demostrar una buena causa. En la página web del Departamento de Servicios Humanos de North Dakota puede encontrar información disponible sobre [pagos electrónicos](#). North Dakota ofrece un servicio de pago basado en la web para los empleadores/patronos en:

- Transferencia Electrónica de Fondos (EFT) del empleador/patrono (gratis para empleadores/patronos)
- Teléfono: 800-251-8685, #2
- Teléfono: 701-328-7515 (para empleadores/patronos fuera del estado)
- Correo electrónico: soeft@nd.gov
- Página web: www.nd.gov/dhs/services/childsupport/empinfo/eft

West Virginia Los empleadores/patronos con más de 50 empleados tienen la obligación de enviar los pagos de pensión para hijos menores electrónicamente. West Virginia ofrece un servicio de pago basado en la web en:

Centro de Pago de Pensiones de West Virginia

- Teléfono: 800-835-4683 (Unidad de Relaciones con el Empleador/Patrono)
- Teléfono: 800-446-5382 (para pagos por teléfono de padres que no tienen la custodia)
- Correo electrónico: DHHRBCSEERU@wv.gov
- Sitio web: <https://apps.wv.gov/DHHR/wchildsupportdirect> (para empleadores/patronos — cargo de \$1 por uso)
- Sitio web: www.wvdhhr.org/bcseapp (para padres que no tienen la custodia y que pagan directamente — cargo de \$3 por el servicio)

Guam Empleadores/patronos en Guam con 10 o más empleados y al menos una orden de pensión para hijos menores están obligados a enviar los pagos de pensión para niños menores electrónicamente.

- Descargue el formulario de autorización EFT en www.guamcse.net.
- Envíe el formulario completado por fax a la unidad de desembolso del estado de Guam al 671-477-2159.
- Teléfono: 671-475-3324, ext. 786 (para apoyo técnico)
- Correo electrónico: child.support@guamcse.net

Otros estados que aprobaron legislación que impone la EFT para pagos de pensión para hijos menores son California, Florida, Illinois, Indiana, Iowa, Massachusetts, Nebraska, Nevada, Ohio, Oregon, Pennsylvania, Texas, y Virginia. Para saber más sobre los requisitos específicos por estado, visite el sitio web de la [Oficina de Cumplimiento del Pago de Pensiones para Hijos Menores](#). Para más información comuníquese por correo electrónico con Nancy Benner a través de nancy.benner@acf.hhs.gov o al teléfono 202-401-5528.

HHS

NOTICIAS DE DHS

Listas de empleadores/patronos de E-Verify

¿Quiénes son los más de 345,000 empleadores/patronos inscritos en E-Verify? Ahora están convenientemente disponibles las [listas de empleadores/patronos inscritos incluyendo contratistas federales](#) en el sitio web de E-Verify.

Las Listas de Empleadores/Patronos y Contratistas Federales de E-Verify proporcionan el nombre comercial, ciudad, estado y código postal usado durante el proceso de registro en E-Verify. También indican cuales son los contratistas federales y ofrecen otro tipo de información como tamaño de la fuerza laboral. [Haga clic aquí](#) para ver estas listas de empleadores/patronos inscritos en E-Verify desde el 15 de marzo de 2012.

E-Verify toma en serio la privacidad

La privacidad es importante para usted y proteger su privacidad es importante para E-Verify. Conozca qué tipo de información recopila E-Verify, por cuánto tiempo se guarda esa información, por qué los usuarios de E-Verify no pueden compartir información de inicio de sesión y más. Lea [E-Verify toma tu privacidad en serio](#) para saber cómo E-Verify protege su privacidad. E-Verify es un servicio gratuito del Departamento de Seguridad Nacional y de la Administración del Seguro Social que permite que los empleadores/patronos verifiquen de manera electrónica la elegibilidad para el empleo de todos los empleados nuevos.

Respuestas a preguntas sobre el Formulario I-9

Todos los empleadores/patronos están obligados a usar el Formulario I-9, el formulario de verificación de elegibilidad para el empleo, para todos los contratados. Consulte [I-9 Central](#) para obtener información actualizada frecuentemente que responda las preguntas del empleador/patrono sobre el uso correcto y retención de este formulario.

Webinarios gratuitos del DHS para empleadores/patronos

Los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos del Departamento de Seguridad Nacional ofrecen webinarios gratuitos todos los meses para ayudar a los empleadores/patronos a comprender los requisitos de verificación de elegibilidad para el empleo y programas relacionados. Aprenda más sobre el Formulario I-9, E-Verify y Self Check con expertos de DHS. La programación del webinar se encuentra disponible en el [sitio web de E-Verify](#). **DHS**

Obligación de empleadores/patronos de reportar nuevas contrataciones

Reportar a los empleados recién contratados proporciona a las agencias de cumplimiento de pago de pensión para hijos menores la mejor herramienta para localizar a padres que no tienen la custodia a quienes se les ha ordenado pagar la pensión para hijos menores. Reportar las nuevas contrataciones también ayuda a las agencias estatales y federales a detectar fraude contra el gobierno. Reportar sus nuevas contrataciones ayuda a que los estados recauden las pensiones para hijos menores y ayuda a reducir el fraude en los programas de seguro por desempleo (UI).

El 21 de octubre de 2011, el Presidente Obama firmó la Ley de Extensión de la Asistencia por Ajustes Comerciales de 2011 (Ley 112-40), que enmienda la sección 453A(a)(2) de la Ley del Seguro Social, con efecto a partir del 21 de abril de 2012. La ley define a un Empleado recién contratado como (i) un empleado que no ha sido contratado previamente por el empleador/patrono; (ii) o que fue previamente contratado por el empleador/patrono pero que fue separado de tal empleo previo por lo menos durante 60 días consecutivos.

Esta es una medida contra el fraude diseñada para reducir la cantidad de pagos en exceso a personas que reciben los beneficios del UI. Para obtener más información, vea [Transmisión de Actividad 11-11](#) o visite la página web de la [Oficina de Cumplimiento del Pago de Pensiones para Hijos Menores](#). **HHS**

IRS crea una herramienta de búsqueda en línea para una revisión más fácil de información sobre organizaciones exentas

El Servicio de Impuestos Internos lanzó una nueva herramienta de búsqueda en línea, *Select Check de Organizaciones Exentas (EO)*, para ayudar a los usuarios a encontrar más fácilmente información clave sobre organizaciones exentas de impuestos, y encontrar información sobre el estado federal contributivo de alguna organización o declaraciones.

Los usuarios pueden ingresar en [one.location](#) en IRS.gov, seleccionar una organización exenta de impuestos y verificar si la organización:

- Es elegible para recibir donaciones caritativas deducibles de impuestos (datos de la Publicación 78 que están incorporados aquí). Los usuarios pueden confiar en esta lista para determinar la deducibilidad de las aportaciones (igual como lo hacían cuando la Publicación 78 era una publicación electrónica separada en vez de ser parte de Select Check).

- Se le ha revocado por ley la exención de impuestos federales de manera automática por no presentar una declaración de la serie del Formulario 990 o notificación por tres años consecutivos (conocida como Lista de Revocación Automática).

- Ha presentado una notificación electrónica anual del Formulario 990-N (e-Postcard). (La mayoría de las organizaciones pequeñas cuyas entradas brutas anuales son usualmente de \$50,000 o menos tiene la obligación de presentar de manera electrónica el Formulario 990-N, a no ser que opten por presentar en su lugar un Formulario 990 o Formulario 990 EZ completo).

EO Select Check también ofrece funciones de búsqueda mejoradas. Por ejemplo, los usuarios pueden ahora buscar organizaciones elegibles para recibir aportaciones deducibles por Número de Identificación de Empleador/Patrono (EIN), que antes no era un campo en el que

se podía realizar una búsqueda en la Publicación 78 electrónica. Y los datos sobre las organizaciones elegibles para recibir aportaciones deducibles se actualizan ahora todos los meses, en lugar de trimestralmente.

Además, ahora se puede buscar a las organizaciones que han perdido automáticamente sus exenciones de impuesto por EIN, nombre, ciudad, estado, código postal, país, tipo de exención y fecha de publicación de la revocación, en vez de solo por estado. *EO Select Check* también proporciona un nuevo texto emergente de ayuda para que el usuario entienda el significado de los resultados de búsqueda de revocación automática, incluyendo el significado de, y distinciones entre, las fechas de revocación y fechas de publicación de la revocación.

EO Select Check ofrece [consejos de búsqueda](#) que proporcionan sugerencias sobre cómo usar la aplicación de búsqueda. **IRS**

e-News

e-News for Small Businesses es un servicio de correo electrónico gratuito diseñado para proporcionar información tributaria a propietarios de pequeños negocios y personas que trabajan por cuenta propia. Se distribuye los miércoles cada dos semanas.

Regístrese y recibirá información sobre:

- Próximas fechas tributarias importantes para clientes SB/SE
- Lo nuevo para pequeños negocios en el sitio web del IRS
- Recordatorios y consejos para ayudar a los pequeños negocios/personas que trabajan por cuenta propia con el cumplimiento tributario

- Comunicados y anuncios especiales del IRS concernientes a clientes SB/SE
- Información tributaria de otras agencias federales

Vea un archivo formato PDF de muestra de *e-News for Small Businesses* en www.irs.gov/pub/irs-utl/ensb_sample.pdf. Para comenzar a utilizar su suscripción gratuita, visite IRS.gov, escriba "e-News for Small Businesses" en el cuadro de búsqueda de la esquina superior derecha, haga clic en "buscar" y luego haga clic en el resultado de búsqueda "Suscribirse a e-News for Small Businesses".

Suscríbese a *e-News para pequeños negocios*

