SSA/IRS

# Reporter

Social Security Administration

Internal Revenue Service

Primavera 2012

Boletín para los empleadores/patronos

## En esta edición...

**Recordatorios para presentar los formularios W-2c/W-3c**
Página 2

**Hacer coincidir los totales de ingresos por trabajo del Seguro Social e IRS**
Página 2

**Noticias del Seguro Social**
Página 3

**Pequeños Empleadores/ Patronos aún pueden beneficiarse con el crédito tributario por cuidados de salud**
Página 3

**La lucha contra el robo de identidad es una prioridad para el IRS**
Página 3

**¿Empleo por cuenta propia? Usted puede inscribirse en un plan de jubilación**
Página 4

**Foros sobre Impuestos a la Nómina de la APA**
Página 4

**Informe sobre Canjes y Reinversiones Roth 2010**
Página 4

**Llega la primavera, haga limpieza en sus registros de nómina**
Página 5

**Cómo reducir el riesgo de robo de identidad**
Página 5

**Nuevos requisitos de la ADA para negocios**
Página 6

**¿Está listo para usar E-Verify?**
Página 6

## Ahora crédito tributario disponible por aumento de oportunidad laboral al contratar a ciertos veteranos

La Ley de Compromiso de Empleo para Veteranos de 2011 realizó cambios al Crédito Tributario por Oportunidad Laboral (WOTC). La Ley agregó dos nuevas categorías al grupo objetivo existente de veteranos calificados e hizo que el WOTC estuviera disponible para ciertos empleadores/patronos exentos del pago de impuestos como un crédito de participación del empleador/patrono en el impuesto del seguro social. La Ley permite a los empleadores/patronos reclamar el WOTC para los veteranos certificados como veteranos calificados y que empiezan a trabajar desde el 22 de noviembre de 2011 y antes del 1 de enero de 2013.

Este crédito puede llegar hasta $9,600 por veterano calificado para empleadores/patronos con fines de lucro o hasta $6,240 para organizaciones calificadas exentas de impuestos, pero el monto del crédito también dependerá de una cantidad de factores, incluyendo el tiempo de desempleo del veterano antes de la contratación, la cantidad de horas que trabaja el veterano, y los salarios del primer año del veterano. El monto del crédito para organizaciones calificadas exentas de impuestos no puede superar el impuesto del seguro social del empleador/patrono de la organización.

El proceso para certificar a los veteranos para el WOTC es el mismo para organizaciones calificadas exentas de impuestos como para cualquier otro empleador/patrono. Ver el *Formulario 8850*, *Aviso de Pre-Clasificación y Solicitud de Certificación para el Crédito por Oportunidad Laboral* y sus *instrucciones* para obtener detalles.

### Empleadores/Patronos con fines de lucro

El proceso para que los empleadores/patronos con fines de lucro reclamen el WOTC para veteranos calificados sigue siendo igual al de cualquier otra categoría de calificación. Para los empleadores/patronos con fines de lucro se deberá calcular el crédito en el *Formulario 5884*, *Crédito por Oportunidad Laboral*, y luego informar la cantidad calculada en el *Formulario 3800*, como un Crédito Comercial General contra sus impuestos sobre el ingreso.

### Empleadores/Patronos exentos del pago de impuestos

Las organizaciones calificadas exentas del pago de impuestos — organizaciones descritas en la Sección 501(c) del IRC y exentas del pago de impuestos de conformidad con la Sección 501(a) del IRC — pueden reclamar el crédito para veteranos calificados que empiecen a

*continúa en la página 2*

## La fecha límite del IRS para la presentación de 2012 es el 17 de abril

**Este año, la fecha límite de presentación de las declaraciones y pagos de impuestos federales individuales es el 17 de abril. Para dicha fecha, los contribuyentes deberán presentar una declaración o solicitar una prórroga para hacerlo. Recuerde, una prórroga para presentar la declaración no constituye una prórroga para realizar el pago.**

**Existen varias opciones de pago disponibles para contribuyentes que tienen un saldo pendiente. Es importante que los contribuyentes que tienen un saldo pendiente paguen su factura de impuestos antes del 17 de abril a fin de evitar penalidades e intereses. Los contribuyentes que no puedan pagar la factura completa deberán pagar lo más que puedan a fin de minimizar las penalidades y los intereses.**

**Los pagos se pueden hacer por:**

- **Retiro electrónico de fondos;**
- **Tarjeta de crédito o débito;**
- **Sistema electrónico federal de pago de impuestos; o**
- **Cheque o giro**

**Podrá encontrar información detallada sobre cada una de las tres primeras opciones de pago en la página web IRS.gov *Página de inicio sobre opciones de pago electrónicas*.**

**Los contribuyentes que pagan por medio de cheque o giro deben efectuar el pago a nombre del Departamento del Tesoro de Estados Unidos. Se deben incluir en el cheque o giro el año tributario, número de formulario y número del Seguro Social.**

*continúa en la página 2*

# Recordatorios para presentar los Formularios W-2c/W-3c al Seguro Social

**El sitio web del Seguro Social para los empleadores/patronos es el lugar al que se tiene que dirigir para presentar los Formularios W-2c/W-3c. Debe presentar un formulario W-2c y W-3c tan pronto como sea posible después de descubrir un error en un formulario W-2 enviado previamente. Recuerde, deberá presenta un formulario W-3c cada vez que presente un W-2c, aun cuando solo esté presentando un formulario W-2c para corregir el nombre o número del Seguro Social (SSN) de un empleado. También recuerde proporcionarle una copia del W-2c al empleado tan pronto como sea posible.**

**Para empezar a presentar los formularios W-2c en línea, simplemente prepare su archivo usando las Especificaciones para Presentar los Formularios W-2C en Forma Electrónica (EFW2C) –asegúrese de ingresar el año tributario correcto en el Registro del Empleador/Patrono (Registro RCE). Es conveniente que también haga una prueba con su archivo usando AccuW2C.**

**Los empleadores/patronos y terceros también deben considerar nuestro servicio gratuito W 2C en línea ya que le permite completar hasta 5 W-2c en el sitio web del Seguro Social y puede imprimir copias para sus empleados. No se necesita papel o software especial.**

### Aprenda más

- ***Instrucciones e Información W-2 para el Empleador/Patrono*, *W-2C en Línea*, *EFW2C en Línea*, *Manual de Servicios Comerciales en Línea*, *Preguntas Frecuentes***
- **Centro de Servicio de Información para el Empleador/Patrono: 800-772-6270, 7 a.m. a 7 p.m., de lunes a viernes** SSA

# ¿Problemas para hacer coincidir los totales de ingresos por trabajo del Seguro Social y Servicio de Impuestos Internos?

El Seguro Social y el Servicio de Impuestos Internos (IRS) comparan los datos sobre salarios enviados al IRS contra los datos presentados al Seguro Social. Este proceso se denomina Conciliación. Cuando se informan más salarios al IRS que al Seguro Social, el Seguro Social se preocupa de que los ingresos no se acrediten correctamente en el registro de ingresos por trabajo del empleado. Cuando esto sucede, el Seguro Social debe examinar estos casos y se esfuerza en resolver la diferencia sin ponerse en contacto con el empleador/patrono.

El Seguro Social envía una notificación y cuestionario al empleador/patrono, solicitando los datos de los ingresos si no podemos solucionar la discrepancia. Si el Seguro Social no recibe una respuesta dentro de 45 días, envía una segunda notificación. Si no se recibe una respuesta después de la segunda notificación, el IRS tiene la responsabilidad de ponerse en contacto con el empleador/patrono y, si es necesario, puede imponer penalidades. Cuando responda al Seguro Social, asegúrese de usar los cuestionarios proporcionados. Los siguientes cuestionarios/notificaciones se usan en el Proceso de Conciliación de Ingresos por Trabajo del Empleador/Patrono del Seguro Social/Servicio de Impuestos Internos:

- *1ra Solicitud – La SSA no tiene un registro del informe del Empleador/Patrono (SSA-95-SM)*
- *1ra Solicitud – Discrepancia entre los registros del IRS y la SSA (SSA-97-SM)*
- *2da Solicitud – La SSA no tiene un registro del Informe del Empleador/Patrono (SSA-95-SM)*
- *2da Solicitud – Discrepancia entre los registros del IRS y la SSA (SSA-97-SM)*

### Aprenda más

*Proceso de Conciliación del Empleador/Patrono* SSA

## Crédito de Veteranos

continúa de la página 1

trabajar desde el 22 de noviembre de 2011 y antes del 1 de enero de 2013. Reclaman el crédito contra el impuesto del seguro social del empleador/patrono presentando por separado el Formulario 5884-C, *Crédito por Oportunidad Laboral para Organizaciones Calificadas Exentas del Pago de Impuestos que Contratan a Veteranos Calificados*, en lugar de hacerlo en sus declaraciones de impuestos sobre nómina por razón del empleo.

El IRS proporcionará información adicional sobre la forma en que las organizaciones calificadas exentas del pago de impuestos deben reclamar el crédito. Se publicará más información en IRS.gov a medida que esta se encuentre disponible. Los siguientes son enlaces a formularios e instrucciones relacionados que cuentan con incluso más detalles sobre cómo reclamar e informar este crédito.

### Recursos de IRS.gov

- *Formulario 8850*
- *Instrucciones para el Formulario 8850*
- *Formulario 5884 (con instrucciones)*
- *Formulario 3800*
- *Instrucciones para el Formulario 3800* IRS

## El 17 de abril, fecha límite para presentación de declaraciones de 2012

continúa de la página 1

**Asimismo, incluir el Formulario 1040-V, *Comprobante de pago*, junto con el pago y declaración de impuestos. Si ya ha presentado su declaración de impuestos pero aún tiene que pagar la totalidad o parte del saldo, puede enviar por correo el cheque o giro al IRS con el Formulario 1040-V.**

### Consejos de último minuto:

- **Revise los Números de Identificación. Los contribuyentes deben revisar cuidadosamente los números de identificación — generalmente los números del Seguro Social — para cada persona incluida. Esto incluye al contribuyente, su cónyuge, dependientes y personas incluidas con relación a reclamos para el *Crédito para el Cuidado de Niños y Dependientes* o *Crédito por Impuestos sobre los Ingresos por Trabajo*. Los números del Seguro Social faltantes, incorrectos o ilegibles pueden demorar o reducir el reembolso de impuestos.**
- **Revise nuevamente las cifras. Los contribuyentes deben revisar dos veces que hayan calculado correctamente el reembolso o saldo pendiente si están presentando una declaración de impuestos en papel.**
- **Revise las Tablas de Impuestos. Los contribuyentes que usan versiones en línea de *Formularios para llenar Free File* — versiones en línea de formularios en papel del IRS diseñados para las personas que se sienten cómodas al preparar sus propias declaraciones de impuestos — o una declaración en papel, deben verificar dos veces que han usado la cifra correcta de la tabla de impuestos.**
- **Firme su Formulario. Las personas deberán firmar y colocar la fecha en su declaración. Ambos cónyuges deberán firmar una declaración conjunta, aun cuando solo uno de ellos tuvo ingresos. También deberá firmar cualquier persona a la que se le haya pagado por preparar la declaración.**
- **Tenga cuidado con las estafas de reembolsos. El IRS no inicia contacto con los contribuyentes por correo electrónico para solicitar información personal o financiera. El IRS no:**
  - **Solicita información personal detallada a través de un correo electrónico.**
  - **Envía ninguna comunicación solicitando número de PIN, contraseñas o información de acceso similar para tarjetas de crédito, bancos u otras cuentas financieras.**
  - **Visite IRS.gov y aprenda cómo *proteger su información personal*.**

**Los contribuyentes pueden revisar el estado de su reembolso en línea en *¿Dónde está mi reembolso?* Esta herramienta en línea generalmente cuenta con información sobre un reembolso 72 horas después que el IRS acusa recibo de la declaración presentada electrónicamente o de tres a cuatro semanas después de recibir una declaración en papel por correo.**

***IRS2Go*, la aplicación para Smartphone del IRS, permite a los contribuyentes revisar el estado de su reembolso de impuestos y obtener información tributaria útil. La aplicación para teléfono IRS2Go proporciona a las personas una forma conveniente de revisar sus reembolsos federales. Les brinda también una manera rápida de obtener consejos tributarios fáciles de entender.** IRS

## NOTICIAS DEL SEGURO SOCIAL

### Todavía tiene tiempo para hacer la presentación en línea

¿Todavía no ha presentado sus formularios W-2 de 2011 al Seguro Social? Tiene tiempo hasta el 31 de marzo para hacerlo en línea. Aun cuando esté presentándolos tarde, hacerlo en línea le ahorra tiempo.

**Aprenda más**

*Instrucciones e información para la presentación del W-2 del Empleador/Patrono*

### Patty Duke les recuerda ¡"Es tan fácil" jubilarse en línea!

Después de pasar años diciéndoles a las personas que pueden presentar su solicitud en línea para el Seguro Social estando en ropa de dormir, Patty Duke ha seguido su propio consejo. Ella, que acaba de cumplir 65 años, presentó su solicitud en línea para recibir los beneficios de la jubilación y Medicare desde su hogar en *www.socialsecurity.gov*. Mire nuestro *Video en YouTube* para que vea cuán fácil es jubilarse en línea.

### Informando sobre casos de fraude

Cada cierto tiempo, los empleadores/patronos se dan cuenta que alguna persona está usando incorrectamente un número del Seguro Social. Informar sobre un caso de fraude que involucra un número del Seguro Social es fácil y seguro. Puede informar sobre un caso de fraude por Internet, correo, teléfono o fax.

Internet: *Formulario para informar fraudes*

Correo de Estados Unidos:
Social Security Fraud Hotline
P.O. Box 17785
Baltimore, Maryland 21235
Teléfono: 800-269-0271
(Teléfono para sordomudos: 866-501-2101)
Entre las 10:00 a.m. y 4:00 p.m.
Hora Oficial del Este, de lunes a viernes
FAX: 410-597-0118

**Aprenda más**

*Oficina del Inspector General – Informe sobre fraude, desperdicio o abuso* SSA

# Pequeños Empleadores/Patronos aún pueden beneficiarse con el crédito tributario por cuidados de salud para negocios pequeños

Si es un negocio pequeño — con fines de lucro o no — y proporciona un seguro de salud a sus empleados, debe estar seguro de estar aprovechando en su totalidad el Crédito Tributario por Cuidados de Salud para Negocios Pequeños este año y en el futuro.

El crédito es hasta el 35% de las primas pagadas por negocios pequeños y el 25% de los pagos de organizaciones pequeñas exentas del pago de impuestos para el periodo de 2010 a 2013. Por lo tanto, si es un pequeño empleador/patrono que pagó $50,000 en primas por sus empleados y califica para recibir un crédito del 15% de las primas, puede ahorra $7,500 en su factura de impuestos.

Asegúrese de considerar este crédito para su declaración de 2011 y mientras planifica su declaración para el 2012 y años futuros. Para algunos negocios, una versión mejorada del crédito estará disponible a partir de 2014. Se agregará información adicional sobre la versión mejorada a IRS.gov tan pronto como esté disponible.

Aun cuando no tuvo ningún impuesto por pagar durante el año, puede trasladar el crédito hacia atrás o adelante a otros años. Al determinar la deducción permitida para primas de seguro de salud, la cantidad de primas que puede deducir se reduce de acuerdo a la cantidad del crédito. Y si es un pequeño empleador/patrono exento del pago de impuestos tampoco se le excluye, ya que el crédito es reembolsable para pequeños empleadores/patronos exentos del pago de impuestos. Los pequeños empleadores/patronos pueden calcular el crédito usando el *Formulario 8941, Crédito Correspondiente a las Primas de Seguro de Salud de Pequeños Empleadores/Patronos*.

Todavía está a tiempo para reclamar el crédito para el 2011, o incluso para el 2010 ya que puede reclamar el crédito en una declaración modificada. Usted puede calificar para obtener el crédito si es un pequeño empleador/patrono u organización exenta del pago de impuestos que:

- tuvo un promedio o menos de 25 empleados en el año (dos trabajadores a medio tiempo cuentan como un empleado; no se cuentan los trabajadores estacion ales, propietarios y miembros de la familia del propietario),
- pagó un promedio de salarios de menos de $50,000, e
- hizo aportes a la prima de cada empleado, en una cantidad igual a por lo menos 50% de la cobertura "exclusiva del titular".

Si considera que puede aprovechar el crédito, podrá encontrar más información, incluyendo Preguntas Frecuentes y ejemplos de cómo calcular el crédito, en las páginas de *Crédito Tributario por Cuidados de Salud para Negocios Pequeños* de IRS.gov. IRS

# La lucha contra el robo de identidad es una prioridad para el IRS

**El robo de identidad es uno de los delitos de más rápido crecimiento en Estados Unidos, y se encuentra entre los casos más complejos manejados por el IRS. Durante años pasados el IRS ha podido observar un aumento significativo en fraudes en los reembolsos en general, incluyendo aquellos que involucran robo de identidad. En respuesta a este problema en aumento, el IRS ha desarrollado una estrategia integral para el robo de identidad enfocada en prevenir, detectar y resolver casos de robo de identidad tan pronto como sea posible. Esta estrategia incluye el diseño de nuevos filtros para el examen de robos de identidad que mejorarán la capacidad del IRS de detectar declaraciones falsas antes de que se procesen y antes de emitir un reembolso, así como también la colocación de indicadores de robo de identidad en las cuentas de los contribuyentes para hacer un seguimiento y manejar los incidentes de robo de identidad. El IRS también está trabajando para acelerar la solución de casos y proporcionar más capacitación a los empleados que ayudan a las víctimas de robo de identidad.**

**El IRS también ha aumentado sus esfuerzos de extensión a los contribuyentes. Esto incluye la creación de una sección especial en IRS.gov dedicada a temas de robo de identidad — la *Página de Protección para el Robo de Identidad*. Esta página incluye una guía para el contribuyente con información que va desde cómo ponerse en contacto con la Unidad Especializada de Protección de Identidad del IRS a consejos sobre cómo protegerse contra el robo de identidad.**

**La lucha contra el robo de identidad será una batalla continua, ya que los ladrones de identidad siguen creado nuevas formas de robar información personal y usarla para su beneficio. El IRS revisa procesos y políticas en forma continua a fin de reducir la incidencia de robos de identidad y ayudar a los contribuyentes que han sido víctimas de los mismos.** IRS

# ¿Empleo por cuenta propia? ¡Aún puede inscribirse en un plan de jubilación!

**¿Sabía usted que las personas que trabajan por cuenta propia tienen muchas de las mismas opciones para ahorrar para la jubilación sobre una base de impuestos diferidos como los empleados que participan en los planes de una compañía?**

**Estos son ejemplos de las cantidades que puede ahorrar al usar los siguientes tipos de planes de jubilación (las cantidades en dólares son para el 2012 y están sujetas a *ajustes anuales por costo de vida*):**

- **Plan de incentivos de ahorro para empleados (Plan individual de jubilación o SIMPLE IRA) — Aporte sus ingresos netos de trabajo por cuenta propia hasta:**
  - **$11,500 (más $2,500 adicionales si tiene 50 años o más) en aportaciones de reducción de salario; y**
  - **Una aportación fija de 2% de sus ingresos netos de trabajo por cuenta propia o una aportación equivalente a sus aportaciones de reducción de salario hasta 3% de sus ingresos netos provenientes de empleo por cuenta propia.**
- **Plan de pensión simplificada del empleado (SEP) — Aporte hasta 25% de sus ingresos netos de trabajo por cuenta propia (no incluyendo aportaciones para usted mismo), hasta $50,000.**
- **Plan 401(k) para un participante.**
  - **Haga diferimientos de salario hasta $17,000, (más $5,500 adicionales si tiene 50 años o más) de su compensación de su negocio ya sea antes de impuestos o como un aporte Roth designado; y**
  - **Aporte hasta un 25% adicional de sus ingresos netos de trabajo por cuenta propia (no incluyendo aportaciones para usted mismo), hasta $50,000 incluyendo diferimientos de salario.**
- **Plan de participación en las ganancias — Usted puede decidir cuánto aportará anualmente, hasta 25% de la compensación (no incluyendo aportaciones para usted mismo) o $50,000.**
- **Plan de adquisición monetaria — Aporte un porcentaje fijo de sus ingresos cada año, hasta 25% de la compensación (no incluyendo aportaciones para usted mismo), de acuerdo a una fórmula especificada en el plan.**
- **Plan de prestaciones definidas — Los aportes los calcula un actuario en base a las prestaciones que usted establece y otros factores (su edad, rendimiento esperado para las inversiones del plan, etc.); la prestación anual máxima puede llegar a $200,000.**

**En general, puede ahorrar para su jubilación en un plan que en un arreglo individual de jubilación.**

### Recursos del IRS

- ***Recursos para planes de jubilación para negocios pequeños* — por qué comenzar con un plan, escoger un plan, qué hacer una vez que su plan esté vigente.**
- ***Tipos de planes* — información sobre cómo establecer y operar diferentes tipos de planes de jubilación.**
- ***Publicación 560*, Planes de jubilación para negocios pequeños (SEP, SIMPLE y Planes Calificados) — explica reglamentos para planes de jubilación para dueños de negocios pequeños, incluyendo personas que trabajan por cuenta propia.**
- ***Recursos IRA* — Información sobre IRA incluyendo aportaciones y límites de deducciones anuales.**
- ***Publicación 590*, Sistemas de Ahorro para la Jubilación (IRA — explica diferentes tipos de IRA, impuesto sobre distribuciones y más.** IRS

## Cumpla con las disposiciones del Foro sobre Impuestos a la Nómina de la APA

La nómina constituye uno de los aspectos más regulados de cualquier negocio. El costo de incumplimiento es muy alto. Asistiendo a un Foro sobre Impuestos a la Nómina de la Asociación Americana de Nómina (APA), un curso de un día ofrecido en 18 ciudades de toda la nación, del 11 al 22 de junio de 2012, puede evitar penalidades al tener conocimientos sobre los últimos cambios relacionados con la nómina del Congreso y agencias federales tales como el IRS, SSA, DOL y el Departamento de Seguridad Nacional.

Los temas incluyen el estado de implementación de la Ley de Atención Médica Asequible de 2010, una actualización sobre la extensión o vencimiento del recorte de 2% del impuesto a la nómina, cómo los fondos de desempleo de fideicomiso están afectando las tasas de impuesto por desempleo y bases salariales, y cómo el formulario de respuesta de Verificación de Empleo Estándar del Organismo Supervisor de las Contrataciones (OCSE) reducirá la carga.

El curso también incluye una explicación de la imposición e informe de algunos de las prestaciones más comunes; revisión de las bases salariales y límites de beneficios ajustados anualmente; y análisis de las revisiones a los formularios y publicaciones del IRS. La mayoría de los cursos de un día también incluye presentaciones realizadas por representante del IRS y/o de la SSA. Directores y gerentes de nómina, funcionarios de impuestos y cumplimiento, controladores, directores financieros, tesoreros y cualquier otra persona involucrada en nóminas en su organización no debería perder esta oportunidad. Para mayor información, visite el sitio web de la APA en *www.americanpayroll.org/taxforum*. APA

# Informe sobre Canjes y Reinversiones Roth 2010

**En el 2010, usted puede haber:**

- convertido (transferido) una cantidad imponible de una cuenta IRA no Roth a una cuenta IRA Roth,
- reinvertido una distribución elegible de un plan calificado de jubilación a una cuenta IRA Roth, o
- hecho una *reinversión Roth dentro del plan* (después del 27 de setiembre, reinvertido una distribución elegible de un plan de jubilación 401(k) o 403(b) a una cuenta Roth designada en el mismo plan).

A menos que usted haya incluido la cantidad total imponible de estos canjes y reinversiones de 2010 en su ingreso bruto de 2010, por lo general deberá incluir la mitad de la cantidad imponible en su ingreso bruto de 2011 y la otra mitad en su ingreso bruto de 2012.

Sin embargo, si tomó una distribución de cualquier cantidad de canje o reinversión de 2010 de su cuenta IRA Roth o cuenta designada Roth, es posible que tenga que informar una cantidad diferente a la mitad en su declaración de impuestos de 2011.

El IRS cuenta con muchos recursos para ayudarlo a informar la cantidad correcta en su declaración de impuestos de 2011, incluyendo:

- *Informe 2011 de canjes y reinversiones Roth de 2010*
- Preguntas frecuentes: *las IRA*
- Preguntas frecuentes: *Cuentas Roth designadas*
- *Publicación 575*, *Ingreso de pensiones y anualidades*
- *Publicación 590*, *Cuentas Individuales de Jubilación (IRA)*
- *Formulario 8606 de 2011*, *IRA no deducibles (Instrucciones)* IRS

# Llega la primavera, haga limpieza en sus registros de nómina

Después de finalizar sus procesos de nómina del final del año, es un momento excelente para empezar a pensar sobre la limpieza de sus archivos antiguos. ¿Qué registros puede destruir y qué registros debe mantener? El Código de Impuestos Internos requiere que todos los empleadores/patronos que retienen y pagan impuestos por ingresos federales, seguro social y Medicare mantengan ciertos registros para cada empleado. No cumplir con estos requisitos puede ocasionar penalidades considerables y grandes concesiones por resolución del tema si usted no puede proporcionar la información requerida al solicitarla el IRS o en un juicio relacionado con el empleo.

### Impuestos sobre el ingreso, Seguro Social y Medicare

Los empleadores/patronos deberán guardar registros de impuestos sobre el ingreso, Seguro Social y Medicare por lo menos cuatro años después de la fecha de vencimiento de la declaración personal de impuestos sobre los ingresos de trabajo del empleado (generalmente el 15 de abril) para el año en el cual se realizó el pago:

- El Número de Identificación de Empleador/Patrono (EIN).
- Nombre, dirección, ocupación y número del Seguro Social del empleado.
- El importe total y fecha de cada pago de compensación y cualquier cantidad retenida por concepto de impuestos u otros. Esto debe incluir las propinas informadas y el valor justo de mercado de los pagos no realizados en efectivo.
- Cantidad de compensación sujeta a retención por impuestos federales sobre el ingreso, seguro Social y Medicare, y el importe correspondiente retenido por cada impuesto (asimismo, la fecha de la retención si la retención se realizó en un día diferente al día de pago).
- El periodo de pago cubierto por cada pago de compensación.
- Si es aplicable, la razón(es) por la que la compensación total y el importe imponible para cada tasa de impuesto es diferente.
- El Formulario W-4 del empleado, *Certificado de deducción en la retención del empleado*
- Las fechas de inicio y finalización de la relación laboral de cada empleado.
- Cualquier declaración proporcionada por el empleado informando las propinas recibidas.
- Información sobre la continuación de pagos salariales hecha al empleado por un empleador/patrono o tercero debido a un accidente o plan de salud. Esto debe incluir las fechas de inicio y fin del periodo de ausencia del trabajo y la cantidad y tasa semanal de cada pago (incluyendo los pagos realizados por terceros). También es necesario que guarde copia del Formulario W-4S del empleado, *Solicitud de retención del impuesto federal sobre el ingreso del pago por enfermedad.*
- Prestaciones suplementarias proporcionadas al empleado y cualquier respaldo requerido.
- El empleado solicita usar el método acumulativo de retención salarial.
- Ajustes o acuerdos de impuestos.
- Copias de las declaraciones de impuestos presentadas (en papel o electrónicamente), incluyendo los Formularios 941 (con Cronogramas B, D y/o R, como sea aplicable), 943, 944, 945, 941-X, W-3, Copia A del Formulario W-2 y cualquiera de los Formularios W-2 enviados a los empleados pero devueltos como imposibles de entregar. Si usted puede reproducir electrónicamente los Formularios W-2 que no se pudieron entregar, puede destruir los originales.
- Cantidades y fechas de los depósitos de impuestos.

### Impuesto al desempleo

Los empleadores/patronos sujetos a la Ley de Impuesto Federal al Desempleo (FUTA) también deberán guardar los siguientes registros por lo menos cuatro años después de la fecha de vencimiento del Formulario 940 o la fecha en que se pagó el impuesto FUTA requerido, o la que sea posterior:

- La cantidad total de compensación pagada al empleado durante el año calendario.
- La cantidad de compensación sujeta al impuesto FUTA.
- Aportaciones estatales de desempleo realizadas, con totales separados para cantidades pagadas por el empleador/patrono y las cantidades retenidas del salario de los empleados. Actualmente, Alaska, Nueva Jersey y Pensilvania exigen aportaciones al empleado.
- Toda la información mostrada en el Formulario 940.
- Si es aplicable, la razón por la cual la compensación total y las cantidades imponibles son diferentes.

### Departamento de Trabajo, requerimientos estatales

Hay también requisitos de registros de retenciones establecidos por el Departamento de Trabajo (DOL), así como también agencias de seguro de salario-hora y desempleo a nivel estatal. Usted puede leer las regulaciones de DOL visitando www.dol.gov/dol/topic/wages/wagesrecordkeeping.htm. Podrá encontrar enlaces a las agencias estatales visitando www.americanpayroll.org/weblink/statelocal-wider. APA

# Cómo reducir el riesgo de robo de identidad

**De acuerdo a la Comisión de Comercio Federal, cada año aproximadamente 9 millones de estadounidenses son víctimas de robo de identidad. Lamentablemente, esa estadística se ha mantenido invariable por bastantes años aun cuando ahora tenemos un mayor conocimiento sobre el peligro.**

**Los negocios son repositorios de tal cantidad de información personalmente identificable (PII). Es nuestra obligación legal salvaguardarla e informar sobre cualquier situación en la cual una violación de esa información puede causar daño a una persona.**

**La ley tiene muy poco que decir con respecto a lo que tienen que hacer los negocios para proteger esa información antes de que surja la violación. Las mejores prácticas para salvaguardar información pueden reducirse a solo unos pocos elementos comunes. La forma en que los ponga en práctica variará de acuerdo a su negocio:**

**Sepa qué información que guarda contiene PII—la información puede usarse para identificar a un trabajador individual, tal como el número del Seguro Social, la dirección del hogar, número de teléfono, fecha de nacimiento, etc.**

**Reduzca la cantidad de información que recopila. Si no tiene motivos comerciales para recopilar datos, entonces no lo haga. Por ejemplo, no hay necesidad de usar el número de Seguro Social de una persona antes de contratarla; por lo tanto, no hay necesidad de recopilar esa información en un formulario de solicitud de empleo.**

**Mantenga su información segura, ya sea en forma electrónica o en papel. Las Firewalls y las contraseñas firmes son tan importantes como las cerraduras de las puertas en lo que se refiere a la seguridad de la información.**

**Elimine los registros de forma apropiada. Los negocios necesitan retener diferentes documentos durante diferentes periodos. Un programa integral de retención y eliminación de registros puede reducir la cantidad de PII que almacena. La eliminación apropiada de PII incluye destruir los documentos cortándolos en tiras o quemándolos.**

**Prepárese para el riesgo. Los negocios no esperan perder computadoras portátiles conteniendo la base de datos completa de los empleados o clientes, pero sucede con más frecuencia de lo que nadie quisiera. Saber a quién contactar, tanto internamente (la oficina ejecutiva, el asesor corporativo, relaciones públicas, etc.) como externamente (agentes de la ley), puede convertir un desastre en un inconveniente.** APA

***Nota del Editor**: La sólida sociedad de la Asociación Americana de Nóminas con el IRS y la SSA le permiten preparar sus publicaciones y cursos, tales como el Foro sobre Impuestos a la Nómina, con la información más exacta y actualizada para educar a los empleadores/patronos. Para obtener mayor información sobre la APA, visite www.americanpayroll.org.*

# Nuevos requisitos de ADA para negocios —15 de marzo

**Vigente desde el 15 de marzo de 2012, todos los alojamientos públicos y otros tipos de negocios en Estados Unidos deben cumplir con los Estándares de ADA 2010 para Diseño Accesible (Estándares de 2010) al construir un nueva instalación o asumir una modificación planificada. Además, los alojamientos públicos (negocios que proporcionan bienes o servicios al público) deben retirar las barreras en las instalaciones existentes de conformidad con los Estándares de 2010. También en esa misma fecha, los hoteles y otros lugares de hospedaje deberán cumplir con las nuevas disposiciones que regulan las reservas de hotel.**

**Los estándares de accesibilidad para algunos elementos de la construcción son diferentes en los Estándares de 2010 a los Estándares originales de 1991. Las instalaciones existentes tienen "un puerto seguro" para elementos de la construcción que ya cumplen con los estándares de 1991. Estos elementos no tienen que modificarse para cumplir con los Estándares de 2010 aun cuando los requisitos han cambiado. Si los elementos no cumplen con los Estándares de 1991, los alojamientos públicos deberán eliminar las barreras cuando sea realmente factible hacerlo.**

**Además, los Estándares de 2010 incluyen, por primera vez, requisitos de accesibilidad para piscinas, piscinas portátiles para niños y spas; saunas y salas de vapor; máquinas y equipo para hacer ejercicios; zonas de juego y otros tipos de instalaciones recreativas. Estos se denominan requisitos "suplementarios". No hay un puerto seguro para los requisitos suplementarios, por lo que en las instalaciones existentes estos elementos también están sujetos al requisito de eliminación de barreras.**

**La eliminación de barreras debe cumplir con los Estándares de 2010 hasta el punto en que sea fácil lograrlo, lo que significa que es "fácil de hacer sin mayores dificultades o gastos". Este requisito se basa en el tamaño y recursos de un negocio — lo que se puede hacer fácilmente varía de negocio a negocio y algunas veces de un año al otro. La obligación de eliminación de barreras es una tarea que continua. Si un negocio debe posponer la eliminación de barreras por razones financieras, se espera que se reanude la eliminación de barreras cuando sea posible hacerlo.**

**Los hoteles también tienen nuevos requisitos para asegurar que los sistemas de reservas permitan a las personas con discapacidades hacer reservaciones para habitaciones accesibles durante las mismas horas y de la misma manera que las personas que reservan habitaciones no accesibles. Entre otras cosas, los hoteles deberán proporcionar información sobre las característica de accesibilidad del hotel y las habitaciones de los invitados a fin de que una persona con una discapacidad pueda decidir si el hotel y la habitación de invitados cumple con sus necesidades y debe garantizar que la habitación específicamente accesible que se reservó se mantenga reservada para el cliente.**

**El Departamento de Justicia ha creado publicaciones amigables para ayudar a que los negocios entiendan los nuevos requisitos, incluyendo la *Actualización de ADA: Un Manual para los Pequeños Negocios*. Tanto estas publicaciones como los reglamentos del título II revisados y los Estándares de 2010 pueden verse y descargarse en el sitio web de ADA en *www.ada.gov*. Se pueden pedir por correo copias individuales de los reglamentos y estándares a la línea de Información de ADA.**

**Si tiene preguntas sobre estos requisitos, llame a la Línea de Información de ADA al 800-514-0301 (voz) o 800-514-0383 (teléfono para sordomudos). Hay Especialistas ADA disponibles para responder sus preguntas y explicar los requisitos ADA de lunes a viernes de 9:30 a.m. a 5:30 p.m. Excepto el día jueves cuyo horario es de 12:30 p.m. hasta 5:30 p.m. (Hora del Este).** DOJ

SSA/IRS Reporter

El SSA/IRS Reporter es publicado por la oficina de comunicaciones del IRS departamento de negocios pequeños/trabajadores por cuenta propia cada cuatrimestre: En primavera (en marzo), verano (en junio), otoño (en septiembre) e invierno (en diciembre).

Cualquier comentario favor de referirlo al editor: Laura Askew

**Dirección Postal** (NO usar para informar sobre un cambio de dirección):
Internal Revenue Service
Small Business/Self-Employed Communications
C2-378, New Carrollton Federal Building
5000 Ellin Road
Lanham, MD 20706

**Correo electrónico** (NO usar para informar sobre un cambio de dirección): SSA.IRS.REPORTER@irs.gov

**Telefax:** 410-962-2572

### ¿Cambio de dirección? ¿Cierre del negocio?

**Notifíquelo al IRS.** Presentando el Formulario 8822 Cambio de Dirección que se encuentra disponible en *www.irs.gov/pub/irs-pdf/f8822.pdf* al centro IRS al que envía sus declaraciones juradas de impuestos de su negocio. Por favor incluya su Número de Identificación Patronal (EIN).

**Cincinnati IRS Center** Cincinnati, OH 45999

**Ogden IRS Center** MS:6273, Ogden, UT 84207
Attn: BMF Entity Control Unit

**Desde fuera de EE.UU.:**
Philadelphia IRS Center, Philadelphia, PA 19255

**La reproducción de artículos** Esta publicación está cubierta bajo el Título 17, Sección 105 del Código de Estados Unidos que estipula que el trabajo preparado por un funcionario o empleado del gobierno de los Estados Unidos como una parte de sus obligaciones oficiales pone el mismo en el dominio público. Para información específica, vaya a *www.copyright.gov/title17/92chap1.html*.

### Los números de teléfono de ayuda del IRS y las direcciones Web ahora en IRS.gov

Los números de teléfono de "Ayuda" del IRS y de la SSA y las direcciones Web se encuentran ahora publicados en IRS.gov en *www.irs.gov/businesses/small/article/0%2C%2Cid=109886%2C00.html*.

## ¿Está listo para usar E-Verify?

Los empleadores/patronos necesitan una planta de personal legal. *E-Verify*, el servicio basado en la web del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) y la Administración del Seguro Social (SSA), facilita a los empleadores/patronos la confirmación rápida de la elegibilidad de nuevos trabajadores. Ahora, empleadores/patronos utilizan E-Verify en más de un millón de lugares de trabajo en toda la nación. ¿Está considerando inscribirse para usar E-Verify? Continúe leyendo para obtener información sobre cómo dar ese paso.

### ¿Por qué debería utilizar E-Verify?

La ley de Estados Unidos exige que empleadores/patronos contraten solo individuos que trabajen legalmente en los estados Unidos. Decidir usar E-Verify es un paso importante para apoyar una planta de personal legal.

Los usuarios califican altamente a E-Verify por su buen servicio al cliente. Una gran mayoría de usuarios indica que es probable que recomienden y sigan usando E-Verify, están de acuerdo en que es fácil de usar y confían en la exactitud de este servicio. Inscribirse para utilizar E-Verify es rápido y fácil.

### ¿Cómo me inscribo en E-Verify?

Su compañía debe inscribirse en E-Verify antes de poder acceder al servicio. E-Verify posee varios recursos para responder sus preguntas y ayudarlo a prepararse. Explore estos recursos en el sitio web de E-Verify (www.dhs.gov/E-Verify). Visite la sección *Inicio* para conocer los Requisitos de Sistema, una descripción del proceso de inscripción y la Lista de Verificación de Inscripción. La *Guía de Referencia Rápida de Inscripción de E-Verify* y el *video: Cómo inscribirse en E-Verify* lo guiarán en el proceso y responderán preguntas fundamentales. Puede revisar el *Memorando de Entendimiento de E-Verify* y *Manual de Usuario de E-Verify para Empleadores/Patronos*. También puede aprender más sobre E-Verify en un webinario gratuito conducido por expertos del DHS. Vea la *Programación de webinarios*.

¿Está listo para inscribirse? Diríjase a la página web de *Inscripción a E-Verify*. DHS

SSA/IRS

# Reporter

Social Security Administration

Internal Revenue Service

Verano 2012

Boletín para los empleadores/patronos

## 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

## 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 Héroes 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 descontinuará 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 formateo detalladas en las *Especificaciones para presentar Formularios W-2C de forma electrónica (EFW2C)*. Si considera que el limite 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 ¡usted 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*).**

SSA/IRS Reporter

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 estales 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/wvchildsupportdirect* (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 webinario 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 lanzo 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”.

**Suscríbase a** *e-News para pequeños negocios*

IRS