

**Social Security  
Administration**

**Internal  
Revenue Service**

**En esta  
edición...**

**Noticias y notas**  
Página 2

**Calculadora para  
retenciones del IRS**  
Página 3

**Prácticas injustas de  
trabajo relacionadas  
con la inmigración**  
Página 3

**Prepare bien la  
documentación de  
nuevas contrataciones  
la primera vez  
(e-Payment)**  
Página 4

**Iowa promulga  
ley para pagar la  
manutención de niños  
electrónicamente  
(e-Payment)**  
Página 4

**E-Verify obtiene  
altos puntajes**  
Página 5

**Manutención de niños  
extiende la mano a  
empleadores/patronos**  
Página 5

**USCIS emite  
Formulario I-9  
actualizado Manual  
para empleadores/  
patronos**  
Página 6

# Reporter

**Verano 2011**

**Boletín para los empleadores/patronos**

## Orientación provisoria para el Formulario W-2 Informe de cobertura de atención médica

**T**al como se describió en la nota de prensa [IR 2011-31](#), el IRS emitió orientación provisoria para los empleadores/patronos, [Notificación 2011-28](#), sobre el informe del Formulario W-2 anual de cada empleado del costo de la cobertura del seguro médico que auspician para los empleados. El IRS también está solicitando comentarios sobre esta orientación provisoria.

Estos nuevos informes para los empleados son solo para que tengan conocimientos sobre el costo de su cobertura médica y no es motivo para que la cobertura médica excludible proporcionada por el empleador/patrono, se convierta en salarios o ingresos o que esté sujeta a impuestos. El costo se informará en el Casillero 12 con el Código DD en los Formularios W-2.

La *Ley de atención médica asequible* dispone que los empleadores/patronos informen el costo de la cobertura de atención médica proporcionada por el empleador/patrono en el Formulario W-2. La [Notificación 2010-69](#), emitida el último otoño, hizo que este requisito fuera opcional para todos los empleadores/patronos para los Formularios W-2 de 2011 (generalmente se proporcionan a los empleadores/patronos en enero 2012).

La Notificación 2011-28 ofrece ayuda a los empleadores/patronos más pequeños (aquellos que presentaron a la SSA menos de 250 Formularios W-2 para el año anterior) haciendo que este requisito sea opcional para ellos por lo menos para los Formularios W-2 para 2012. Por lo tanto, cualquier empleador/patrono que presenta menos de 250 Formularios W-2 para 2011 (generalmente se entregan en 2012) no estará sujeto al

requisito de los Formularios W-2 para 2012. La ayuda a los pequeños empleadores/patronos continuará hasta que se emita nueva orientación.

Otros tipos de ayuda aplicables para 2012 y hasta que se emita orientación adicional incluyen excepciones para:

- planes de varios empleadores/patronos
  - planes odontológicos y/o de la vista separados, y
  - Formularios W-2 que se entregan a los empleados que terminan sus servicios antes de finalizar el año calendario y solicitan un Formulario W-2 antes de terminar ese año.
- Para los empleadores/patronos que están sujetos al requisito de informe de los Formularios W-2 para 2012 (o aquellos que eligen informar el costo de la cobertura de atención médica en los Formularios W-2 para 2011), el aviso explica:
- cómo calcular el costo de la cobertura, incluyendo generalmente las cantidades pagadas por el empleador/patrono y el empleado, pero que también cubre los métodos para los planes de autoseguro;
  - cómo manejar la reducciones salariales para arreglos de salud flexibles; y
  - que no se exigirá que los empleadores/patronos emitan un Formulario W-2 a ninguna persona a la que el empleador/patrono no le correspondería hacerlo (como jubilados con continuación de beneficios de salud).

Podrá encontrar más información sobre las disposiciones tributarias en el *Ley de atención médica asequible* en las [Páginas de ACA](#) de IRS.gov. **IRS**

## Aleatorización del número de Seguro Social

**E**l Seguro Social está cambiando la forma de emisión de los números de Seguro Social (SSN). Este cambio se conoce como "aleatorización". El Seguro Social desarrolla este nuevo método para ayudar a proteger la integridad del SSN. La aleatorización también extenderá la mayor duración del SSN de nueve dígitos a escala nacional. El Seguro Social tiene intenciones de implementar la nueva metodología de asignación el 25 de junio de 2011.

La aleatorización del SSN afectará su proceso de asignación como sigue:

- Eliminará el significado geográfico de los primeros tres dígitos del SSN, conocido actualmente como el número de área, no distribuyendo ya los números de área para asignación a personas en estados específicos.
- Eliminará el significado del número de grupo más alto y como resultado se congelará la Lista del grupo alto pero se podrá usar para los SSN validados emitidos antes de la fecha de implementación de la aleatorización.

*continúa en la página 2*

## NOTICIAS Y NOTAS

## ¿Realmente necesita ver la tarjeta?

Los empleadores/patronos solicitan con frecuencia ver la tarjeta del Seguro Social del empleado. Pero, ¿es necesario realmente que la vean? Desde 1936, el Seguro Social ha emitido más de 30 versiones diferentes de tarjeta con el número de Seguro Social (SSN), lo que hace difícil reconocer una tarjeta válida. Algunas veces cuando le pide a un empleado que le muestre su tarjeta, el empleado no la puede encontrar. En cualquier de los casos, usted no tiene que enviar a esa persona a una oficina del Seguro Social.

Utilice en su lugar el *Servicio gratuito de verificación del número de seguro Social* (SSNVS). El SSNVS permite que los empleadores/patronos registrados verifiquen rápidamente si el nombre y SSN de la persona coinciden con los registros del seguro Social. Es posible también que imprima una copia de la respuesta del Seguro Social para dejar como evidencia en su carpeta de personal. Hace que usted y el empleado ahorren tiempo. **SSA**

## Aprenda más en línea

■ Instrucciones e información del W-2 para el empleador:

[www.socialsecurity.gov/employer](http://www.socialsecurity.gov/employer)

## ¿Es verdad que puedo corregir los Formularios W-2 en línea?

¡Claro que sí! Con el W-2C en línea puede completar hasta cinco Formularios W-2C en la computadora, presentarlos e imprimir copias para sus empleados y para sus registros. ¡Es todo gratis! Si tiene más de cinco para corregir, empiece con un nuevo juego de W-2C. En el sitio web del empleador/patrono del Seguro Social encontrará toda la información que necesita.

Si ya cuenta con el software W-2C, puede probar sus archivos usando el software gratuito del Seguro Social AccuW2C antes de enviarnoslos. Luego cargue su archivo W-2C (formato EFW2C) en el Seguro Social en forma gratuita. Archive sus W-2C tan pronto como descubra un error y proporcione una copia a su empleado. **SSA**

## Aprenda más en línea

■ Instrucciones e información del W-2 para el empleador/patrono:

[www.socialsecurity.gov/employer](http://www.socialsecurity.gov/employer)

■ W-2C en línea: [www.socialsecurity.gov/employer/bsotut.htm](http://www.socialsecurity.gov/employer/bsotut.htm)

■ EFW2C en línea: [www.socialsecurity.gov/employer/pub.htm](http://www.socialsecurity.gov/employer/pub.htm)

■ Manual en línea de servicios de negocios

[www.socialsecurity.gov/employer/bsobhnew.htm](http://www.socialsecurity.gov/employer/bsobhnew.htm)

■ Centro de Servicio de informes del empleador/patrono: 800-772-6270, lunes a viernes, 7 am a 7 pm (hora oficial del este)

## El IRS ya no envía más los Paquetes de formularios del impuesto a la nómina por correo postal

El IRS ha dejado de enviar los paquetes de formularios de impuesto a los contribuyentes de negocios incluyendo el Formulario 941, *Declaración Trimestral de Impuestos Federales del Empleador*. Encontrará una lista completa de los formularios de impuestos al empleo, al consumo y a los ingresos en IRS.gov. IRS.gov cuenta con información sobre cómo descargar o pedir los formularios e instrucciones para presentar declaraciones en papel. También están disponibles la mayoría de los formularios para negocios a través de profesionales de impuestos y software de impuestos.

El IRS dio estos pasos debido al aumento continuo de la presentación electrónica de negocios y para reducir costos. **IRS**

## Planes del IRS para empleados, ¡recursos gratuitos!

El Servicio de Impuestos Internos cuenta con excelente información sobre planes de jubilación, desde elegir un plan para su compañía hasta formular preguntas frecuentes sobre cómo sacar dinero, ¡todo gratis! Visite [www.irs.gov/retirement/index.html](http://www.irs.gov/retirement/index.html) para obtener información sobre:

■ Elección de un plan de jubilación – el *Navegador de planes de jubilación* es una guía web para ayudar a su negocio a elegir un plan de jubilación, incluye un cuadro para ayudarlo a comparar las diferentes clases de planes.

■ Mantener planes y corregir errores – el *Navegador de planes de jubilación* ofrece recursos para ayudarlo a mantener y corregir los errores de su plan.

■ Tipos de planes – descripciones detalladas y recursos de varios tipos de planes de jubilación y las normas correspondientes.

■ Formularios/Publicaciones/Productos – una lista de formularios y publicaciones relacionada con los planes de jubilación disponibles para ver y descargar.

■ *Boletín de Noticias de jubilación para los empleadores/patronos (Retirement News for Employers)* – un boletín electrónico gratuito con información de planes de jubilación para los propietarios de negocios.

■ Preguntas frecuentes – sobre una variedad de temas de planes de jubilación.

■ Servicio al cliente – para recibir ayuda con respecto a preguntas técnicas y de procedimiento de planes de jubilación. **IRS**

## ¿Qué hay de nuevo del informe sobre una nueva contratación? Fecha de contratación

¿Sabía usted que el Informe sobre una nueva contratación es una de las mejores herramientas para ubicar a padres sin custodia que pueden estar evadiendo sus responsabilidades de manutención de niños? Los empleadores/patronos juegan un papel clave en asegurar que los niños reciban el apoyo financiero que necesitan. La *Ley de responsabilidad personal y oportunidad de trabajo* (PRWORA) de 1996 exige que los empleadores/patronos informen todas las nuevas contrataciones a su Directorio Estatal de Nuevas Contrataciones. Más aún, se aprobó recientemente la *Ley de resolución de reclamos de 2010* para reformar el programa de seguros de desempleo, incluyendo cambios a la Sección 453A (b) y (c) de la Ley del Seguro Social. Esta legislación agregó un nuevo requisito que deben informar los empleadores/patronos, además de otra información, deben indicar la fecha en la que un empleado prestó por primera vez servicios a cambio de pago. La ley del “primer día de trabajo” entra en vigencia el 8 de junio de 2011. Para obtener mayor información sobre el informe de nuevas contrataciones, visite el sitio web de la Oficina Federal de Cumplimiento de Manutención de Niños en [www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/newhire.htm](http://www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/newhire.htm). **HHS**

## Aleatorización del Seguro Social

Continúa de la página 1

■ Los números de área no asignados previamente se incluirán para asignación excluyendo los números de área 000, 666 y 900-999.

Es posible que estos cambios al SSN requieran sistemas o actualizaciones de procesos de negocios para adaptar la aleatorización del SSN. **SSA**

## Aprenda más en línea

■ Preguntas frecuentes sobre la aleatorización del número de Seguro Social:

[www.socialsecurity.gov/employer/randomizationfaqs.html](http://www.socialsecurity.gov/employer/randomizationfaqs.html)

## Use la calculadora para retenciones del IRS para ajustar sus retenciones

**A** partir del 18 de marzo, el Servicio de Impuestos Internos ha emitido más de 63 millones de reembolsos con un promedio de \$3,004 por reembolso.

Cuanto mayor sea el reembolso que usted recibe significa que ha pagado más dinero durante el año debido a que sus retenciones no reflejan con exactitud el impuesto adeudado. Por supuesto hay algunas excepciones – los créditos tributarios especiales pueden ser la causa de un reembolso mayor o puede haber adeudado un impuesto cuando presentó su declaración de impuestos este año. De cualquier manera, puede ser el momento de evaluar su retención de impuestos y determinar si es necesario ajustarla.

Si usted es un empleado, la *Calculadora para retenciones del IRS* puede ayudarlo a determinar si necesita proporcionarle un Formulario W-4 nuevo,

*Certificado de exención de retenciones del empleado*, a su empleador/patrono.

Esto ayudará a evitar la retención de una cantidad excesiva o muy poco impuesto federal de su pago. Puede usar los resultados de la calculadora para ayudarlo a completar el formulario. Se puede acceder a la *Calculadora para retenciones del IRS* en [www.irs.gov](http://www.irs.gov) – ingrese la palabra calculadora en el casillero de búsqueda. También puede usar las hojas de trabajo del Formulario W-4 en la Publicación 919, *¿Cómo ajusto mi retención de impuestos?*

Los cambios importantes en la vida también pueden hacer necesario realizar un cambio en su retención. Matrimonio, divorcio, muerte de un dependiente y el nacimiento o adopción de un niño son todos cambios de vida que requieren una modificación en la cantidad de exenciones reclamadas en su W-4. Revise su retención si

existen cambios personales o financieros en su vida o cambios en la legislación que pueden afectar su responsabilidad tributaria.

Hágase la siguiente pregunta, “¿Existe una manera mejor de asegurar que estoy haciendo trabajar mi dinero durante todo el año?” A lo mejor desea considerar el uso de la *Calculadora para retenciones del IRS* para reevaluar su retención de impuestos de 2011 y sus pagos tributarios estimados. **IRS**

### Artículos relacionados

- Publicación 919, *¿Cómo ajusto mi retención de impuestos?*
- Calculadora para retenciones del IRS
- Certificado de Exención de Retenciones del Empleado W-4

## Oficina de Consejería Especial para Prácticas Injustas de Trabajo Relacionadas con Inmigración

**L**a Oficina de Consejería Especial para Prácticas Injustas de Trabajo Relacionadas con Inmigración (OSC), la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia, tiene la responsabilidad de hacer cumplir la disposición contra la discriminación de nuestra ley de inmigración de la nación, la *Ley de inmigración y nacionalidad*. Los empleadores/patronos deben saber que si bien tienen la obligación de obedecer la ley de inmigración al contratar solo trabajadores autorizados, tampoco deben infringir las leyes contra la discriminación al contratar o despedir a los trabajadores.

La ley específicamente prohíbe a los empleadores/patronos de involucrarse en cuatro tipos de actos discriminatorios: Primero, los empleadores/patronos no pueden rehusarse a contratar y no pueden despedir a trabajadores autorizados a trabajar en Estados Unidos debido a su nacionalidad o estado de ciudadanía. Por ejemplo, los empleadores/patronos no pueden rehusarse a contratar a un solicitante de trabajo debido a su apariencia de extranjero o acento. Segundo, los empleadores/patronos no pueden pedirle a los solicitantes de trabajo tener un estado de ciudadanía o visa específico a menos que lo disponga la ley o contrato del gobierno. Esto quiere decir que las preferencias por ciudadanos estadounidenses o poseedores de visas temporales es en contra de la ley. Más aún, un empleador/patrono que prefiere contratar trabajadores indocumentados sobre

trabajadores autorizados, podría estar violando la ley de inmigración en dos formas marcadas – al emplear trabajadores no autorizados y al discriminar a trabajadores autorizados quienes pueden estar protegidos de discriminación por ser ciudadanos. Tercero, los empleadores/patronos no pueden discriminar a los trabajadores solicitándoles más documentos que los requeridos por ley para probar su identidad y elegibilidad para trabajar en este país (esto se conoce como “abuso de documentación”). Se proporciona una lista de documentos aceptables en la parte posterior del *Formulario de verificación de elegibilidad de empleo* (conocida normalmente como Formulario I-9), que los empleadores/patronos deben completar para todas las nuevas contrataciones. Finalmente, los empleadores/patronos no pueden tomar represalias contra los trabajadores que hacen valer sus derechos de conformidad con la disposición contra discriminación. Es posible que se exija a los empleadores/patronos que discriminan o toman represalias contra los trabajadores que contraten o vuelvan a contratar al trabajador, paguen salarios con retroactividad, paguen multas civiles, cambien políticas internas para evitar mayor discriminación y cumplan con un periodo de supervisión impuesto por el Departamento de Justicia.

A fin de entender mejor las responsabilidades de los empleadores/patronos de conformidad con la disposición en contra de la discriminación, visite el sitio web de la

OSC en [www.justice.gov/crt/about/osc](http://www.justice.gov/crt/about/osc). La OSC también opera una línea directa que funciona como un medio informal de resolución de conflictos alternativo. A través de su línea directa, el personal de la OSC puede intervenir exitosamente para resolver una presunta discriminación, descartando la necesidad de una mayor investigación por parte de la OSC. Los empleadores/patronos también pueden llamar a la línea directa para formular preguntas sobre cómo evitar la discriminación durante los procesos de I-9 y E-Verify, así como para responder preguntas sobre prácticas no-discriminatorias relacionadas con la contratación y despido.

Otra forma efectiva de familiarizarse con las obligaciones del empleador/patrono es aprovechar los recursos de educación pública y extensión de la OSC. La OSC ha llevado a cabo muchas presentaciones de extensión a empleadores/patronos y grupos de empleadores en todo el país. Asimismo, hay disponible una variedad de material de extensión impreso y en video para descargar del sitio web de la OSC en [www.justice.gov/crt/about/osc](http://www.justice.gov/crt/about/osc). Si lo solicita, la OSC también enviará cantidades razonables de estos materiales impresos y en video sin costo alguno.

La OSC espera con agrado trabajar con los empleadores/patronos para asegurar de que cumplan con la disposición en contra de la discriminación de la INA al no verse involucrados en discriminación debido a nacionalidad o estado de ciudadanía. **DOJ**



## Prepare bien la documentación de nuevas contrataciones la primera vez

**A** medida que la economía sigue mejorando, es posible que considere contratar nuevos empleados. Si lo hace, estos son algunos consejos de la Asociación Americana de Nómina para preparar la documentación bien la primera vez y evitar posibles problemas.

### Verifique la elegibilidad para trabajar

Verifique que el empleado sea legalmente elegible para trabajar en Estados Unidos. Tanto el empleado como el empleador/patrono deben ambos completar sus partes del Formulario I-9, *Verificación de elegibilidad para trabajar*, y el empleado deberá mostrar documentos originales que prueben su identidad y autorización para trabajar. Diríjase a [www.uscis.gov/I-9](http://www.uscis.gov/I-9) para obtener la última versión de formulario, la lista de documentos aceptables y el *Manual para empleadores/patronos*.

Más de 255,000 empleadores/patronos utilizan el sistema E-Verify en [www.dhs.gov/E-Verify](http://www.dhs.gov/E-Verify), que verifica electrónicamente la elegibilidad de trabajo de la nueva contratación y si el nombre y número de seguro social (SSN) coincide con los registros del gobierno. E-Verify es operado por los Servicios de ciudadanía e inmigración de Estados Unidos. La mayoría de los contratistas del gobierno federal exigen su uso para las nuevas contrataciones y empleados actuales que trabajan con un contrato elegible. Varios estados también exigen que los empleadores/patronos usen E-Verify, esto incluye Arizona, Georgia, Minnesota, Mississippi, Missouri, Nebraska, Oklahoma, South Carolina, Tennessee y Utah.

### Certificados de exención de retenciones

El empleado debe completar un Formulario W-4, *Certificado de exención de retenciones del empleado* ([www.irs.gov/pub/irs-pdf/fw4.pdf](http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fw4.pdf)) y cualquier formulario aplicable estatal o local de retención para que el

empleador/patrono sepa cuánto impuesto sobre el ingreso personal retener. Si el empleado no completa y presenta un Formulario W-4, retenga el impuesto sobre el ingreso personal considerando el estado civil de "soltero" y sin ninguna asignación de retención.

Puede pedirle al empleado que le muestre la tarjeta del Seguro Social (puede fotocopiarla) a fin de tener mayor seguridad de que el nombre y el SSN que ingresa en sus registros de nómina y los informes federales y estatales (como el Formulario W-2) están correctos. La precisión asegura que el empleado obtenga todos los beneficios que le corresponden, tales como el seguro por desempleo y eventualmente, beneficios de jubilación, y garantiza que no reciba avisos de errores y multas posibles.

### Verifique el nombre y número del empleado

Aún cuando haya visto la tarjeta de seguro social del empleado, es una buena idea verificar si coincide el nombre y el SSN, en caso de un cambio de nombre o fraude. Además, es fácil y sin costo. Puede hacerlo en línea en [www.ssa.gov/employer/ssnv.htm](http://www.ssa.gov/employer/ssnv.htm).

El proceso de registro para verificación en línea puede tomar algunos días debido a que su autorización para usar el *Servicio de verificación del número de seguro social* deberá enviársele por correo postal a su empleador/patrono. Una vez registrado, también puede usar el servicio telefónico llamando al 1-800-772-6270 para verificar la información de hasta cinco empleados por vez. Tenga preparado el nombre del empleador y el EIN federal y el nombre, SSN, sexo y fecha de nacimiento del empleado.

Encontrará más información, incluyendo cómo formatear correctamente los nombres y que hacer si el empleado nunca le dio un SSN, en [www.socialsecurity.gov/employer/critical.htm](http://www.socialsecurity.gov/employer/critical.htm).

### Informe al estado sobre la nueva contratación

Deberá informarse al estado cada nueva contratación en la que trabaja poco después de la fecha de contratación. Esta información se compara con los registros de manutención de niños a nivel estatal y nacional para ubicar a los padres que no cumplen con los pagos. Asimismo, muchos estados están usando la información para combatir el fraude en las áreas de seguro por desempleo, seguro por discapacidad y beneficios por accidentes de trabajo.

La información que se deberá proporcionar es el nombre, dirección y SSN del empleado, además del nombre, dirección y EIN federal del empleador/patrono. Algunos estados también requieren más datos. Y, empezando en el verano de 2011, los empleadores/patronos deberán incluir el primer día de trabajo por el cual se paga al empleado.

El informe de nuevas contrataciones se puede realizar tan fácilmente como enviar por fax una copia del W-4 del empleado a una agencia estatal; sin embargo cada estado ofrece más métodos que van desde enviar por correo postal un informe impreso a sistemas telefónicos interactivos a presentaciones de Internet. Además, los empleadores/patronos de varios estados pueden elegir enviar todos sus informes de nuevas contrataciones solo a un estado.

Encontrará más información, incluyendo los enlaces a lo que requiere cada estado en [www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/newhire.htm](http://www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/newhire.htm). **APA**

*Nota del Editor: La sólida asociación de la Asociación Americana de Nómina con el IRS y la SSA posibilitan la preparación de clases y publicaciones, tales como la Fuente de la Nómina (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](http://www.americanpayroll.org).*

## Iowa promulga ley para pagar la manutención de niños electrónicamente (e-Payment)

**I**owa es el décimo tercer estado que exige que los empleadores/patronos envíen sus pagos por manutención de niños electrónicamente. Para el 31 de diciembre de 2011, los empleadores/patronos con 1,000 o más empleados deberán remitir sus pagos por manutención de niños en forma electrónica. Para los empleadores/patronos con 500 a 999 empleados, la fecha de cumplimiento es el 31 de diciembre de 2012. Para los empleadores/patronos con 200 a 499 empleados y para los empleadores/patronos con 100 o más empleados que usan un agente para el procesamiento de la nómina, la fecha de cumplimiento es el 31 de diciembre de 2013.

Los empleadores/patronos con menos de 200 empleados y que manejan su propia nómina, no

están sujetos a la obligación de transferencia electrónica de fondos (EFT). Los empleadores/patronos con menos de 100 empleados y que usan un proveedor de servicios de nómina, tampoco están sujetos a la obligación de usar la EFT. Si se determina que la EFT causaría dificultades indebidas, los empleadores/patronos pueden optar por enviar los pagos electrónicamente a través de un sitio web operado por el Estado de Iowa.

Para mayor información, póngase en contacto con: Iowa Collection Services Center  
Teléfono: 877-274-2580  
Correo electrónico: [csrue@dhs.state.ia.us](mailto:csrue@dhs.state.ia.us)  
Sitio web: [www.iowachildsupport.gov](http://www.iowachildsupport.gov) o [www.secureapp.dhs.state.ia.us/epay](http://www.secureapp.dhs.state.ia.us/epay)

Otros estados que han promulgado la ley que exige el uso de EFT para los pagos de manutención de niños son California, Florida, Illinois, Indiana, Massachusetts, Nebraska, Nevada, Ohio, Oregon, Pennsylvania, Texas y Virginia. Para conocer los requisitos específicos al estado, visite el sitio web de la Oficina de Cumplimiento de Manutención de Niños en [www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/electronic\\_payments\\_legislation.htm](http://www.acf.hhs.gov/programs/cse/newhire/employer/private/electronic_payments_legislation.htm).

Para mayor información, póngase en contacto con Nancy Benner en [nancy.benner@acf.hhs.gov](mailto:nancy.benner@acf.hhs.gov) o por teléfono al 202-401-5528. **HHS**

## E-Verify obtiene puntajes altos

**E**-Verify, el servicio gratuito en la web de verificación de elegibilidad de empleo operado por el Departamento de Seguridad Nacional, obtiene puntajes altos de los empleadores/patronos por servicio al cliente y facilidad de uso. E-Verify permite a los empleadores/patronos verificar rápidamente la elegibilidad de sus empleados recién contratados para trabajar en Estados Unidos legalmente.

### Servicio al cliente

E-Verify ofrece apoyo altamente calificado al cliente. De conformidad con una encuesta realizada en forma independiente del Índice Americano de Satisfacción del Cliente (ACSI), los clientes de E-Verify le brindan a la experiencia de usuario de E-Verify un puntaje general de satisfacción del cliente de 82 de un posible 100. Este puntaje está definitivamente sobre la clasificación del promedio del gobierno federal de 69. Vea la encuesta en línea en <http://go.usa.gov/2C2>.

Uno de los aspectos de E-Verify que más les gustó a las personas que respondieron fue el soporte al cliente, que recibió un puntaje de 89. Otras conclusiones clave de la encuesta revelaron que una mayoría abrumadora de usuarios probablemente recomendarían E-Verify a otros empleadores/patronos, tenían confianza en la precisión de E-Verify y probablemente continuarían utilizando el programa.

DHS ha introducido y ampliado varias iniciativas que mejoran y apoyan la experiencia del cliente de E-Verify, incluyendo una nueva aplicación web, cotejo de fotografías de pasaporte, sitio web revisado, una selección mayor de webinars gratuitos, actualizaciones oportunas a través de Twitter y un boletín electrónico.

### Nueva aplicación

La aplicación web rediseñada de E-Verify realza la usabilidad, seguridad, precisión y eficiencia de E-Verify. E-Verify rediseñado presenta un diseño moderno y limpio, navegación fácil e intuitiva y lenguaje simple y claro. Los clientes califican altamente el nuevo diseño.

Normalmente, verificar con E-Verify la elegibilidad para el trabajo de un empleado consiste de solo tres pasos. Por ejemplo, el primer paso para establecer un caso es ingresar a la información del empleado del Formulario I-9. La aplicación rediseñada perfeccionó el proceso para que fuera más fácil y para reducir errores de escritura y otros errores de ingreso de datos que pudieran causar la no confirmación tentativa. Mire un corto video para ver cuán fácil es establecer un caso en E-Verify en su sitio web, [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify).

Los usuarios de E-Verify le dan al proceso un puntaje alto y califican el programa como rápido y fácil de usar, de conformidad con los resultados de la encuesta ACSI.

A fin de asegurar que el registro fuera fácil, el DHS produjo un video corto que explica rápidamente lo que está involucrado. Ese video se encuentra también en el sitio web de E-Verify.

### Cotejo de fotografías de pasaporte

DHS ha realizado la aplicación web de E-Verify por medio de un Cotejo de fotografía de los pasaportes (Passport Photo Check), una nueva característica que busca la verificación de datos y fotografías de pasaportes de EE. UU. para apoyar el proceso de verificación. Se trata de un paso importante para mejorar la precisión e integridad de E-Verify.

### Webinarios

DHS ofrece webinarios gratuitos durante todo el mes, diseñados especialmente para los usuarios actuales y futuros. Los temas de los webinarios incluyen: Perspectiva general de E-Verify, E-Verify para usuarios existentes, E-Verify para el contratista federal y el Formulario I-9. Los participantes tienen oportunidad de formular preguntas al presentador. Si desea asistir a un seminario gratuito en vivo sin salir de la oficina, regístrese para un webinar en <http://go.usa.gov/it1>.

### Twitter también

Para obtener actualizaciones cortas y oportunas sobre E-Verify y el Formulario I-9, siga a través del twitter: Twitter@USCIS. Si desea obtener resúmenes de los avances y actividades de E-Verify, consulte E-Verify Connection en <http://go.usa.gov/2Cb>, un boletín electrónico distribuido por los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de EE. UU. Para suscribirse, envíe un mensaje que diga SUBSCRIBE (SUSCRIBIR) en la línea de asunto a E-VerifyOutreach@dhs.gov.

### E-Verify está creciendo

E-Verify está siendo usado en la actualidad por más de 1250,00 empleadores/patronos en más de 860,000 sitios de trabajo. E-Verify está creciendo rápidamente, con aproximadamente 1,200 nuevos negocios que se inscriben cada semana. Para la mayoría de los empleadores/patronos, el uso de E-Verify es voluntario y está limitado a verificar solo a nuevos empleados. A partir de septiembre de 2009, E-Verify es obligatorio para muchos contratistas federales.

Para obtener más información sobre E-Verify, visite [www.dhs.gov/E-Verify](http://www.dhs.gov/E-Verify). El apoyo al cliente de E-Verify también se encuentra disponible para responder sus preguntas. Llame al 888-464-4218 o envíe un correo electrónico a E-Verify@dhs.gov. **DHS**

## Los empleadores/patronos importan: Manutención de niños extiende la mano a los empleadores

**L**a Oficina Federal de Cumplimiento de Manutención de Niños (OCSE) está auspiciando un *Simposio de empleadores/patronos* del 3 al 4 de agosto de 2011 en Atlanta, GA. Destacados ejecutivos, profesionales de negocios, profesionales de nómina y representantes judiciales de todo el país, así como también profesionales estatales y federales del programa de manutención de niños, se reunirán en esta conferencia en la que la asistencia es por invitación. La asistencia se limita a 100 participantes a fin de asegurar un análisis a profundidad de áreas que contribuyen al éxito de la asociación entre el

programa de manutención de niños y los empleadores/patronos. El Simposio reunirá a personas encargadas de la toma de decisiones y expertos en manutención de niños, comunidades de empleadores y judiciales para analizar áreas de preocupación mutua a fin de identificar soluciones de corto y largo plazo. El Simposio se realizará en un contexto de grupo a fin de discutir revisiones a la retención de ingresos para la orden de manutención (IWO); prácticas electrónicas de negocios tales como órdenes electrónicas de retención de ingresos (e-IWO), pagos electrónicos y automatización de la

**Notificación Nacional de Manutención Médica (NMSN); mejora de la comunicación entre grupos de interés; informes y retenciones de pagos de sumas globales; y nuevas tendencias de negocios. Las recomendaciones de las discusiones se compilarán y compartirán con todas las agencias estatales y tribales de manutención de niños, representantes de la comunicada de empleadores/patronos, y el poder judicial. Para obtener mayor información sobre la conferencia, envíe un correo electrónico a [employerservices@acf.hhs.gov](mailto:employerservices@acf.hhs.gov). **HHS****



## USCIS emite el formulario I-9 actualizado, *Manual para Empleadores*

El *Manual para empleadores/patronos: Instrucciones para completar el Formulario I-9*, emitido por los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de EE. UU. (USCIS), ayuda a los empleadores a entender mejor el proceso del Formulario I-9, *Verificación de elegibilidad para el trabajo*. El *Manual para empleadores/patronos* revisado (Rev. 01/05/11), está disponible en la página del Formulario I-9 de [www.uscis.gov](http://www.uscis.gov), y en la sección de publicaciones de [www.dhs.gov/E-Verify](http://www.dhs.gov/E-Verify).

Por ley, todos los empleadores/patronos deberán verificar la identidad y autorización de trabajo de cada trabajador contratado para trabajar en Estados Unidos después del 6 de noviembre de 1986. A fin de cumplir con la ley, los empleadores/patronos deberán completar el Formulario I-9, *Verificación de Elegibilidad para el Trabajo*.

El *Manual para empleadores/patronos*, también conocido como M-274, es la guía oficial para el proceso del Formulario I-9. Algunas de las muchas mejoras, nuevas secciones y herramientas incluidas en esta revisión son:

- Nuevas ayudas visuales para completar el Formulario I-9
- Mayor orientación para los residentes permanentes legales, refugiados y asilados, personas en *Estado Protegido Temporal* (TPS), visitas de intercambio y estudiantes extranjeros
- Mayor orientación en la tramitación de empleados en el estado H1-B y H2-A
- Mayor orientación en extensiones de permanencia de empleados con autorización temporal para trabajar
- Ejemplo de documentos nuevos y revisados emitidos por USCIS
- Orientación sobre documentos tribales de los nativos estadounidenses
- Almacenaje y retención electrónica de Formularios I-9
- Respuestas actualizadas a preguntas frecuentes

El *Manual para empleadores/patronos* ahora también incluye información para empleadores en la Commonwealth de las Islas Marianas del Norte (CNMI). Los empleadores de CNMI deberán verificar la autorización de trabajo en el Formulario I-9 CNMI para todos los empleados contratados en o después del 28 de noviembre de 2009. El *Manual para Empleadores/patronos* destaca información sobre CNMI que los empleadores pueden aceptar de sus nuevas contrataciones.

USCIS también ofrece webinarios gratuitos en vivo sobre el proceso del Formulario I-9. Vaya a <http://go.usa.gov/rIT> para registrarse en un webinar.

Para obtener más información, visite [www.uscis.gov](http://www.uscis.gov) o llame al 888-464-4218. **DHS**

## SUSCRÍBASE A *e-News for Small Businesses* Y *e-News for Payroll Providers*

***e-News for Small Businesses*** proporciona información tributaria para los propietarios de pequeñas empresas. Se distribuye cada dos miércoles.

***e-News for Payroll Providers*** proporciona información tributaria específicamente dirigida a la industria de nómina y aquellos que preparan declaraciones de nómina federales.

El boletín proporcionará a las pequeñas empresas en general y a la industria de nóminas en particular lo siguiente:

- Fechas tributarias importantes próximas para clientes de pequeñas empresas/trabajo independiente
- Qué hay de nuevo para las pequeñas empresas en el sitio web del IRS
- Recordatorios y consejos para ayudar a las pequeñas empresas/trabajadores por cuenta propia con el cumplimiento tributario
- Comunicados de prensa con noticias del IRS y anuncios especiales del IRS relacionados con los clientes de pequeñas empresas/trabajadores por cuenta propia
- Información relacionada con impuestos de otras agencias federales

Para iniciar su suscripción gratuita, visite [www.irs.gov](http://www.irs.gov) y escriba *e-News for Small Businesses* o *e-News for Payroll Providers* en la zona de búsqueda para acceder a las páginas para la inscripción.

# 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 Elin Road  
Lanham, MD 20706

**Correo electrónico** (NO usar para informar sobre un cambio de dirección): [SSA.IRS.REPORTER@irs.gov](mailto: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](http://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](http://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](http://www.irs.gov/businesses/small/article/0%2C%2Cid=109886%2C00.html).

