



## Información importante sobre su FSA de salud/FSA para el cuidado de dependientes ¿Qué son las pruebas de no discriminación?

Las reglas de prueba de no discriminación fueron creadas por el IRS y generalmente están diseñadas para evitar que los planes de discriminar a favor de personas que están altamente compensadas o que son clave para el negocio. Las pruebas muestran si sus planes con ventajas fiscales están discriminando a favor de los empleados altamente compensados o de los empleados clave.

### ¿Qué planes requieren pruebas de no discriminación?

El IRS requiere pruebas de no discriminación para los empleadores que ofrecen planes regidos por [la Sección 125](#), que incluye una [cuenta de gastos flexibles](#) (FSA).

### ¿Por qué son importantes las pruebas de no discriminación?

El Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) exige pruebas para asegurarse de que no haya discriminación entre los empleados altamente remunerados (HCE, por sus siglas en inglés)/empleados clave y otros empleados de una empresa. Para cumplir con los requisitos del IRS, los resultados de las pruebas deben demostrar la equidad en los planes de beneficios entre todos los niveles de empleados de una empresa. El incumplimiento pone a los empleadores y a sus empleados en riesgo de tener que pagar impuestos sobre los beneficios y las multas del IRS.

### ¿Con qué frecuencia se deben realizar las pruebas de no discriminación y cuándo se debe hacer?

Las pruebas de no discriminación (NDT, por sus siglas en inglés) deben realizarse antes del último día del año del plan actual e incluir a todos los empleados que estuvieron empleados en cualquier día durante el año del plan. También se recomienda que los empleadores realicen la prueba una vez antes o a la mitad del año del plan. Esta prueba de mitad de año ayuda a determinar si se deben tomar medidas adicionales para garantizar que el empleador apruebe la prueba al final del año del plan. Engage PEO tendrá una prueba a mitad de año en las elecciones de Salud y Cuidado de Dependientes de la FSA.

### ¿Qué pruebas están disponibles?

#### FSA de Salud y FSA de Cuidado de Dependientes

Un plan de beneficios se considerará discriminatorio y no cumplirá si:

- No hay suficientes empleados que no sean HCE (**empleados altamente remunerados**) que sean elegibles para un plan.
- Los HCE o empleados clave pueden obtener más beneficios que otros empleados.
- Los HCE, o empleados clave, reciben más beneficios bajo el plan que otros empleados.



Para un año del plan 2024, un HCE para el cuidado de dependientes es un empleado que:

- ganó más de \$150,000 en el año anterior (2023)
- es un oficial.
- es un accionista que posee más del 5%
- ¿Es cónyuge o dependiente de alguno de los puntos anteriores?

Una persona altamente remunerada para la FSA de salud seguirá siendo los cinco funcionarios mejor pagados, más del 10% de los accionistas y todas las personas que estén dentro del 25% mejor pagado de todos los empleados no excluibles.

### **¿Qué es la HCE para las pruebas FSA?**

Individuo Altamente Compensado (HCI): (Para ser utilizado para la Prueba de Elegibilidad del Plan de Cafetería)

- Un funcionario durante el año del plan anterior (o el año del plan actual en el caso del primer año de empleo)
- Un propietario de más del 5% del empleador durante el año del plan anterior o actual
- Un empleado con una remuneración anual superior al umbral en dólares especificado por "Empleado altamente remunerado" para el año anterior (o el año del plan actual en el caso del primer año de empleo)
  - \$155,000 en 2024 y \$150,000 en 2023
- Cónyuge o dependiente de cualquiera de los anteriores

### **¿Qué se requiere?**

El IRS requiere que estas pruebas se realicen anualmente, una vez que se complete el año del plan. A diferencia de otras pruebas de beneficios, las pruebas de la Sección 125 y la FSA no se presentan ante ninguna agencia gubernamental. Deben realizarse y mantenerse archivados para su producción en caso de auditoría del Plan.

Si se realizan pruebas y **el Plan falla, el curso de acción habitual es incluir los beneficios afectados como ingresos imponibles para los Empleados Clave y Altamente Remunerados.**