

22 de diciembre de 2004

## **CARTA CIRCULAR DE RENTAS INTERNAS NUM. 04-07**

### **ASUNTO: REGLAS PARA LA IMPLANTACION DE LA LEY NUM. 277 DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2004 SOBRE PLANES FLEXIBLES DE BENEFICIOS**

La Ley Núm. 277 de 14 de septiembre de 2004 (Ley Núm. 277) añadió el apartado (l) a la Sección 1022 del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado (Código) para incorporar al mismo los planes flexibles de beneficios. El propósito de esta Carta Circular es establecer los beneficios que un patrono podrá ofrecer a sus empleados bajo un plan flexible de beneficios, y la información y documentos que deberá someter a la consideración del Secretario al solicitar la cualificación de los planes que se adopten bajo las disposiciones de la Ley Núm. 277.

#### **I. En General**

De acuerdo a la Sección 1022(l) del Código, no se incluirá en el ingreso bruto de un participante en un plan flexible de beneficios cantidad alguna que sea utilizada conforme a dicho plan para adquirir beneficios cualificados, solamente porque, bajo el plan, el participante pueda elegir entre los beneficios que ofrece el mismo. Dicha Sección define un "plan flexible de beneficios" como un plan establecido por escrito y aprobado por el Secretario bajo el cual: (i) todos sus participantes son empleados; y (ii) los participantes pueden elegir entre dos o más beneficios consistentes en dinero en efectivo y beneficios cualificados.

No obstante, el término "plan flexible de beneficios" no incluye un plan que provea para compensación diferida, excepto aquellos planes de participación en ganancias o de bonificación en acciones que incluyan un acuerdo cualificado de aportaciones en efectivo o diferidas (según definido en la Sección 1165(e) del Código), y sólo por aquella cantidad que un empleado cubierto elija que su patrono le aporte a ese tipo de plan. Esta limitación prohíbe incluir en un plan flexible de beneficios cualquier tipo de acuerdo entre el patrono y el empleado que tenga el efecto de diferir una porción de la compensación generada durante un año del plan a un año del plan posterior. La prohibición de acuerdos de compensación diferida incluye no sólo formas comunes y directas de diferir

compensación, sino también cualquier otro acuerdo dentro de un plan flexible de beneficios que opere de tal manera que permita a los participantes diferir compensación. Por ejemplo, se considerará un acuerdo de compensación diferida cualquier acuerdo bajo el cual los participantes puedan elegir recibir en un año del plan posterior, ya sea como beneficios cualificados o en efectivo, beneficios cualificados no utilizados durante el año corriente del plan.

## **II. Beneficios Cualificados**

El término "beneficios cualificados" significa el costo o valor de cualquier beneficio que se excluye del ingreso bruto del empleado por razón de una disposición expresa del apartado (b) de la Sección 1022 del Código. Las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 277 persiguen proteger los beneficios exentos por disposición estatutaria expresa contra cualquier posible tributación en el caso de que sean elegidos por el empleado en lugar de efectivo. Por lo tanto, un plan flexible de beneficios sólo podrá ofrecer, en adición al salario básico o regular, las siguientes alternativas como beneficios cualificados:

- (a) aportaciones de un patrono a un seguro de vida grupal hasta la cantidad de \$50,000 de protección, según dispuesto en la Sección 1022(b)(49) del Código;
- (b) aportaciones de un patrono a planes grupales de salud o accidente de sus empleados de acuerdo a las disposiciones de la Sección 1022(b)(30) del Código;
- (c) aportaciones de un patrono para el pago por cuidado de dependientes de sus empleados de acuerdo a las disposiciones de la Sección 1022(b)(50) del Código;
- (d) participación en un acuerdo de compensación diferida bajo las disposiciones de la Sección 1165(e) del Código, pero sólo por aquella cantidad que un empleado elija que su patrono le aporte a este tipo de plan; y
- (e) cualquier otro beneficio establecido por el Secretario mediante Reglamento.

En adición, un plan flexible de beneficios podrá ofrecer cubierta de seguro de vida grupal o colectivo que según lo dispuesto en la Sección 1022(b)(49) del Código sería incluido en el ingreso bruto del asegurado por razón de que las

primas atribuibles al costo de protección del seguro exceden de \$50,000. No obstante, las primas atribuibles al costo de cubierta de seguro de vida grupal en exceso de este límite, menos cualquier cantidad pagada por el empleado con aportaciones hechas después del pago de contribuciones ("*after-tax employee contributions*"), se incluirán en el ingreso bruto del empleado.

### **III. Beneficios que se Considerarán Efectivo**

Un plan flexible de beneficios podrá ofrecer a los participantes la oportunidad de adquirir, con aportaciones del empleado hechas después del pago de contribuciones, beneficios de los descritos en los incisos (a), (b) y (c) de la Parte II anterior.

De igual forma, un plan de beneficios flexibles podrá ofrecer días adicionales de vacaciones con paga si el plan provee para que ningún participante utilice, o reciba en efectivo, en un año posterior del plan, días adicionales de vacaciones con paga no utilizados al finalizar el año corriente del plan.

Los beneficios adquiridos por el empleado con aportaciones hechas después del pago de contribuciones, al igual que los días de vacaciones con paga adquiridos por el empleado, serán tratados como efectivo para propósitos de la Sección 1022(l) del Código.

### **IV. Acuerdos de Reducción de Salario**

Un plan flexible de beneficios podrá incluir acuerdos de reducción de salarios. No obstante, una aportación a un plan flexible de beneficios se tratará como una aportación del empleado, y no como una aportación del patrono, si el empleado elige reducir su compensación básica o regular, o renuncia a un aumento en dicha compensación, a cambio de que dicha reducción sea aplicada por el patrono a uno o más beneficios exentos bajo la Sección 1022(b) del Código.

### **V. Cualificación del Plan Flexible de Beneficios**

De acuerdo a la Sección 1022(l)(4)(A)(i) del Código, para que un plan flexible de beneficios goce de los beneficios contributivos que dicha Sección dispone, el plan debe ser aprobado por el Secretario. Con el propósito de cumplir con este requisito impuesto por el Código, el patrono deberá someter los siguientes documentos e información para ser evaluados por el Secretario no más tarde de los 12 meses siguientes a la fecha de efectividad del plan:

- (a) *El documento del plan fechado, y debidamente aprobado y firmado por un oficial autorizado del patrono.* El documento del plan deberá contener la siguiente información:
- (1) descripción detallada de cada uno de los beneficios disponibles bajo el plan;
  - (2) las reglas de elegibilidad que regirán la participación de los empleados;
  - (3) el procedimiento a seguir por los empleados para efectuar las elecciones de beneficios bajo el plan. Con relación a este requisito, el plan deberá disponer para que la elección se efectúe antes de que el beneficio esté disponible al participante, y para que la elección sea irrevocable. No obstante, el Secretario podrá permitir, previa solicitud a tales efectos, que un plan provea para un cambio de elección durante un año del plan bajo circunstancias especiales (por ejemplo, cambio de condición del empleado (“*change of status*”). El plan deberá disponer de forma específica el período durante el cual las elecciones podrán realizarse, hasta qué punto las elecciones serán irrevocables, y los períodos durante los cuales las elecciones serán efectivas;
  - (4) descripción del método que se utilizará para efectuar aportaciones patronales bajo el plan;
  - (5) la cantidad máxima de aportaciones patronales disponible a cualquier participante bajo el plan;
  - (6) el año del plan; y
  - (7) el procedimiento a seguir por los participantes que elijan excluir beneficios de salud o accidente en el caso de planes que provean para aportaciones de un patrono a planes grupales de salud o accidente de sus empleados. Específicamente, el patrono requerirá a cada participante que elija excluir dicho beneficio que le demuestre que está cubierto por otro plan de salud privado. Será evidencia suficiente una certificación emitida por la compañía de seguros de beneficios de salud o accidente a tales efectos.

- (b) *Formularios a ser utilizados por los participantes para elegir los beneficios bajo el plan flexible de beneficios.*
- (c) *En los casos en que aplique, formas o formularios para revocar elecciones bajo el plan flexible de beneficios.*
- (d) *En los casos en que aplique, el borrador de acuerdo de reducción de salario que se utilizará conforme al plan flexible de beneficios.*
- (e) *Cualquier otro documento o información que el Secretario estime relevante en la evaluación del plan flexible de beneficios.*

Los documentos conteniendo la información arriba detallada deberán acompañarse con una carta en donde, además de solicitar la cualificación del plan flexible de beneficios bajo las disposiciones de la Sección 1022(l) del Código, se detallarán y resumirán los beneficios ofrecidos bajo el plan. La carta deberá, además, hacer referencia específica a las disposiciones bajo el plan flexible de beneficios que incorporan los requisitos enumerados bajo el inciso (a) anterior sobre el documento del plan.

La solicitud de cualificación del plan flexible de beneficios deberá acompañarse de un cheque o giro bancario o postal pagadero al Secretario por concepto de cargos por servicio por la cantidad de \$500 en el caso de contribuyentes con ingreso bruto menor de \$1,000,000, o de \$1,500 en el caso de contribuyentes con ingreso bruto mayor de \$1,000,000. La solicitud debe someterse al Área de Rentas Internas del Departamento de Hacienda. Aquella solicitud que no contenga toda la información requerida para la emisión de la opinión estará sujeta a un cargo adicional de \$150 que deberá ser satisfecho al momento de someterse la información adicional.

## **VI. Vigencia**

Las disposiciones de esta Carta Circular tendrán vigencia inmediata.

Cordialmente,

Juan A. Flores Galarza