

(P. de la C. 4746)

Ley Núm. 277

LEY

(Aprobada en 14 de sept de 2004)

Para añadir los párrafos (48), (49) y (50) al apartado (b) y añadir los apartados (l) y (m) a la Sección 1022 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994" a los fines de incorporar en nuestro sistema contributivo los planes flexibles de beneficios a empleados.

EXPOSICION DE MOTIVOS

En nuestro mundo competitivo cada día son más las opciones que ofrecen los patronos para atraer o retener a sus empleados. Estas opciones, además de ser atractivas para el empleado, deben ser costo-efectivas para el patrono.

Al evaluar las ventajas de una oferta de empleo sobre otra se considera no sólo el salario sino también los beneficios marginales que ofrece el patrono. En ocasiones, son estos beneficios el atractivo determinante para escoger un empleo sobre otro.

Bajo los planes flexibles de beneficios, mejor conocidos como "cafeteria plans" del Código de Rentas Internas Federal, se le ofrece al empleado la opción de escoger entre una variedad de beneficios marginales provistos por el patrono, algunos de los cuales son beneficios tributables y otros son beneficios exentos del pago de contribuciones sobre ingresos. Entre los beneficios tributables se encuentra el dinero en efectivo, mientras que entre los beneficios exentos están las aportaciones del patrono a los planes de salud o de accidente. Todo beneficio exento que se ofrezca bajo el plan debe estar reconocido como ingreso exento bajo las disposiciones del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado.

El atractivo de los planes flexibles de beneficios es que le permite al empleado escoger entre dos o más beneficios marginales aquél que mejor llena sus necesidades particulares. Además, puede, elegir entre recibir compensación tributable o beneficios exentos.

Si el empleado opta por recibir compensación adicional en efectivo aumentará su flujo de efectivo. Así compensa, de cierta forma, cualquier falta de mejoramiento económico en su empleo. No obstante, el beneficio económico así recibido estará sujeto al pago de contribuciones sobre ingresos. Por otra parte, los planes flexibles de beneficios podrían ayudar a los empleados de aquellas empresas que adopten dichos planes a reducir el pago de contribuciones sobre ingresos. Esto es, si dichos empleados optan por canjear beneficios tributables por beneficios exentos.

Con la aprobación de esta medida se incorporarán al Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, beneficios similares a los que se conceden en el ámbito federal con respecto a los planes flexibles de beneficios a empleados.

Las ventajas que ofrecen estos planes serán de gran provecho para nuestra clase media. Estos empleados podrán disfrutar de un ingreso adicional si optan por recibir los beneficios en dinero en efectivo, o podrán disfrutar de beneficios exentos que no aumentan el ingreso pero que compensan algún gasto que de otro modo tendrían que asumir, como por ejemplo, el pago de seguro médico.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se añaden los párrafos (48), (49) y (50) al apartado (b) y se añaden los apartados (l) y (m) a la Sección 1022 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, para que se lean como sigue:

“Sección 1022.- Ingreso Bruto

(a) ...

(b) Exclusiones del Ingreso Bruto.- Las siguientes partidas no estarán incluidas en el ingreso bruto y estarán exentas de tributación bajo este Subtítulo:

(1) ...

(48) Plan flexible de beneficios.- Aquellas cantidades pagadas o acumuladas por un patrono para beneficio de un empleado bajo un plan flexible de beneficios que son excluibles del ingreso bruto a tenor con el apartado (l) de esta Sección.

(49) Primas de seguros de vida.- Las primas pagadas por un patrono sobre pólizas de seguros de vida grupales o colectivas cubriendo la vida de sus empleados que cumplan con los requisitos del Artículo 14.010 del Código de Seguros de Puerto Rico, según enmendado, hasta la cantidad de cincuenta mil (50,000) dólares de protección. Las primas atribuibles al costo de protección del seguro en exceso de este límite son tributables para el empleado en el año contributivo en que las mismas sean pagadas.

(50) Pagos para el cuidado de dependientes.- Las cantidades pagadas o acumuladas por un patrono para beneficio de un empleado de conformidad con lo dispuesto en el apartado (m) de esta Sección, siempre que dichos beneficios formen parte de un plan flexible de beneficios establecido de acuerdo con las disposiciones del apartado (l).

(c) ...

...

- (1) Plan Flexible de Beneficios (“Cafeteria Plans”).-
 - (1) Regla general.- No se incluirá en el ingreso bruto de un participante en un plan flexible de beneficios cantidad alguna que sea utilizada de acuerdo a dicho plan para adquirir beneficios cualificados, solamente porque, bajo el plan, el participante pueda elegir entre los beneficios que ofrece el mismo.
 - (2) Excepción para participantes altamente remunerados.-
 - (A) Participantes altamente remunerados.- En el caso de un participante altamente remunerado, las disposiciones del párrafo (1) no aplicarán a cualquier beneficio atribuible a un año del plan durante el cual se discrimine a favor de -
 - (i) individuos altamente remunerados en cuanto a elegibilidad para participar, o
 - (ii) participantes altamente remunerados en cuanto a aportaciones y beneficios.
 - (B) Año en que se consideran los beneficios como recibidos.- Cualquier beneficio descrito en el inciso (A), se tratará como recibido o acumulado en el año contributivo del participante durante el cual termina el año del plan.
 - (3) Discriminación en cuanto a beneficios o aportaciones.- Para fines de la cláusula (ii) del inciso (A) del párrafo (2), un plan flexible de beneficios no es discriminatorio si los beneficios cualificados y los beneficios totales (o las aportaciones patronales atribuibles a beneficios estatutariamente exentos y las aportaciones patronales para beneficios totales) disponibles bajo el plan no discriminan a favor de participantes altamente remunerados.
 - (4) Definiciones.-Para propósitos de este apartado:
 - (A) Plan flexible de beneficios.-
 - (i) El término “plan flexible de beneficios” significa 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.
 - (ii) Excepción para planes de compensación diferida.- 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)), y sólo por aquella cantidad que un empleado cubierto elija que su patrono le aporte a ese tipo de plan.
 - (iii) Limitación para planes grupales de salud o accidente.- Un empleado participante en un plan flexible de beneficios que provee para aportaciones de un patrono a planes grupales de salud o accidente de sus empleados descrito en el párrafo (30) del apartado (b) de esta Sección, no podrá excluir dichos beneficios de salud o accidente, excepto si dicho empleado participante demuestra que está cubierto por otro plan de salud privado, bien sea como asegurado principal, cónyuge o dependiente.
- (B) Individuo y participante altamente remunerado.-
- (i) El término “individuo altamente remunerado” significa un individuo descrito en las subcláusulas (I), (II), (III) o (IV) de la cláusula (ii).
 - (ii) El término “participante altamente remunerado” significa un participante que es:
 - (I) un oficial,
 - (II) un accionista que posee más del cinco (5) por ciento de las acciones con derecho al voto o del valor total de todas las clases de acciones del patrono,
 - (III) altamente remunerado de acuerdo a las disposiciones de la Sección 1165(e) (3) (E) (iii), o

- (IV) el cónyuge o dependiente (dentro del significado de la Sección 1025(d)) de un individuo descrito en las subcláusulas (I), (II) o (III).
 - (C) 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 esta Sección. Dicho término incluye además, cualquier parte de una prima de un seguro de vida grupal o colectivo que según lo dispuesto en el párrafo (49) del apartado (b), sería incluido en el ingreso bruto del asegurado, al igual que cualquier otro beneficio permitido bajo reglamento. No obstante, dicho término no incluirá cualquier producto que es promocionado, mercadeado u ofrecido como seguro de cuidado a largo plazo (“long term care insurance”).
- (5) Reglas especiales.-
- (A) Un plan bajo un convenio colectivo no se considera discriminatorio.- Para propósitos de este apartado, un plan flexible de beneficios no se considerará discriminatorio si dicho plan se mantiene bajo un convenio colectivo, el cual se considere por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y la Junta de Relaciones del Trabajo como un convenio entre representantes de los empleados y uno o más patronos.
 - (B) Beneficios de salud.- Para propósitos de la cláusula (ii) del párrafo (2)(A), un plan flexible de beneficios el cual provee beneficios de salud no se considerará discriminatorio si -
 - (i) las aportaciones bajo el plan a beneficio de cada participante incluyen una cantidad la cual -
 - (I) constituye el cien (100) por ciento del costo de cubierta del beneficio de salud bajo el plan de la mayoría de los participantes altamente remunerados en una situación similar, o
 - (II) es igual o mayor al setenta y cinco (75) por ciento del costo de cubierta del beneficio de salud del participante (en una situación

similar) que tiene el costo de cubierta de beneficio de salud más alto bajo el plan, y

- (ii) las aportaciones y beneficios bajo el plan en exceso de aquéllas descritas en la cláusula (i) mantienen una relación proporcional a la compensación.
- (C) Ciertas reglas de elegibilidad no tratadas como discriminatorias.- Para propósitos de la cláusula (i) del inciso (A) del párrafo (2), una clasificación no se tratará como discriminatoria si el plan:
- (i) beneficia a un grupo de empleados descritos en la Sección 1165(a)(3)(B)(i)(I), y
 - (ii) cumple con los siguientes requisitos:
 - (I) no se le requiere a empleado alguno estar más de tres (3) años de empleado con el patrono o patronos que mantienen el plan como una condición de participación en el plan, y el requisito de empleo para cada empleado es el mismo; y
 - (II) cualquier empleado que haya satisfecho el requisito de empleo anterior y que de otro modo tendría derecho a participar en el plan, deberá comenzar su participación no más tarde del primer día del primer año del plan comenzado después de la fecha en que se cumple el requisito de empleo, a menos que el empleado se haya separado del servicio antes del primer día del año del plan.
- (6) Informes requeridos.-
- (A) Conservación de información.- Todo patrono que ofrezca un plan flexible de beneficios durante cualquier año contributivo deberá conservar aquella información que sea necesaria para propósitos de determinar si se ha cumplido con los requisitos establecidos en este apartado.
 - (B) Suministro de información o documentos.- El Secretario podrá requerir, mediante reglamento, la radicación de

cualquier información o documento relacionado con el plan que estime necesario.

- (7) No elegibilidad del Gobierno Estatal y Municipal.-Un plan flexible de beneficios no se considerará como un plan flexible de beneficios bajo las disposiciones de este apartado si forma parte de un plan establecido por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, el Gobierno de la Capital, los municipios y las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (m) Pagos para el Cuido de Dependientes.-
- (1) Regla general.- Un empleado que provea el sustento a un hogar que incluye como miembros a uno o más individuos cualificados (según definido en el párrafo (2) de este apartado), podrá excluir bajo el párrafo (50) del apartado (b) de esta Sección las cantidades pagadas o acumuladas por su patrono para cubrir aquellos gastos del empleado que estén relacionados con el cuidado de dichos individuos cualificados.
 - (2) Límite de la exclusión.-
 - (A) Regla general.- La cantidad que podrá excluirse conforme al párrafo (1) no podrá exceder de mil doscientos (1,200) dólares anuales por un individuo cualificado o dos mil cuatrocientos (2,400) dólares anuales por dos (2) o más individuos cualificados.
 - (B) Inclusión.- Cualquier cantidad pagada en exceso del límite establecido bajo el inciso (A) se incluirá en el ingreso bruto del empleado en el año contributivo durante el cual se provean los servicios relacionados con el cuidado de dependientes (aún si el pago por concepto de dichos servicios se hace en un año contributivo posterior).
 - (3) Pagos a individuos relacionados.- Ninguna cantidad incurrida o pagada durante el año contributivo a un empleado por su patrono para cuidado de dependientes podrá ser excluida bajo este apartado si dicha cantidad fue incurrida o pagada a un individuo con relación al cual, para dicho año contributivo, se concedió a dicho empleado o al cónyuge de dicho empleado, una exención bajo la Sección 1025(b).
 - (4) Definición de individuo cualificado.- El término "individuo cualificado" significa -

- (A) un dependiente del empleado no mayor de catorce (14) años y con respecto al cual el empleado tiene derecho a reclamar una exención bajo la Sección 1025(b);
 - (B) un dependiente del empleado que está mental o físicamente incapacitado de cuidarse a sí mismo; o
 - (C) el cónyuge del empleado, si éste está mental o físicamente incapacitado de cuidarse a sí mismo.
- (5) Servicios prestados fuera del hogar del empleado.-
- (A) Regla general.-Los gastos a los que se refiere el párrafo (1) no incluirán las cantidades pagadas por servicios prestados fuera del hogar del empleado.
 - (B) Excepción.-Los gastos relacionados con el cuidado de individuos cualificados, los cuales son incurridos por servicios prestados fuera del hogar del empleado, podrán ser tomados en consideración para fines del párrafo (1) sólo si se incurren para el cuidado de -
 - (i) un individuo cualificado descrito en el inciso (A) del párrafo (4); o
 - (ii) un individuo cualificado (no descrito en el inciso (A) del párrafo (4)) que pasa regularmente por lo menos ocho (8) horas cada día en el hogar del empleado.
 - (C) Centros de cuidado.-Los gastos relacionados con el cuidado de individuos cualificados, los cuales son incurridos por servicios prestados fuera del hogar del empleado por un centro de cuidado, podrán ser tomados en consideración sólo si -
 - (i) dicho centro cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables, y
 - (ii) se cumple con los requisitos del inciso (B).
 - (D) Definición de centro de cuidado.-Para propósitos de este párrafo, el término "centro de cuidado" significa cualquier facilidad que -
 - (i) provee cuidado para más de seis (6) individuos que no residen en la facilidad, y

- (ii) recibe una remesa o pago por proveer los servicios a cualquier individuo (independientemente de que dicha facilidad sea operada con fines de lucro).

(6) Reglas especiales.-Para propósitos de este apartado -

- (A) Sustento de un hogar.-Un empleado será tratado como que provee el sustento de un hogar durante cualquier período sólo si más de la mitad del costo del sustento de dicho hogar para dicho período es provisto por dicho empleado (o, en el caso de que el empleado esté casado durante el período, es provisto por dicho empleado y su cónyuge).
- (B) No se permitirá deducción por cantidades excluidas.-No se permitirá al empleado reclamar como deducción bajo ninguna otra disposición de este Subtítulo cualquier cantidad excluida de su ingreso bruto por razón de este apartado.
- (C) Tratamiento de facilidades localizadas en el lugar de trabajo.-En el caso de facilidades provistas por el patrono localizadas en el lugar de trabajo, la cantidad excluible por cuidado de individuos cualificados se basará en:
 - (i) el uso de la facilidad por el individuo cualificado, y
 - (ii) el valor de los servicios provistos con relación a dicho individuo cualificado.
- (D) Información requerida con relación al proveedor de servicios.-Ninguna cantidad podrá ser excluida del ingreso bruto del empleado de acuerdo a las disposiciones de este apartado a menos que:
 - (i) el nombre, dirección, y número de seguro social de la persona a quien se le hace el pago sea incluido en la planilla de contribución sobre ingresos del empleado, o
 - (ii) si dicha persona es una entidad sin fines de lucro de acuerdo a las disposiciones de la Sección 1101, el nombre y dirección de dicha persona debe ser incluido en la planilla de contribución sobre ingresos del empleado.

- (E) Regla especial en el caso de padres divorciados o separados.- Si -
- (i) el párrafo (2) de la Sección 1025(e) le es aplicable a cualquier hijo con respecto a cualquier año natural, y
 - (iii) dicho hijo no es mayor de catorce (14) años, el padre con derecho a la custodia (según se describe en la Sección 1025(e)(1)) podrá tratar a dicho hijo como individuo cualificado.”

Artículo 2.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

.....
Presidente de la Cámara

.....
Presidente del Senado

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Certifico que es una copia fiel y exacta de
original: - 4 OCT 2004

San Juan, Puerto Rico.

Mania D. May Paez
Firma