

22 de junio de 2016

Circular de Finanzas 16-16

RECTORES, DECANOS DE ADMINISTRACION, DIRECTORES DE FINANZAS, DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS Y OFICIALES DE NOMINA



### **COMPENSACION PAGADA POR EL USO DE UNIFORMES, CONCESION DE DIETAS, EL USO DE AUTOMOVILES Y EL USO DE LAS RESIDENCIAS EN PUERTO RICO**

Oficina de Finanzas

Como regla general, el término beneficios marginales incluye cualquier compensación adicional pagada por el patrono al empleado relacionada a gastos incurridos que están directamente relacionados al empleo (ej. uso del auto, uso de uniforme, entre otros) conforme a la Sección 61(a)(1) del Código de Rentas Internas Federal (CRIF). No obstante, según la Sección 132(a)(3) del CRIF, la definición del término beneficios marginales excluye expresamente ciertos beneficios, entre los cuales está el pago de algún beneficio marginal que esté condicionado al trabajo (“o working condition fringe benefit”), es decir que si el patrono no incurre en el gasto de dicho beneficio, el empleado será responsable del mismo por ser una condición para mantener el empleo. Además de que el beneficio esté condicionado al empleo, el costo incurrido por el empleado para la compra deberá ser deducible por el empleado en su planilla de contribución sobre ingresos en el caso de que el patrono no incurra en dicho gasto por no considerarse un gasto ordinario y necesario del negocio según la Sección 132(d) del CRIF.

#### 1. Uso de Uniformes

Basado en lo anterior, dado a que el CRIF no establece específicamente si los uniformes son un beneficio condicionado al trabajo, el Departamento del Trabajo Federal, emitió el Rev. Rul. 70-474, en donde se estableció que el costo incurrido por el empleado para adquirir uniformes será deducible si se cumple con los siguientes requisitos:

- a) Que el uso del uniforme esté condicionado al empleo, y
- b) Que el uniforme no pueda ser utilizado por el empleado para alguna otra ocasión que no sea el trabajo,

---

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117

Tel. (787) 250-0000  
Fax (787) 764-1971

Según el Rev. Rul. 70-474, el costo de la adquisición de los uniformes de los bomberos, oficiales, carteros y enfermeras deberá ser considerado un gasto ordinario y necesario. A pesar de que el Rev. Rul. 70-474 no incluye específicamente otras profesiones como las de agricultor, mantenimiento, construcción y cuidado de niños, establece que los uniformes se considerarán un gasto ordinario y necesario conforme a la Sección 162 del CRIF, si no pueden ser utilizados por el empleado para alguna otra ocasión que no sea el trabajo.

## 2. Concesión de dietas

Según mencionado anteriormente, el término beneficios marginales incluye cualquier compensación adicional, a menos que esté excluida por el CRIF. En el caso de la concesión de dietas, dicha compensación podría estar excluida por la Sección 132(a)(4) del CRIF, si se consideran como gastos de-Minimis, o que no sean extravagantes. De considerarse un gasto de-Minimis, la compensación recibida por el empleado relacionado a la concesión de dietas no estará sujeta a contribuciones patronales según la Sección 3101 y la Sección 3111 del CRIF. Según la Sección 132 (e)(2), la concesión de dieta se considerará de-Minimis si se cumple con los siguientes requisitos:

- a) Las facilidades (ej. cafetería), donde se provee la comida deberán estar localizadas en o cerca de las facilidades del cliente; y
- b) El ingreso derivado de dichas facilidades deberá ser igual o mayor que los costos operacionales incurridos en dicha facilidad.

Por otro lado, si el patrono le otorga al empleado la concesión de dietas, estos pagos se considerarán ingreso tributable si la naturaleza del gasto no es reembolsable dentro de un acuerdo de reembolso con el patrono (“accountable plan”) conforme a la Sección 62(c) del CRIF. Según la Sección 62(c) del CRIF, cualquier reembolso pagado por el patrono se considerará que es parte de un acuerdo de reembolso:

- a) Si dicho acuerdo requiere que el empleado someta evidencia sobre los gastos al patrono o,
- b) Si el acuerdo le prohíbe al empleado el derecho a retener cualquier cantidad en exceso sobre el gasto realmente incurrido o cubierto bajo el acuerdo.

De cumplir con ambos requisitos, los gastos pagados por el patrono serán considerados como pagados dentro de un plan o acuerdo de reembolso (“accountable plan”), si también cumple con los siguientes requisitos:

- a) El gasto incurrido y reembolsado por el patrono esté directamente relacionado con los servicios rendidos por el empleado a beneficio del patrono.
- b) El empleado le provea evidencia al patrono de los gastos incurridos de una forma periódica, y
- c) El acuerdo de reembolso tenga una cláusula donde se estipule que el empleado deberá devolver cualquier cantidad en exceso sobre el gasto realmente incurrido o pagado por el empleado.

Por otro lado, para propósitos contributivos en Puerto Rico, las reglas para determinar si la compensación estará sujeta a contribuciones sobre ingresos son bastantes similares a las de el CRIF. Según el Artículo 103 1.02(a)(33)-1 del Reglamento 8297 del Código de Puerto Rico, los gastos relacionados a la concesión de dieta que son pagados a un empleado como parte de su compensación serán excluidos del ingreso sujeto a contribuciones patronales, si los mismos cumplen con los siguientes requisitos:

- a) El gasto sea pagado como parte de un plan de reembolso (o “accountable plan”);
- b) El gasto sea incurrido como parte de alguna actividad relacionada al empleo; y/o
- c) El gasto sea incurrido mientras esté fuera de su lugar de residencia principal, entre otros.

Además de los requisitos anteriores, para que el gasto de negocio sea considerado como parte de un plan de reembolso (“accountable plan”), se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Los gastos deben estar directamente relacionados a la gestión que se hace a nombre del patrono;
- b) El empleado tiene que informar de forma detallada y periódica los gastos incurridos en su gestión de negocio dentro de un periodo de tiempo razonable;
- c) El plan de reembolso de gastos tiene que constituir un plan de gastos entre el patrono y el empleado.

En resumen, según indicado anteriormente, si la compensación pagada a los empleados, por los gastos incurridos y relacionados a la concesión de dietas son parte de un plan o acuerdo de reembolso (“accountable plan”) y se suministran para la conveniencia del patrono, dichos pagos no serán considerados ingreso tributable para el empleado, y por consiguiente no estarán sujetos a contribuciones sobre ingresos, ni las contribuciones patronales establecidas en el CRIF y el Código de Puerto Rico.

3. Compensación pagada por el uso personal de los automóviles

A pesar de que bajo el CRIF y el Código de Puerto Rico el pago por el uso del vehículo no está expresamente excluido de la definición de beneficio marginal o la definición de ingreso bruto, dicha compensación podría excluirse del ingreso sujeto a contribuciones, si la misma es pagada como parte de un plan de reembolso o (“accountable plan”), y se cumplen con los requisitos mencionados anteriormente conforme a la Sección 62 del CRIF. De lo contrario, la compensación por el uso del vehículo estará sujeta a contribuciones sobre ingresos y las contribuciones patronales.

Para propósitos de Puerto Rico, la compensación recibida por el uso del automóvil estaba excluida de contribución sobre ingresos, si era parte de un plan de reembolso o (“accountable plan”) según el Artículo 1031.02(a)(33)- 1 del Reglamento 8297.

Según el Artículo 1033.07(a)(3)(G)-2a del Reglamento 8297, para que se pudiera reclamar dicha exclusión, el patrono deberá requerirle al empleado que provea el diario de millaje, como evidencia del gasto realmente incurrido por el empleado por los viajes realizados en su gestión de negocios. El reembolso por el uso del automóvil debería limitarse a la tarifa estándar por milla (60 centavos) multiplicado por las millas incurridas por el empleado, siendo esta la cantidad máxima que podrá deducir el patrono en su planilla de contribución sobre ingresos.

Sin embargo, las Determinaciones Administrativas 12-06 y 13-18, pospusieron la efectividad del reglamento 8297 en relación a la Sección 1033.07 del Código de Puerto Rico y las secciones pertinentes del Reglamento 8297.

Finalmente, la Determinación Administrativa 15-01 emitida el 9 de enero de 2015, señaló que ante el sinnúmero de interrogantes entre los patronos y contribuyentes relacionados a esta área, Hacienda decidió derogar expresamente los Artículos 1031.02(a)(33)-1 al 1031-02(a)(33)(b) y 1033.07(a)(3)G-1 al 1033.07(a)(G)-7 del Reglamento 8297.

Hasta que se emita un nuevo reglamento, los contribuyentes pueden optar por reclamar la deducción por gastos incurridos o pagados para el uso o mantenimiento de un automóvil a base de una de las siguientes alternativas:

- a) El gasto computado a base de una tarifa estándar por milla de \$0.60 por milla utilizada en su industria o negocio o producción de ingresos; o

- b) Los gastos reales por el uso y mantenimiento del automóvil, incluyendo aquellos que sean debidamente documentados bajo un plan de reembolso de gastos establecidos por su patrono.

4. Compensación por el uso de las residencias en Puerto Rico

En cuanto al uso de las residencias que son provistas por el patrono, según el artículo 1062.01-2(5)(ii) del Reglamento 8298 del Código de Puerto Rico, la compensación recibida por los empleados no será parte del salario sujeto a contribución patronal si se cumple con los requisitos mencionados a continuación:

- a) Las residencias están localizadas en las facilidades del patrono;
- b) El patrono le requiere al empleado aceptar el alojamiento como condición al empleo; y
- c) El alojamiento se le ofrece para conveniencia del patrono.

Estos tres requisitos son los mismos que aplica el IRS para determinar si el contribuyente está sujeto a la exclusión por razón de un “qualified campus lodging” de acuerdo a la Sección 119(d)(3) del CRIF. Los requisitos se satisfacen cuando la residencia le permite al empleado llevar a cabo su trabajo y porque se le requiere que esté disponible en todo momento para ejecutar sus funciones.

Atentamente,



Norberto González, CPA  
Director