



Growing  
Together



**GUÍA**

# Puerto Rico CUMPLIMIENTO PATRONAL

**tcg**  
Torres  
CPA Group

Torres  
CPA Group

(787) 752 4545  
[Info@torrescpa.com](mailto:Info@torrescpa.com)  
[cpatorres@torrescpa.com](mailto:cpatorres@torrescpa.com)

[www.torrescpa.com](http://www.torrescpa.com)  
P.O Box 4846, Carolina,  
PR 00984-4846

# Guía para el cumplimiento contributivo de Puerto Rico

Por Torres CPA Group CPA  
William Torres Torres CPA  
Saudi Soto  
CifrasPR

Entender el Sistema contributivo de Puerto Rico y su relación con EU es esencial para los individuos y organizaciones que realizan negocios en la Isla. Puerto Rico no es un estado, sino un territorio, con sus propias leyes y reglamentos de negocios y nómina.

La siguiente guía para el Cumplimiento Contributivo de Puerto Rico fue diseñada como revisión previa sobre cómo hacer negocios en Puerto Rico. Provee un trasfondo con la información más relevante que servirá de ayuda para aquellas organizaciones que se proponen iniciar un negocio en la Isla. No obstante, se recomienda busque la asesoría de fuentes profesionales cualificadas antes de emprender su negocio.

Algunas exclusiones y exenciones pueden aplicar para casos específicos, y cuando surjan algunos problemas en la práctica, será necesario referirse a las leyes y reglamentos de Puerto Rico, y recurrir al consejo de expertos en contabilidad y leyes.

Se entiende que el siguiente trasfondo no es una propuesta de servicios profesionales y de contabilidad o contribuciones. De requerir consejo legal o alguna otra ayuda, le recomendamos consultar un abogado, un Contable Público Autorizado o un especialista en contribuciones.

Con más de 30 años de experiencia, Torres CPA Group es una firma de CPA que ofrece los servicios de auditoría, consejo contributivo y servicios financieros. Para información detallada sobre nuestros servicios puede comunicarse con nosotros a nuestras oficinas, teléfono 787-752-4545.

## **CPA William Torres Torres**

PD: Puede llamar a mi teléfono celular, 787 508 4545.

## **Requisitos Contributivos para los Patronos en Puerto Rico**

Un patrono es una persona o entidad para la cual un trabajador realiza servicios como empleado. Los patronos están obligados a retener, informar y pagar impuestos de empleo sobre los salarios pagados.

La definición de Fuente de ingreso por empleo se trabaja en Puerto Rico como Fuente de compensación cuando un individuo realiza tareas y servicios físicamente para una entidad localizada en Puerto Rico. La fuente no se determina a base del lugar desde donde se realiza el pago, sino por dónde se ejecutan los trabajos.

El patrono está sujeto a los requisitos de informes y retenciones cubiertos bajo el Sistema "Pay-As-You-Go" (PAYG).

### **FICA**

Las disposiciones reglamentarias de FICA, mejor conocida como Seguro Social & Medicare, aplican también en Puerto Rico tanto para patronos como empleados. La contribución tiene que ser retenida por el patrono del salario del empleado; y pagada a través de depósitos. El patrono es un depositante mensual para el año calendario completo si la suma total de las contribuciones informadas para el periodo es de \$50,000 o menos. El depósito a FICA vence el día 15 del mes siguiente.

### **FUTA**

Las disposiciones reglamentarias del Federal Unemployment Tax Act (FUTA) también aplican en Puerto Rico. Se impone la contribución a todo patrono que emplea a una o más personas por una porción del día en cada una de 20 semanas durante el año en corriente o el anterior. También es responsable de FICA si ha pagado una suma de \$1,500 en salarios dentro del trimestre del año en corriente o del anterior.

La responsabilidad sobre FUTA se calcula tras otorgarse el crédito por el pago de desempleo de Puerto Rico para los primeros \$7,000 de salario pagados a un empleado cada año calendario. No se requiere depósito mensual si la responsabilidad es de \$500 o menos.

El pago final y radicación de planilla vencen el 31 de enero.

## **Retención de Contribución sobre Ingresos de Salarios**

Se requiere que todo patrono retenga la contribución sobre ingresos de los salarios pagados a sus empleados. Las tasas dependen de la exención personal y los créditos por dependientes reclamados en el certificado de exención de cada empleado y que todo empleado debe cumplimentar. El Depart. Hacienda publica las tablas que determinan la cantidad de contribuciones que debe ser retenida.

Las contribuciones retenidas deben ser depositadas mensualmente junto a la planilla mensual (depósito mensual de contribuciones retenidas). Si el pago no excede los \$500, se deberá realizar junto a la Planilla Patronal Trimestral de Retención, en o antes del 30 de abril, 31 de julio, 31 de octubre y 31 de enero de cada año. Si la retención para el periodo anterior (12 meses que concluyen el 30 de junio) sobrepasa los \$50,000, los depósitos se realizarán bisemanalmente.

El equivalente en Puerto Rico para el Formulario W2 de EU es el 499R2/W2PR; y debe ser radicado para cada empleado.

El estado de conciliación del Formulario 499R2/W2PR debe radicarse en el Depart. Hacienda en o antes del 31 de enero de cada año.

El Formulario W3PR debe ser radicado en la Adm. Seguro Social no más tarde del último día de febrero del año siguiente al año calendario en el cual se realizó la retención. Incluye el Formulario 499R2/W2PR.

## **Contribución sobre Desempleo de Puerto Rico**

Se requiere que todo patrono pague la contribución sobre desempleo de Puerto Rico por los primeros \$7,000 de salario pagado en el año. Puede obtener un crédito por esta cantidad sobre FUTA. La contribución se paga trimestralmente en el último día del siguiente mes calendario.

## **Contribución sobre Beneficios por Incapacidad**

Se impone la contribución sobre beneficios por incapacidad sobre los primeros \$9,000 en salarios pagados durante el año calendario. El mismo provee compensación a aquellos empleados por pérdida de salario por incapacidad causada por enfermedad o accidente no relacionados con su empleo. El empleado y el patrono comparten en partes iguales el pago de este impuesto. Los empleados sujetos al Seguro Social ChoferilFederal están exentos. La contribución será pagada de la misma forma que la contribución por desempleo. Sin embargo, puede sustituirse por un plan privado.

## **Seguro Social Choferil**

Si el patrono emplea personas, que no sean de nivel ejecutivo, para los que se les requiere o permite conducir un vehículo de motor como parte integral de sus funciones, el Seguro Social Choferil sustituirá la contribución sobre desempleo de Puerto Rico.

Se requiere la radicación trimestral de las planillas no más tarde del día 15 del último día en que concluyó el trimestre anterior. El pago será emitido a favor del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Seguro Social Choferil.

## **Seguro de Compensación por Accidentes en el Trabajo**

Todo patrono está obligado a obtener la póliza de seguro por compensación de accidentes en el trabajo. La misma provee compensación por accidentes relacionados o que ocurran como consecuencia del trabajo, y se obtiene en el Fondo del Seguro del Estado.

Se requiere que todo empleado, incluyendo ejecutivos, deba estar cubierto por esta póliza. El pago de la misma vence en dos plazos al recibo de notificación que envía por correo el FSE.

Los negocios deben radicar sus planillas al FSE no más tarde de 20 de julio de cada año. Se debe indicar el número del empleado, su ocupación, y los salarios o pagos realizados durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio.

## **Bono de Navidad**

Se requiere que los patronos paguen un bono de Navidad a todos los empleados que hayan trabajado 700 horas durante el periodo de 12 meses de cualificación que comienza el 1 de octubre de cada año y concluye el 30 de septiembre del año siguiente.

Los patronos con más de 16 empleados tendrán que pagar a sus empleados cualificados un bono equivalente al 3% de los salarios devengados durante el periodo de cualificación, hasta un máximo de \$10,000 en salarios (bono máximo de \$300). Los patronos con más de 15 empleados tendrán que pagar a sus empleados cualificados un bono equivalente al 6% de los salarios devengados durante el periodo de cualificación, hasta un máximo de \$10,000 en salarios (bono máximo de \$600). El monto total de los bonos no deberá exceder el 15% de las ganancias derivadas durante el periodo de cualificación.

Empleados contratados luego del 26 de enero de 2017 – haber trabajado 1,350 horas o más durante el periodo de 12 meses comprendido desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año corriente. Si es un patrono con 20 empleados o menos – el bono debe ser 2% del salario devengado, por empleado, hasta un máximo de \$300.00. Si es un patrono con 21 empleados o más – el bono debe ser 2% del salario devengado, por empleado, hasta un máximo de \$600.00.

El bono debe ser pagado entre el 1 y el 15 de diciembre del año en corriente.