

## RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY CARES

**Nota:** Este documento resume brevemente las disposiciones de de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica para aliviar el Coronavirus ("ley CARES") que posiblemente podrían ser de interés para los planes de la iglesia, los ministerios y los miembros del plan. Este resumen refleja las disposiciones de la ley CARES tal como se entiende actualmente el 29 de marzo de 2020, sin ninguna guía de la agencia. Mientras se emite una guía que puede ser aplicable, planeamos proporcionarle información o remitirle a esta guía, pero es posible que no podamos actualizar el resumen con esa información. Los miembros de Church Alliance pueden usar este resumen como base para las comunicaciones con los ministerios y los miembros del plan.

## RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DESCRITAS

### Tabla de contenido

<b>A. PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE CHEQUES DE PAGO (PPP POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) .....</b>	<b>1</b>
<b>B. DISPOSICIONES PARA AYUDAR A LOS EMPLEADORES CON IMPUESTOS SOBRE LA NÓMINA .....</b>	<b>2</b>
A. DEMORA DE IMPUESTOS DE NÓMINA .....	3
B. CRÉDITO POR LA RETENCIÓN DE PERSONAL PARA EMPLEADORES SUJETOS A CIERRE DEBIDO AL COVID-19 .....	3
<b>C. PRÉSTAMOS DE ESTABILIZACIÓN ECONÓMICA.....</b>	<b>5</b>
<b>D. PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EL DESEMPLEO A CAUSA DE LA PANDEMIA .....</b>	<b>5</b>
<b>E. INCENTIVAS DE DONACIONES BENÉFICAS .....</b>	<b>8</b>
<b>F. REEMBOLSOS DE RECUPERACIÓN PARA PERSONAS.....</b>	<b>9</b>
<b>G. REDUCCIÓN DE DEUDAS DE PRÉSTAMOS ESTUDIANTILES .....</b>	<b>9</b>
<b>H. CAMBIOS AL PLAN DE JUBILACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>H. CAMBIOS AL PLAN DE SALUD .....</b>	<b>12</b>
<b>J. HHS Y FINANCIAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN .....</b>	<b>13</b>

## **A. Programa de protección de cheques de pago (PPP por sus siglas en inglés)**

### **Resumen Ejecutivo**

El programa de préstamos para PPP está diseñado para mantener a flote a las pequeñas empresas, incluidas las organizaciones sin fines de lucro que califican, durante los cierres obligatorios relacionados con la enfermedad coronavirus del 2019 ("COVID-19").

Este nuevo programa de préstamos está basado en el programa de préstamos comerciales generales existente de la Asociación de Pequeñas Empresas ("SBA", por sus siglas en inglés) y ofrecerá préstamos potencialmente perdonables a las pequeñas empresas que reúnan los requisitos. El programa de préstamos se conoce como el programa "7 (a)" y no se basa en el programa de préstamos por desastre de la SBA.

Se proporcionarán detalles adicionales a la vez que el SBA redacte los reglamentos de implementación, donde la Ley CARES requiere que entre en efecto dentro de los 15 días.

### **Elegibilidad**

La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro, que generalmente tienen menos de 500 empleados, son elegibles para solicitar. Las organizaciones sin fines de lucro seleccionadas con más de 500 empleados pueden calificar si la organización tiene una plantilla de empleados inferior al estándar de tamaño del personal, si corresponde, según el Código NAICS aplicable.

Al evaluar la elegibilidad para tales préstamos, los prestamistas deben considerar: (1) si el prestatario era operativo el 15 de febrero, y (2) si el prestatario estaba pagando salarios e impuestos sobre la nómina de contratistas independientes en ese momento.

Las reglas de afiliación de la SBA se aplicarán a las organizaciones sin fines de lucro de la misma manera que se aplican a las pequeñas empresas. Bajo estas reglas, generalmente la SBA considera si las organizaciones controlan o son controladas por otra organización.

### **Límites de préstamo**

La Ley CARES asignó \$ 349 mil millones para préstamos bajo este programa. El préstamo PPP máximo disponible para cualquier compañía es de \$ 10 millones o, si es menos, 2,5 veces el costo promedio mensual de la nómina de la compañía durante el año anterior a la concesión del préstamo, excluyendo cualquier compensación anual superior a \$ 100.000 para cualquier persona, pagada proporcionalmente para febrero 15 al 30 de junio de 2020.

Nota: Conforme a la ley CARES, los "costos de la nómina" incluyen pagos por vacaciones, licencia parental, familiar, médica y por enfermedad; indemnizaciones por despido o separación; beneficios grupales de atención médica (incluidas las primas de seguro); beneficios de jubilación; y el impuesto estatal o local sobre la compensación de los empleados, así como los pagos de cualquier compensación a un contratista independiente que sean salarios, ingresos, ganancias del trabajo por cuenta propia o una compensación similar.

### **Uso de fondos**

Los fondos del préstamo PPP pueden usarse para:

- Costos de nómina, excluyendo la parte prorrateada de cualquier compensación superior a \$ 100.000 por año para cualquier persona

- Intereses hipotecarios y pagos de alquiler
- Utilidades
- Intereses de deuda existentes hasta el 15 de febrero de 2020

### **Condiciones**

Los préstamos PPP tienen un interés a una tasa máxima del 4% y vencen a más tardar 10 años después de la determinación de la cantidad, si la hay, para ser perdonada. Los pagos de los préstamos PPP pueden diferirse por 6 a 12 meses, y la SBA está dirigida a emitir orientación sobre los términos de este aplazamiento. Los préstamos PPP no tienen requisitos de garantía o aval personal.

### **Condonación de préstamos**

Los préstamos PPP pueden ser perdonados mientras que los ingresos del préstamo se hayan utilizado para los siguientes costos incurridos y los pagos realizados durante el período de ocho semanas después de que se haya otorgado el préstamo:

- Costos de nómina, excluyendo la parte prorrateada de cualquier compensación superior a \$ 100.000 por año para cualquier persona
- Intereses hipotecarios (pero no pagos anticipados o pagos de principal) y pagos de alquiler, hipotecas y arrendamientos existentes antes del 15 de febrero de 2020
- Ciertas utilidades públicas, que incluyen electricidad, gas, agua, transporte y acceso telefónico e internet para servicios que comenzaron antes del 15 de febrero de 2020

### **Advertencias :**

- La cantidad perdonada se reduce debido a la falta de mantenimiento del número promedio de empleados equivalentes a tiempo completo en comparación con el período comprendido entre el 15 de febrero del 2019 y el 30 de junio del 2019 o el 1 de enero del 2020 y el 29 de febrero del 2020, según lo seleccionado por el prestamista.
- La cantidad perdonada también se reduce en la medida en que la compensación para cualquier individuo que gane menos de \$ 100.000 por año se reduce en más del 25% comparado con el trimestre completo más reciente.
- Las reducciones en el número de empleados o las compensaciones que ocurran entre el 15 de febrero del 2020 y 30 días después de la promulgación de la ley CARES generalmente se ignorarán en la medida en que se revertan antes del 30 de junio del 2020.
- Según el lenguaje de la ley CARES, no hay exclusión para las iglesias y otras organizaciones religiosas (colectivamente referidas aquí como "organizaciones religiosas"). Según la información de la oficina del senador James Lankford, las organizaciones religiosas pueden participar en este programa de préstamos. No está claro en este momento si la participación en este programa puede resultar en que el prestatario sea considerado un receptor de fondos federales, lo que puede causar que el prestatario esté sujeto a las leyes federales a las que de otra manera no estaría sujeto. La Alianza de la Iglesia abogará con la SBA para que este programa sea lo más beneficioso posible para las organizaciones religiosas.

### **B. Disposiciones para ayudar a los empleadores con impuestos sobre la nómina**

La ley CARES incluye dos disposiciones relacionadas con los impuestos sobre el empleo (nómina), que tienen como objetivo alentar a los empleadores a retener a los empleados y suavizar las preocupaciones sobre el flujo de caja relacionadas con la remisión de los impuestos sobre la nómina al Servicio de Impuestos Internos (IRS).

### **a. Demora de impuestos de nómina**

La ley CARES crea un "período de aplazamiento del impuesto sobre la nómina" que se extiende desde el 27 de marzo de 2020 hasta el final de 2020. Los empleadores (y las personas que trabajan por cuenta propia como se explica a continuación) pueden diferir el pago de la "parte del empleador" del impuesto de la Seguridad Social que de lo contrario son responsables de pagar al gobierno federal con respecto a sus empleados. Los empleadores generalmente son responsables de pagar el impuesto para el seguro social del 6.2% sobre los salarios de los empleados. Para los empleadores de organizaciones religiosas, esto generalmente se limita a los impuestos del seguro social sobre los salarios del personal laico (no pertenecientes al clero).

Es importante comprender que no se trata de una exención del impuesto sobre la nómina, sino de un aplazamiento; Los impuestos diferidos de 2020 deben pagarse en los dos años siguientes (2021 y 2022). Esto tiene como objetivo permitir a los empleadores distribuir estos costos de impuestos sobre la nómina a lo largo del tiempo, lo que puede liberar el efectivo existente y otros activos para continuar financiando operaciones esenciales, pagar salarios y proporcionar beneficios a los empleados. Los impuestos de la nómina diferidos deben pagarse durante los siguientes dos años, con la mitad del monto requerido para el 31 de diciembre del 2021 y la otra mitad para el 31 del diciembre de 2022.

Tenga en cuenta que este programa para diferir de impuestos sobre la nómina no estará disponible para ninguna organización que haya recibido un préstamo PPP. Hasta que se emita una guía, el curso más seguro sería abstenerse de diferir los impuestos sobre la nómina, si la organización buscará obtener un préstamo PPP y que se lo perdona.

La ley CARES también permite a las personas que trabajan por cuenta propia diferir el pago de parte de los impuestos del seguro social que de otro modo le deberían al IRS. Por ley, el clérigo se consideran trabajadores/as por cuenta propia para fines de impuestos laborales, generalmente pagan impuestos de trabajo por cuenta propia ("SECA") en lugar de compartir el pago de los impuestos del seguro social con sus empleadores. Esta disposición en la ley CARES permitiría al clero diferir el pago de la parte del empleador de los impuestos de la seguro social (6.2%) pero aún así tendrían que pagar oportunamente la parte del empleado (también 6.2%) de los impuestos del seguro social como parte de sus pagos de impuestos SECA . Los impuestos diferidos del trabajo por cuenta propia del seguro social deben pagarse durante los siguientes dos años, y la mitad del monto debe pagarse antes del 31 de diciembre del 2021 y la otra mitad antes del 31 de diciembre del 2022.

### **b. Crédito por la retención de personal para empleadores sujetos a cierre debido al COVID-19**

#### **Resumen**

Los empleadores pueden recibir un crédito reembolsable contra los impuestos laborales aplicables de hasta \$ 5.000 por empleado en el 2020.

Empleadores con 100 o menos empleados a tiempo completo (medidos por el empleo promedio en 2019) : este crédito se aplica si el empleador suspende total o parcialmente las operaciones debido a una orden de una autoridad gubernamental o si el empleador experimenta una disminución en los ingresos por cualquier trimestre calendario en el 2020 del 50% o más en comparación con el mismo trimestre calendario en el 2019. Todos los salarios que califican cuentan para este crédito, ya sea que los empleados estén trabajando o no.

Empleadores con más de 100 empleados a tiempo completo (medidos por el empleo promedio en 2019) : se aplican las mismas condiciones que para empleadores con 100 empleados o menos descritos anteriormente, pero el crédito solo se aplica a los salarios calificados pagados a empleados que no están trabajando.

### **Valor del beneficio**

50% de los salarios calificados (ver viñetas a continuación) pagados a un empleado a partir del 13 de marzo de 2020 (y antes del 1 de enero de 2021) en cada trimestre calendario, hasta un total de \$ 10.000 por empleado para todos los trimestres. (50% de \$ 10.000 = crédito máximo de \$ 5.000 / empleado por año)

El crédito es contra los impuestos laborales aplicables de un empleador (ver viñetas a continuación) para cada trimestre calendario, con cualquier exceso reembolsado al empleador.

### **Salarios Calificados**

- Empleadores con más de 100 empleados a tiempo completo en promedio durante el 2019 = salarios pagados a empleados que no brindan servicios debido a una suspensión de operaciones relacionada con el COVID-19 o una disminución significativa en los ingresos brutos
- Empleadores con 100 o menos empleados a tiempo completo en promedio durante 2019 = salarios pagados a cualquier empleado, ya sea que trabaje o no
- Los salarios solo se incluyen si se pagan durante el período comprendido entre el 13 de marzo del 2020 y el 31 de diciembre del 2020.
- No incluye los pagos realizados en virtud de la sección 7001 o 7003 de la Ley de primera respuesta para las familias ante el coronavirus("FFCRA") (licencia por enfermedad remunerada requerida o licencia familiar remunerada obligatoria)
- Incluye una parte proporcional de los gastos del plan de salud calificado del empleador en la medida en que dichos montos se excluyan del ingreso bruto de un empleado y se asignen adecuadamente a aquellos empleados con salarios calificados
- Los salarios incluidos son los definidos en la sección 3121 (a) del Código de Rentas Internas ("Código") y la compensación definida en la sección 3231 (e) del Código
  - **Nota:** servicio realizado por los/as ministros/as en el ejercicio de su ministerio está excluido de la definición de empleo en la sección del Código 3121

### **Impuestos laborales aplicables**

Estos impuestos sobre el empleo incluyen la parte del empleador de los impuestos del Seguro Social (Sección 3111 (a) del Código), que generalmente es el 6.2% del salario de un empleado, reducido por cualquiera de los siguientes créditos recibidos por un empleador:

- empleo de veteranos calificados bajo la sección del código 3111 (e)
- gastos de investigación de pequeñas empresas calificadas bajo la sección del código 3111 (f)
- requiere licencia por enfermedad paga bajo la sección 7001 de la FFCRA
- licencia familiar paga requerida bajo la sección 7003 de la FFCRA

### **Empleador elegible**

- Un empleador (incluido un empleador exento de impuestos) que realiza actividades comerciales o de negocios durante el año calendario 2020 que experimenta una suspensión total o parcial de las operaciones debido a órdenes de una autoridad gubernamental que limita el comercio debido

al COVID-19, o que experimenta una disminución significativa ( más del 50%) en ingresos brutos en comparación con el mismo trimestre del año anterior

- Todas las personas tratadas como un solo empleador bajo la sección del código 52 (a) o (b) o la sección 414 (m) o (o) son tratadas como un solo empleador
  - **Nota:** organizaciones elegibles para participar en un plan de la iglesia son tratadas como un solo empleador solo bajo la sección del código 414 (c), por lo que esta regla no debería aplicarse a dichas organizaciones
- Los empleadores que reciben un préstamo PPP (descrito en la sección A de este resumen) no son elegibles para este crédito.

El crédito ya no se puede reclamar cuando se alcanza el máximo salarial calificado de \$ 10.000 por empleado, o cuando los ingresos brutos de un empleador para un trimestre en 2020 son mayores al 80% de los ingresos brutos para el mismo trimestre del calendario en 2019.

### C. Préstamos de estabilización económica

La ley CARES creó un programa de préstamos y garantías de préstamos destinado a la estabilización económica. Este programa proporcionará préstamos a las aerolíneas y otras industrias nombradas, pero también especifica que el Departamento del Tesoro buscará implementar un programa a través de la Reserva Federal que brinde financiamiento a bancos y otros prestamistas para otorgar préstamos directos a organizaciones sin fines de lucro "según sea posible".

Los préstamos de este programa de la Reserva Federal estarán disponibles para empresas medianas y organizaciones sin fines de lucro, entre 500 y 10.000 empleados . Aunque no hay condonación de préstamos, la tasa de interés de estos préstamos no puede ser superior al dos por ciento y no generaría intereses ni requeriría pagos durante al menos los primeros seis meses.

Estos préstamos estarán sujetos a ciertos criterios y obligaciones de préstamo, que incluyen:

- Los fondos recibidos deben usarse para retener al menos el 90 por ciento de la fuerza laboral del receptor, con compensación y beneficios completos, hasta el 30 de septiembre de 2020;
- El receptor no anulará los acuerdos de negociación colectiva existentes por el plazo del préstamo más dos años adicionales; y
- El receptor debe permanecer neutral en cualquier esfuerzo de organización sindical durante el plazo del préstamo.

### D. Programa de asistencia para el desempleo a causa de la pandemia

La ley CARES crea un programa temporal de Asistencia de desempleo pandémico ("PUAP") para proporcionar el pago a aquellas personas que tradicionalmente no son elegibles para beneficios de desempleo y que no pueden trabajar como resultado directo del COVID-19. La ley también proporciona beneficios mejorados para **los** trabajadores elegibles para el desempleo. A diferencia de la FFCRA, que solo se aplica a empleadores privados con menos de 500 empleados, la ley CARES se aplica a todos los empleadores, independientemente de la cantidad.

Los beneficios de desempleo son programas estatales y los criterios de elegibilidad, la cantidad de beneficios y la financiación (impuestos o primas) para la cobertura dependen del estado involucrado. En general, los beneficios de compensación por desempleo reemplazan aproximadamente de un tercio a la

mitad de los salarios. Puede encontrar una lista de programas y beneficios estatales en <https://oui.doleta.gov/unemploy/content/sigpros/2020-2029/January2020.pdf>.

La ley CARES amplía y mejora los beneficios de desempleo disponibles bajo los programas estatales al

- expandir la disponibilidad de beneficios para individuos que no están cubiertos por un programa estatal;
- extender el período de tiempo para los beneficios estatales para que estén disponibles hasta 39 semanas en total, con fecha de expiración del 31 de diciembre de 2020,
- que proporciona un pago semanal adicional de \$ 600 disponible hasta cuatro meses (que vence el 31 de julio de 2020), lo que permite temporalmente una tasa más alta para los empleados con salarios bajos, y
- agrega un beneficio de compensación a corto plazo para los empleados que no han sido despedidos pero cuyo empleo y salarios se han reducido debido al COVID-19.

### **La elegibilidad de empleados para organizaciones sin fines de lucro y religiosas**

La ley extiende la cobertura a los/as empleados/as que trabajan por cuenta propia y buscan empleo a tiempo parcial (si lo permite la ley estatal), no tienen suficiente historial laboral, ***o de lo contrario no calificarían para el desempleo regular según la ley estatal o federal*** y queda desempleado/a o no puede encontrar trabajo debido al COVID 19. El programa está destinado a cubrir también a contratistas independientes.

Una persona del seguro de desempleo explicó sobre la ley CARES preparada por House Ways and Means Republicans el 20 de marzo de 2020, declara que:

#### **“¿Son elegibles los contratistas independientes y por cuenta propia?**

si. Los contratistas independientes y autónomos, como los trabajadores informales y los conductores de Uber, son elegibles para la Asistencia de desempleo pandémico. *Esto también cubre a los empleados despedidos de iglesias e instituciones religiosas que pueden no ser elegibles bajo el programa del Estado ”.* (énfasis agregado)

En muchos estados, las organizaciones sin fines de lucro, incluidas las organizaciones religiosas, pueden optar por participar en el programa estatal y pagar los impuestos de compensación por desempleo o pueden autoasegurarse en los beneficios de desempleo (generalmente haciendo contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado es elegible para beneficios). En algunos estados, las organizaciones religiosas están exentas del programa estatal. Si bien la ley CARES brinda cobertura a las personas desempleadas de tales organizaciones, la forma en que los estados administrarán los beneficios para estos trabajadores dependerá de cada estado. Para determinar cómo solicitar beneficios en un estado, el Departamento de Trabajo de los EE. UU. mantiene un sitio web con información sobre cada estado en

<https://www.careeronestop.org/WorkerReEmployment/UnemploymentBenefits/unemployment-benefits.aspx>.

Para las organizaciones sin fines de lucro que normalmente estarían autoaseguradas para beneficios de desempleo (generalmente haciendo contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado es elegible para beneficios), solo serían responsables de pagar el 50% de los beneficios de desempleo que sus empleados cobran, en vez del 100%. La ley CARES establece que el gobierno federal reembolsará al Estado el 50% restante de esos beneficios. Los empleados de estas organizaciones también serán elegibles

para el beneficio adicional de \$ 600 por semana bajo el PUAP. Después de que las primeras 26 semanas de los beneficios del empleado expiren bajo las leyes estatales de desempleo regulares, un empleado de estas organizaciones sin fines de lucro sería elegible para los beneficios ampliados bajo el PUAP, que otorgaría 13 semanas adicionales de beneficios.

Si bien los empleados de otras organizaciones sin fines de lucro y organizaciones religiosas, que normalmente pueden estar exentos de los requisitos estatales de desempleo, están cubiertos inmediatamente por el PUAP en virtud de la Ley CARES, aún no se ha visto cómo los Estados administrarán esas disposiciones para esos trabajadores desempleados o cuánto tiempo llevará procesar los reclamos de dichos trabajadores.

### **Personas elegibles**

Además de los requisitos mencionados anteriormente, las personas cubiertas son aquellas que están desempleadas, parcialmente desempleadas o no pueden trabajar porque:

- El empleado ha tenido un resultado positivo o experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico.
- Un miembro de su hogar ha sido diagnosticado con COVID-19;
- Está brindando atención a un familiar o miembro del hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19;
- Un niño u otra persona en el hogar para quien tiene la responsabilidad principal de cuidar no puede asistir a la escuela u otra instalación que está cerrada como resultado directo de COVID-19, y dicha atención en la escuela o instalación es necesaria para que la persona trabaje;
- No pueden llegar al lugar de empleo debido a una cuarentena impuesta como resultado directo de la emergencia de salud pública COVID-19;
- No pueden llegar al lugar de empleo porque un proveedor de atención médica le ha aconsejado a la persona que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el COVID-19;
- Fueron programados para comenzar a trabajar y no tienen trabajo o no pueden acceder al trabajo como resultado directo de la emergencia de salud pública del COVID-19;
- Se han convertido en el sostén de un hogar porque el jefe del hogar ha muerto como resultado directo del COVID-19;
- Tuvieron que renunciar a su trabajo como resultado directo del COVID-19;
- Su lugar de trabajo está cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública por el COVID-19; o
- Cumplen con cualquier criterio adicional establecido por el Secretario para la asistencia por desempleo.

Empleados/as que pueden trabajar desde la casa con paga y aquellos/as que reciben licencia por enfermedad pagada de emergencia (EPSL por sus siglas en inglés) o Ley de Ausencia Familiar y Médica - Licencia de emergencia de salud pública bajo la FFCRA, o están recibiendo licencia pagada bajo un plan del empleador o una ley estatal o local, no pueden recibir simultáneamente beneficios de desempleo bajo la ley CARES.

Los/as empleados/as que renuncian voluntariamente no podrán recibir estos beneficios.

### **Período de elegibilidad**

Las personas cubiertas recibirán beneficios por las semanas de desempleo, desempleo parcial o incapacidad para trabajar debido a COVID-19 a partir del 27 de enero de 2020 o después y hasta el 31 de diciembre de 2020, o mientras dure el desempleo, el desempleo parcial o la incapacidad para trabajar debido a COVID-19.

### **Valor del beneficio**

Según la Ley, el valor del beneficio semanal que recibe la mayoría de los/as empleados/as será igual al valor autorizado de acuerdo con las leyes del estado donde la persona trabajaba. Como se ha mencionado anteriormente, con respecto a los/as empleados/as a los/as que no tienen aplicación las leyes estatales, o con respecto a las personas que trabajen a cuenta propia, el beneficio semanal se calcula según lo dispuesto en 20 C.F.R. § 625.6, que consiste en el Programa de Asistencia para Desempleados por Desastres ("DUA" por sus siglas en inglés) ya implementado por las leyes federales. El estado administra los beneficios bajo DUA que financian el gobierno federal. El valor mínimo beneficio semanal equivale al valor pro medio del beneficio de ese estado.

La Ley también aumenta los beneficios de compensación de todos las personas eligibles—ya sean eligibles bajo la ampliación prevista en la Ley CARES o de acuerdo con legislación estatal. Los beneficios ampliados incluyen \$600 adicionales por semana (incluso si esto causa que el/la empleado/a supera el ingreso percibido antes de su desempleo), la eliminación de los períodos de carencia (una medida que muchos estados ya han tomado) y otras 13 semanas adicionales de elegibilidad para beneficios (39 semanas en total). Se prevé que estos beneficios se implementarán mediante acuerdos entre cada estado y el gobierno federal.

### **Programa de compensación a corto plazo**

La Ley proporciona fondos para apoyar a los estados que desarrollan un programa de "compensación a corto plazo" para empleadores que reduzcan las horas en lugar de la suspensión temporal (sin aplicación a los/as empleados/as estacionales, temporales o intermitentes). Muchos estados ya cuentan con los llamados programas de "trabajo compartido" que disponen beneficios parciales de desempleo cuando los empleadores reducen las horas, o suspensiones parciales, en lugar de suspensiones totales. Según tal programa, los/as empleados/as cuyas horas se hayan reducido recibirían beneficios de desempleo prorrateados, y el gobierno federal financiaría el 100% de los costos en que incurren los empleadores al mantener a los empleados con horas reducidas hasta el 31 de diciembre de 2020. Se pretende incentivar a los empleadores a reducir las horas de los/as empleados/as en lugar de suspenderlos.

## **E. Incentivas de donaciones benéficas**

### **Deducción parcial del ajuste al ingreso neto por donaciones benéficas**

La disposición tiene como propósito incentivar que las persona donen a organizaciones religiosas, benéficas y educativas al crear un nuevo ajuste al ingreso neto (es decir, para contribuyentes que aprovechen la deducción estándar). Esta deducción les permite deducir hasta \$300 de las donaciones pecuniarias anuales. Se aplica a los ejercicios tributarios con comienzo a partir de 2019, y no vence después de 2020, como lo hacen los límites aumentados que se describen abajo.

### **Modificación de los límites de las donaciones benéficas durante 2020**

La disposición sube los límites de las deducciones de las donaciones benéficas que hacen las personas que pormenoricen sus gastos, así como las aplicables a las corporaciones. Dichas donaciones en efectivo deben efectuarse durante el año 2020, y la disposición no prorroga la fecha de vencimiento de la declaración de impuestos de 2020.

Para las personas, el 50 por ciento de la limitación del ingreso bruto ajustado se suspende respecto a las contribuciones en efectivo realizadas en 2020. Para las corporaciones, la limitación del 10 por ciento se incrementa al 25 por ciento de los ingresos gravables para las contribuciones en efectivo realizadas en 2020. Esta disposición también incrementa el límite de deducciones del 15 al 25 por ciento del ingreso neto para donaciones alimenticias realizadas por corporaciones durante 2020.

#### **F. Reembolsos de recuperación para personas**

Todo residente estadounidense con ingresos brutos ajustados de hasta determinados límites tienen derecho a recibir reembolsos bajo la Ley CARES. Para la gran mayoría de los estadounidenses, no se les requerirá hacer nada para recibir un reembolso, ya que el IRS utilizará la declaración de impuestos de los contribuyentes de 2019 si se presentó, o como alternativa su declaración de 2018. El Secretario del Tesoro ha declarado que habrá una aplicación basada en la web que pueden usar aquellas personas que no reciben depósito directo para que puedan proporcionar al IRS la información necesaria. A continuación se presentan algunos de los detalles:

- Un reembolso de \$1,200 (\$2,400 para contribuyentes conjuntos) está disponible a los residentes estadounidenses que no sean carga familiar de otro contribuyente y que tengan un número de seguro social que permita trabajar, si su ingreso bruto ajustado no supera: (i) \$75,000 para declarantes solteros, (ii) \$112,500 para jefes de familia y (iii) \$150,000 para declarantes conjuntos.
- También se proporcionarán \$500 adicionales por cada niño calificado menor de 17 años.
- El reembolso entero está disponible a personas que tienen poco o ningún ingreso o que tienen ingresos no gravables de los programas de derechos a prestaciones con prueba de recursos (por ejemplo, Ingreso de Seguridad Suplementario, el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo y el Crédito Tributario por Hijo).
- El reembolso total se reduce en \$5 por cada \$100 que el ingreso de un contribuyente exceda los límites de ingresos anteriores y se elimina por completo para los contribuyentes solteros con ingresos que superan los \$99,000, \$146,500 para los declarantes que son jefes de familia con un hijo y \$198,000 para los contribuyentes conjuntos sin hijos .
- Se puede depositar el reembolso electrónicamente en cualquier cuenta que autorice el contribuyente, a partir del 1 de enero de 2018, para recibir un reembolso del impuesto sobre la renta federal u otro pago federal.
- Se enviará una carta a la última dirección conocida del contribuyente dentro de los 15 días después de que se paga el reembolso, en la que se describe el valor y la manera de pagar y un número de teléfono del IRS al que se puede llamar en caso de que el pago no se reciba.

#### **G. Reducción de deudas de préstamos estudiantiles**

##### **Exclusión para determinados pagos por el empleador de préstamos estudiantiles**

La disposición amplía la subvenciones escolares libre de impuestos para que incluya el pago de préstamos estudiantiles hecho a título de los empleados. Permite que los empleadores brinden el beneficio del pago de préstamos estudiantiles a los empleados libre de impuestos.

De acuerdo con la disposición, el empleador puede aportar hasta \$5,250 anuales a la cancelación de los préstamos estudiantiles de empleados, dicho pago quedando exento de los ingresos del empleado. El

límite de \$ 5,250 se aplica tanto al beneficio de pago de préstamos estudiantiles en 2020 como a otras subvenciones escolares (por ejemplo, matrícula, cuotas, libros) proporcionados por el empleador según la ley actual. La disposición se aplica a todo pago de préstamos estudiantiles del empleador al empleado o directamente al acreedor en nombre del empleado a partir del 27 de marzo de 2020 y antes del 1º de enero de 2021.

#### **Alivio temporal para deudores de préstamos estudiantiles federales**

Pagos del monto y de intereses de préstamos estudiantiles federales se difieren sin penalidades hasta el 30 de septiembre de 2020. No se acumularán intereses durante este período y se considerará que el deudor ha pagado para fines de descarga crediticia y programas de rehabilitación de préstamos. Cobranzas de tales préstamos también se suspenderán durante el período que termina el 30 de septiembre de 2020. Los deudores pueden optar por continuar pagando el monto de sus préstamos estudiantiles durante este período.

La Ley CARES exige que se envíen avisos a los deudores sobre el período de aplazamiento. También requiere que se emitan avisos a partir del 1 de agosto de 2020 sobre la reanudación de las obligaciones y opciones de pago con respecto a dichas obligaciones.

#### **Obligación de servicio de los docentes**

Para los docentes que no pudieron terminar su año de servicio docente a causa de COVID-19, se considerará el año no terminado como un año entero de servicio para fines de sus obligaciones respecto a subvenciones TEACH o condonación de préstamos de docentes. La Ley CARES dispensa del requisito de que los docentes sirvan en la docencia por años consecutivos para tener derecho a la condonación de préstamos de docentes, si el servicio del docente se interrumpe como resultado de COVID-19.

#### **H. Cambios al plan de jubilación**

##### **Distribución de beneficios relacionada con el coronavirus**

La Ley CARES agrega una categoría nueva de beneficios anticipados de la cuenta de jubilación, denominada "distribución relacionada con el coronavirus", disponible para personas que cumplen con requisitos independientemente de si dicha distribución se permitiría en otro caso. Una distribución relacionada con el coronavirus consiste en una distribución de hasta \$100,000 en un ejercicio tributario, retirada de un plan 401(a), plan 403(b), plan gubernamental 457(b) o IRA a partir del 1 de enero de 2020 o antes del 31 de diciembre de 2020, a una "persona calificada." Una persona calificada es una persona física que:

- recibe un diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por los Centros para la Prevención y Control de Enfermedades ("CDC"), o
- tiene un/a cónyuge o persona a su cargo que tiene diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por el CDC, o
- sufre consecuencias financieras negativa como resultado de (i) ser puesto en cuarentena, suspendido temporal o indefinidamente o cuyo horario laboral se ha reducido debido a COVID-19, (ii) no puede trabajar debido a la falta de cuidado infantil debido a COVID-19, (iii) no poder trabajar debido al cierre o la reducción de horas de un negocio de propiedad de la persona u operada por la misma debido a COVID-19, u (iv) otros factores según determine el Secretario del Tesoro.

Es importante destacar que el administrador del plan puede considerar fehaciente la afirmación del empleado de que alguna de las condiciones anteriores se ha cumplido al determinar si una distribución está relacionada con el coronavirus. El empleador es responsable de observar el límite de distribución de \$100,000 solo con respecto a los planes de jubilación que mantiene el mismo empleado y cualquier empleador en su grupo de controlados.

Una distribución relacionada con el coronavirus no se considera una distribución susceptible al traspaso de fondos, no se aplican las retenciones obligatorias y no se requiere la notificación especial tributaria de acuerdo con 402(f). Además, la multa tributaria del 10% por la distribución anticipada no tiene aplicación.

Salvo que un participante elija lo contrario, una distribución relacionada con el coronavirus se incluirá en el ingreso bruto del participante proporcionalmente durante tres ejercicios fiscales a partir del año en el que se realizó distribución. El participante que reciba una distribución puede reembolsar la distribución, dentro de los tres años, en una o más contribuciones a cualquier plan de jubilación permitido al cual se puede traspasar fondos. El reembolso se considerará como un traspaso directo realizado dentro de los 60 días para efectos tributarios (o como un traspaso de un fideicomisario o otro en el caso de traspasar fondos a una cuenta IRA).

Esta nueva categoría de distribución parece ser optativa, aunque el impuesto del 10% por la distribución anticipada no se aplicará a una distribución calificada en virtud de otro evento generador de una distribución (por ejemplo, una indemnización por despido del empleo) que también configure una distribución relacionada con el coronavirus.

### **Cambios en las reglas de préstamos**

La Ley CARES aumenta los límites de préstamos para cualquier préstamo acreditado de un plan 401(a), 403(b) o gubernamental 457(b) a una persona calificada durante el período de 180 días corridos a partir del 27 de marzo de 2020. La Ley CARES aumenta el monto máximo del préstamo a \$100,000 (ahora \$50,000), y permite préstamos de hasta el 100% (ahora 50%) del valor presente de la cuenta del participante.

La Ley CARES también prorroga la fecha de vencimiento para una persona calificada con un préstamo insoluto (a partir del 27 de marzo de 2020) en virtud de un plan de jubilación. Cuando la fecha de vencimiento de cualquier pago de préstamo ocurra durante el período del 27 de marzo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, la fecha de vencimiento del pago se pospondrá por un año. Se requiere ajustar los pagos posteriores del préstamo para reflejar tanto la fecha de vencimiento pospuesta y los intereses acumulados durante tal aplazamiento, si los hubiera, y no se considera el aplazamiento para efectos de determinar el cumplimiento con el límite de plazo de cinco años.

Solo las "personas calificadas" tendrán derecho a esta reducción de deudas. El término persona calificada tiene el mismo significado que el que se describe anteriormente respecto a una distribución relacionada con el coronavirus. Sin embargo, a diferencia que las distribuciones relacionadas coronavirus, no existe ninguna disposición en los cambios en las reglas de préstamo que permitan al administrador del plan considerar fehaciente la afirmación del empleado que él o ella es un "persona calificada."

Los cambios en las reglas de préstamos que aumentan temporalmente la cantidad de préstamos disponibles parecen ser optativos. Sin embargo, es posible que se requiera la regla de préstamos que prorroga el vencimiento del pago de un préstamo insoluto.

### **Exención de distribución mínima requerida**

Con vigencia a partir del 1º de enero de 2020, la Ley CARES dispensa de las distribuciones mínimas requeridas (required minimum distributions, "RMD") de los planes de aportes definidos tipo 401(a), 403(b), planes gubernamentales 457(b) y cuentas IRA para el año natural 2020. La exención se aplica a las RMD que deben realizarse obligatoriamente en 2020 y a las RMD de 2019 que deben realizarse obligatoriamente antes del 1º de abril de 2020 (si estas no se realizaron ya en 2019). Para efectos de determinar las RMD después de 2020, la fecha de comienzo requerida del individuo se determina sin considerar esta exención para el año 2020.

Además, el período de cinco años aplicable a determinados beneficiarios se determinará sin considerar el año natural 2020.

En el caso de que una distribución de traspaso permitida que se paga en 2020 se hubiera considerado una RMD en 2020 si fuera por la exención, ni las reglas sobre el traspaso directo de fondos, el requisito de la retención obligatoria del 20% ni la notificación según 402(f) no tienen aplicación a la distribución.

### **Fecha límite de modificación**

Los patrocinadores del plan deben modificar sus planes para adaptarse a los cambios en la Ley CARES antes del último día del primer año del plan con comienzo a partir del 1º de enero de 2022, *por ejemplo*, el 31 de diciembre de 2022 para los planes que adoptan el año calendario.

### **H. Cambios al plan de salud**

La Ley CARES realizó unas cuantas modificaciones técnicas a la Ley de Respuesta al Coronavirus Familias Primero (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA), introduciendo una nueva redacción al requisito de que planes de salud colectivos cubran pruebas de COVID-19<sup>1</sup>. La nueva redacción está diseñada para evitar los problemas técnicos que demoren el desarrollo de nuevos métodos de análisis. Se aconseja que las iglesias auto aseguradas con planes de salud consulten con sus administradores terceros sobre la aplicación de dicha redacción.

La otra modificación técnica trata de las tarifas que pagarán los planes de salud por las pruebas. Planes de salud colectivos pueden pagar tarifas negociadas, si es que estaban vigentes antes de la emergencia de salud pública. Si el plan no tenía tal tarifa negociada, el plan puede pagar el precio al contado (se requiere que el proveedor publique dicho precio en un sitio web público durante el período de emergencia<sup>2</sup>), o el plan puede negociar una tarifa por debajo de dicho precio.

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, la redacción modificada exige que se cubra una prueba por la cual el promotor ha solicitado autorización del uso emergente según lo dispuesto en 21 USC Sección 360bbb-3, a menos que dicha solicitud se ha denegado o el promotor no presenta la solicitud conforme a esta sección en el tiempo razonable.

<sup>2</sup> El período de emergencia es el que se declara conforme a sección 319 de la Ley del Servicio de Salud Pública, 42 USC 247d.

Otra disposición de la Ley CARES parece que está diseñada para facilitar el pago de vacunas cuando estas se desarrollen. "Todo servicio calificado y preventivo del coronavirus" se considerará atención "preventiva", y como tal los planes de salud colectivos tendrán que cubrirlo sin costo.<sup>34</sup>

Los planes de salud con deducibles altos podrán cubrir la atención telefónica y otros servicios de atención remota sin deducible, durante los años del plan que comiencen a partir del 31 de diciembre de 2021. (No se considerará la cobertura del plan que pague dichos servicios sin deducible para fines de otras coberturas prohibidas). La disposición entra en vigor el 27 de marzo de 2020.

Hay dos disposiciones que tienen que ver con la información médica protegida (protected health information, "PHI"). Una está diseñada para permitir la coordinación de atención adicional al adaptar las reglas de confidencialidad respecto a tratamientos de trastorno por abuso de sustancias a las reglas de HIPAA en general. La otra ordena que el Secretario del HHS emita orientación sobre la transferencia de PHI durante las diversas categorías de emergencias de salud pública que se han declarado. La guía debe presentarse dentro de los 180 días posteriores al 27 de marzo de 2020.<sup>5</sup>

La Ley CARES también amplía los tipos de gastos que se pueden reembolsar de los planes de salud dirigidos por el consumidor (por ejemplo, cuentas de ahorro de salud, arreglos de reembolso de salud, cuentas de gastos flexibles para atención médica, etc.) para que incluyan medicamentos de venta libre sin receta.

## **J. HHS y financiamiento del Departamento de Educación**

La Ley CARES asignó fondos para otros diversos programas que tal vez interesen a las organizaciones religiosas que servimos. Hemos proporcionado una lista de las organizaciones más destacadas en la siguiente página:

### **Departamento de Salud y Servicios Humanos-Administración para Niños y Familias**

- Subvención global para el cuidado y desarrollo de niños — \$3.5 mil millones se asignaron a subvenciones a estados para brindar asistencia inmediata a proveedores de cuidado de niños para evitar que dejen el negocio, y apoyar el cuidado de niños para familias en general.
- Subvención global de servicios a la comunidad — \$1 mil millones se asignaron a financiar directamente organizaciones comunitarias locales que prestan una amplia gama de servicios sociales y atención emergente.

### **Departamento de Educación**

- Educación primaria y secundaria — \$13.5 mil millones se asignaron en concepto de financiación según fórmulas para que los estado puedan ayudar a las escuelas a responder al coronavirus y

---

<sup>3</sup> "Calificado" significa un artículo destinado a la prevención o mitigación del coronavirus que cuente con la recomendación (con grado A o B) del Grupo de Trabajo de Servicios Preventivos estadounidense, o con la "recomendación efectiva" del Comité Asesor sobre Prácticas de Vacunación del Centro para la Prevención y Control de Enfermedades.

<sup>4</sup> Según la Sección 2713(a): el intervalo del período de carencia según la Sección 2713(b) se desestima, y el requisito de cobertura estará vigente 15 días a partir de la recomendación relevante.

<sup>5</sup> Hay bastantes detalles en la sección, pero parece consistir en material técnico que no constituiría ninguna prioridad respecto a los posibles esfuerzos de cambiar nada en nombre de la Alianza de Iglesias. Por tanto, por el bien de la brevedad, no se profundiza más.

otras suspensiones de escuelas relacionadas, alcanzar las necesidades inmediatas de los alumnos y docentes, mejorar el uso de tecnología educativa, apoyar los estudios a distancia y recuperar el tiempo de aprendizaje perdido.

- Escuelas religiosas y privadas pueden recibir fondos de este programa en virtud de la siguiente sección de la Ley CARES:

*"ASISTENCIA A ESCUELAS NO PÚBLICAS*

*SEC. 18005.*

*(a) GENERALES. — Organismos educativos locales que reciban fondos de acuerdo con 18002 o 18003 de este artículo se obligarán a prestar servicios equitativamente en la misma manera que se presta conforme a lo dispuesto la sección 1117 de la Ley de Educación Primaria y Secundaria de 1965 (Elementary and Secondary Education Act, ESEA) a los alumnos y docentes en escuelas no públicas, como se determine en consulta con los representantes de las escuelas no públicas.*

*(b) CONTROL PÚBLICO DE FONDOS. El control de fondos para los servicios y la asistencia brindada a una escuela no pública bajo fracción (a), y el título de los materiales, equipos y bienes adquiridos con dichos fondos, lo ejercerá un órgano público, y un órgano público administrará dichos fondos, materiales, equipos y bienes y prestará dichos servicios (o puede contratar la prestación de dichos servicios con una entidad pública o privada)."*

- Fondos de flexibilidad estatales — se asignaron \$3 mil millones de fondos de fórmula flexible, a ser asignados por los estados en función de las necesidades de sus escuelas primarias y secundarias e instituciones de educación superior. Las escuelas religiosas y otras escuelas privadas tendrán derecho a este financiamiento, según lo dispuesto en la antedicha sección 18005. La Ley CARES establece específicamente que los fondos de flexibilidad estatales pueden usarse para "brindar apoyo a cualquier otra ... entidad relacionada con la educación dentro del Estado que el Gobernador considere esencial para llevar a cabo servicios educativos de emergencia para los estudiantes" y que tales usos incluyen "la protección de trabajos relacionados con la educación."
- Proyecto SERV [*sic*] — Se asignaron \$100 millones en fondos designados a escuelas primarias y secundarias y escuelas e instituciones de educación superior para que respondan a las necesidades inmediatas del coronavirus y al efecto en los estudiantes.
- Educación superior — se asignaron \$14.2 mil millones de fondos a instituciones de educación superior para apoyar directamente a los estudiantes que enfrenten necesidades urgentes relacionadas con el coronavirus, y para apoyar a las instituciones a medida que sobrellevan los efectos inmediatos del virus y el cierre de escuelas. Proporciona fondos de fórmula designados a las instituciones de educación superior, así como fondos a instituciones que sirvan principalmente a personas de razas marginadas y las universidades históricamente asistidas por personas de raza negra (Historically Black Colleges and Universities, HBCU).