

La ley de respuesta de coronavirus de las familias

Por Michael Kirk, Consejero General, Iglesia Presbiteriana (EE. UU.), A Corporation

La “Ley de respuesta de coronavirus de las familias” (“Ley”) se promulgó el 18 de marzo de 2020 y entra en vigencia el 1 de abril de 2020. Crea dos nuevos tipos de ausencias de ausencia temporal para los empleados. Estarán disponibles a partir del 1 de abril de 2020: (1) una nueva forma de ausencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica; y (2) una nueva forma de baja por enfermedad. Este artículo resumirá la Ley y su posible aplicación a las iglesias y concilios. Existe algunas orientaciones sobre la Ley, pero ninguna de las agencias federales sobre cómo podría aplicarse a las organizaciones religiosas. Es posible que el Departamento de Trabajo emita reglamentos para aclarar las disposiciones de la Ley; por ejemplo, el Secretario de Trabajo tiene autoridad para eximir a algunos empleadores, como los pequeños empleadores, donde la viabilidad del negocio puede verse comprometida por las ausencias pagadas que se enumeran a continuación. Si las regulaciones aclaran ese problema, publicaré una actualización de este artículo.

Orientación emitida hasta la fecha por el Departamento de Trabajo:

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200327>

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200326>

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200324>

¿Cuáles empleadores están sujetos a las modificaciones de FMLA a la ley?

Un recordatorio / resumen breve de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (1993) (Family Medical Leave Act, FMLA): la FMLA se aplica a empleadores privados que empleen al menos a 50 empleados durante 20 o más semanas laborales en el año calendario actual o anterior.

Según la Ley, las **nuevas** disposiciones de FMLA pagadas y las disposiciones de ausencia por enfermedad pagada (que caducan el 31 de diciembre de 2020) se aplican a empleadores privados con **menos de 500 empleados**. Antes de que la Ley se promulgó, el Departamento de Trabajo dijo repetidamente en sus recomendaciones que no había nada que indicara que el Congreso eximiera a las organizaciones religiosas de la aplicación de FMLA. Por lo tanto, dado que la Ley modifica temporalmente la FMLA para que tenga aplicación a los empleadores privados con menos de 500 empleados, las iglesias y los concilios pueden estar sujetos si se dedican al comercio o negocios que afectan el comercio. Se supone que los empleadores con 50 o más empleados se dedican al comercio.

NOTA: La Ley establece una exención de las disposiciones de FMLA **para organizaciones con menos de 50 empleados**, cuando los requisitos de la ley pondrían en peligro la capacidad de que un

negocio continúe sus operaciones. Por supuesto, esto tiene sentido ya que es poco probable que los pequeños empleadores con menos de 50 empleados tengan una política FMLA existente ya que no son empleados cubiertos bajo la Ley FMLA de 1993. El Departamento de Trabajo proporcionará orientación y reglamentación para aclarar ese estándar. La guía emitida por el Departamento de Trabajo establece que los pequeños empleadores que deseen elegir esta exención deben documentar por qué sus negocios cumplen con los criterios que serán emitidos por el DOL.

¿Cuáles empleados tendrán derecho a los beneficios modificados de FMLA en la Ley?

Un recordatorio / resumen breve de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (1993) (FMLA): la FMLA de 1993 requería que el empleador empleara a un empleado durante al menos 1250 horas en los 12 meses anteriores y que dicho empleado trabajara en un lugar con al menos 50 empleados dentro un radio de 75 millas.

Esto no se aplica a los beneficios de FMLA creados en la Ley. La Ley se aplica a los empleados que llevan al menos 30 días naturales en el empleo.

¿Qué nueva forma de ausencia FMLA está permitida en la Ley?

La Ley modifica la FMLA para conceder derecho a la ausencia familiar al empleado que no pueda trabajar en su lugar de trabajo o que no pueda trabajar de forma remota (conocido como teletrabajo) porque tiene que tomar un permiso de ausencia debido a la necesidad de cuidar al hijo o hija del empleado (menores de 18 años de edad) si la escuela primaria o secundaria del niño o el lugar de cuidado han sido cerrados, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a una "emergencia de salud pública".

¿Qué es una "emergencia de salud pública"?

Una emergencia de salud pública significa una emergencia con respecto al coronavirus que declare la autoridad municipal, estatal o federal (por ejemplo, alcalde, gobernador, presidente). Obviamente, esto está destinado a cubrir la pandemia de coronavirus en la que los líderes están declarando emergencias de salud en todos los niveles del gobierno.

¿Se considera la nueva forma de ausencia FMLA remunerada o no?

Si la ausencia bajo FMLA se necesita porque una escuela o guardería se cierra, el empleador puede conceder los primeros 10 días de ausencia **sin remuneración**; pero **el resto de cualquier tiempo de ausencia** por este motivo debe remunerarse a 2 / 3 de la tarifa del salario normal del empleado. Se limita a \$200 por día y \$10,000 durante las 12 semanas permitidas para la ausencia bajo FMLA.

Durante los primeros 10 días de ausencia no remunerada, el empleado puede optar por utilizar cualquier ausencia personal remunerada que tenga acumulada, por ejemplo vacaciones o ausencia médica / por enfermedad durante los primeros 10 días. Esto incluye la baja por enfermedad permitida por la Ley, que se describe a continuación.

Por supuesto, las disposiciones de la Ley establecen los límites mínimos; no hay nada que prohíba que una congregación o un concilio decida pagar el salario completo a los empleados que estén de baja según nueva forma de ausencia FMLA.

Cantidad de ausencia

La cantidad de la nueva forma de ausencia es la misma que establece la FMLA existente: 12 semanas.

Reincorporación al trabajo / Protección laboral

Los empleadores con 25 o más empleados deben reincorporar a los empleados al mismo puesto o puesto equivalente después de que termine la ausencia bajo FMLA. Un empleador debe hacer esfuerzos razonables para reincorporar al empleado al mismo puesto o un puesto equivalente y, si los esfuerzos razonables fallan, el empleador debe hacer esfuerzos para comunicarse con el empleado y reincorporarlo si hay un puesto equivalente disponible dentro de un año de (a) la fecha en que se extinga la necesidad calificada relacionada con una emergencia de salud pública, o (b) la fecha 12 semanas después de la fecha en que comenzó la ausencia del empleado.

Sin embargo, esto **no** se aplica a un empleador con menos de 25 empleados si: (1) el puesto del empleado ya no existe debido a las condiciones económicas u otros cambios en las operaciones que afectan el empleo, causadas por la “emergencia de salud pública” durante el período de ausencia; y (2) el empleador hace esfuerzos razonables para reincorporar al empleado a un puesto equivalente.

¿La ausencia bajo FMLA es adicional a otros tipos de ausencia concedidos por el empleador?

Sí. Un empleador no puede exigir a un empleado que use otro permiso pagado proporcionado por el empleador antes de que el empleado use el permiso FMLA disponible bajo la Ley. Pero dado que los primeros 10 días no están pagados, el empleado puede optar por usar las hojas pagas acumuladas (ej. baja por enfermedad) durante esos primeros 10 días.

¿Cuáles empleadores están sujetos a las disposiciones de la ley sobre la ausencia remunerada por enfermedad?

De conformidad con la Ley, las **nuevas** disposiciones sobre ausencia por enfermedad remunerada (que vencen el 31 de diciembre de 2020) se aplican a los empleadores privados con **menos de 500 empleados**. Esto incluye organizaciones religiosas dedicadas al comercio.

¿Qué empleados son elegibles para los beneficios modificados de FMLA en la ley?

Todos los empleados de los empleadores sujetos tienen derecho a la ausencia por enfermedad remunerada, sin importar cuánto tiempo tengan en el empleo. Los empleadores sujetos deben poner a disposición inmediatamente 80 horas de ausencia por enfermedad remunerada a los **empleados a tiempo completo** (por ejemplo, si el empleado trabaja 40 horas por semana, es

decir, dos (2) semanas laborales completas de ausencia por enfermedad) por los siguientes motivos:

1. Al empleado lo han dirigido u ordenado las autoridades federales, estatales o locales que se ponga en cuarentena o aislamiento debido al COVID-19.
2. Un proveedor de atención médica le ha aconsejado al empleado que se auto cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
3. El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico.

Este tipo de ausencia por enfermedad para el problema de salud del empleado se paga al salario normal del empleado, pero se limita a \$511 por día y \$5,110 en total. **Los empleados a tiempo parcial** tienen derecho a ausencia por enfermedad remunerada (por los mismos motivos indicados anteriormente) en función de la cantidad promedio de horas que el empleado trabajó durante un período de 2 semanas antes de tomar la ausencia por enfermedad. La ausencia también está disponible para atender a otra persona:

1. El empleado cuida a otra persona que esté sujeta a una orden de las autoridades federales, estatales o municipales de ponerse en cuarentena o aislamiento relacionado con COVID-19 o un proveedor de atención médica le ha aconsejado que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
2. El empleado está cuidando a su hijo o hija si la escuela o el lugar de cuidado del hijo o hija se ha cerrado o el proveedor de cuidado de niños del hijo o hija no está disponible, debido a las precauciones COVID-19.
3. El empleado presenta cualquier otra condición sustancialmente similar (esto se especificará en el futuro por las agencias federales correspondientes).

Este tipo de ausencia por enfermedad para cuidar a otra persona se remunera al salario normal del empleado, pero se limita a \$200 por día y \$2,000 en total.

Algunos pueden argumentar que de acuerdo con la exención ministerial, los ministros están exentos de la ley. Sin embargo, los consistorios y los concilios pueden disponer por norma la ausencia por enfermedad para los ministros.

¿Quién paga el tiempo de enfermedad o la ausencia?

Los empleadores deben pagar los beneficios, pero recibirán un crédito fiscal por hacerlo. Vea la última sección de este artículo.

¿Se considera que la ausencia por enfermedad remunerada es adicional a la ausencia que el empleador proporciona en la actualidad?

Un empleador no puede exigir que el empleado use otra ausencia remunerada que el empleador conceda antes de que el empleado use la ausencia por enfermedad remunerada que se hace disponible bajo la Ley.

Créditos fiscales del empleador por ausencia de emergencia COVID-19

Se diseñó la Ley para que tuviera un impacto económico neutral sobre los empleadores. El gobierno federal reembolsará a las empresas pequeñas y medianas y a las organizaciones sin fines de lucro los costos en que incurran al conceder permiso de ausencia por enfermedad de emergencia o ausencia FMLA de emergencia a sus empleados. Los empleadores pueden aplicar inmediatamente un descuento equivalente a sus impuestos sobre la nómina para reembolsarse a sí mismos el costo de pagar estas ausencias. Si el monto que paga un empleador bajo el programa excede su obligación de impuestos sobre la nómina, los empleadores pueden solicitar un reembolso de inmediato. Los reembolsos serán acelerados y procesados dentro de 2 semanas. Los formularios de reembolso estarán disponibles en los próximos días. La Ley tiene aplicación a las ausencias concedidas entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020. Los créditos equivalentes están disponibles a los autónomos que se enfermen o que necesiten dejar de trabajar para cuidar a sus familiares.

Orientación útil del Departamento de Trabajo: <https://www.irs.gov/newsroom/treasury-irs-and-labor-announce-plan-to-implement-coronavirus-related-paid-leave-for-> [Trabajadores y créditos fiscales para pequeñas y medianas empresas para recuperar rápidamente el costo de proporcionar coronavirus](#)

Información del IRS: <https://www.irs.gov/newsroom/treasury-irs-and-labor-announce-plan-to-implement-coronavirus-related-paid-leave-for-workers-and-> [créditos impuestos para pequeñas y medianas empresas a rápidamente recuperar el costo de proporcionar coronavirus](#)

La Cámara de Comercio de los Estados Unidos describe los créditos fiscales así:

Para ayudar a los empleadores a pagar la nueva ausencia por enfermedad numerada y los beneficios numerados según la FMLA, las empresas pueden solicitar el reembolso a través de créditos fiscales.

Cada trimestre, las compañías privadas tienen derecho a créditos fiscales totalmente reembolsables tanto por ausencia por enfermedad remunerada como por ausencia remunerada según FMLA. Los créditos fiscales se aplican contra los impuestos del Seguro Social ya adeudados por el empleador. Sin embargo, si esa compensación no alcanza para cubrir estos pagos a los empleados, entonces el Departamento del Tesoro está autorizado para ayudar a cubrir el saldo con pagos en efectivo. Además, se ha dirigido al Tesoro que emita regulaciones que eximan de las sanciones las empresas que no presenten sus impuestos sobre la nómina si lo hacen antes de un reembolso bajo la nueva ley. Además, el Departamento del Tesoro ha dicho que pronto lanzarán un formulario para que las pequeñas empresas soliciten un anticipo acelerado de su reembolso.

Además, el crédito fiscal de un empleador aumenta en la cantidad que pague el empleador para mantener la atención médica relacionada con la nueva ausencia por enfermedad y los beneficios de FMLA. Esto permitirá que una compañía mantenga los beneficios de atención médica mientras el empleado esté de baja.

<https://www.uschamber.com/co/start/strategy/families-first-coronavirus-response-act-guide>