

RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY CARES

Nota: Este documento resume las disposiciones de la ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica contra el Coronavirus (“Ley CARES”) que 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 entienden actualmente el 30 de marzo de 2020, sin ninguna orientación del organismo. A medida que se vayan emitiendo instrucciones que pueden ser aplicables, les iremos suministrando información sobre las directrices o les iremos remitiendo a las mismas, aunque tal vez no podamos actualizar el resumen con dicha información. Este resumen puede ser utilizado por los miembros de la Alianza de Iglesias como base para las comunicaciones con los ministerios y miembros del plan. Este resumen sólo ofrece información general; o sea que no constituye un análisis completo y no se debe depender del mismo a manera de asesoría legal.

DISPOSICIONES DESCRITAS EN EL RESUMEN

Índice

A. PROGRAMA DE PROTECCIÓN DEL CHEQUE DE PAGO (“PPP”).....	1
B. DISPOSICIONES PARA AYUDAR A LOS EMPLEADORES CON LOS IMPUESTOS SOBRE LA NÓMINA.....	2
A. RETRASO EN LOS IMPUESTOS SOBRE LA NÓMINA	3
B. CRÉDITO POR RETENCIÓN DE EMPLEADOS PARA EMPLEADORES SUJETOS AL CIERRE DEBIDO A COVID-19.....	3
C. PRÉSTAMOS DE ESTABILIZACIÓN ECONÓMICA	5
D. PROGRAMA DE ASISTENCIA DE DESEMPLEO POR PANDEMIA.....	5
E. INCENTIVOS POR CONTRIBUCIONES BENÉFICAS	8
F. REEMBOLSOS DE RECUPERACIÓN PARA INDIVIDUOS.....	9
G. ALIVIO DEL PRÉSTAMO ESTUDIANTIL.....	10
H. CAMBIOS EN EL PLAN DE JUBILACIÓN.....	10
I. CAMBIOS EN EL PLAN DE SALUD	12
J. HHS Y DEPARTAMENTO DE FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACIÓN.....	13

A. Programa de protección del cheque de pago (“PPP”)

Resumen ejecutivo

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

Este nuevo programa de préstamos se basa en el programa de préstamos comerciales generales existente de la Administración de Pequeñas Empresas (“SBA”, por sus siglas en inglés) y pondrá préstamos potencialmente perdonables a disposición de las pequeñas empresas que califiquen. 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 medida que la SBA redacte los reglamentos de ejecución, lo cual la Ley CARES exige que se realice en un plazo de 15 días.

Elegibilidad

La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro, las cuales generalmente tienen menos de 500 empleados, son elegibles a solicitar el préstamo. Algunas organizaciones sin fines de lucro que tienen más de 500 empleados pueden calificar si la organización tiene un número de empleados inferior al volumen estándar de empleados, si este existe, en virtud del Código NAICS aplicable.

Al evaluar la elegibilidad a tales préstamos, las entidades crediticias deben considerar: (1) si el prestatario estaba operando el 15 de febrero, y (2) si en ese momento el prestatario estaba pagando salarios e impuestos sobre la nómina de contratistas independientes.

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. Conforme a estas reglas, la SBA considera generalmente si las organizaciones controlan o son controladas por otra organización.

Límites del préstamo

La ley CARES destinó \$349 mil millones para préstamos dentro de este programa. El préstamo PPP máximo disponible a cualquier empresa es de \$10 millones o, si es de menor cantidad, 2.5 veces los costos mensuales promedio de nómina de la compañía durante el año anterior a la concesión del préstamo, excluyendo cualquier compensación anual superior a \$100,000 para cualquier persona, prorrateada para el 15 de febrero hasta el 30 de junio de 2020.

Nota: Conforme a la Ley CARES, los “costos de nómina” incluyen pagos por vacaciones; licencia parental, familiar, médica y por enfermedad; subsidios por despido o separación; beneficios de atención médica grupal (incluidas las primas del seguro); beneficios de jubilación e impuestos estatales o locales evaluados sobre la compensación de los empleados, así como los pagos de cualquier compensación a un contratista independiente que sean salarios, ingresos, ganancias por trabajo por cuenta propia o una compensación similar.

Uso de los fondos del préstamo

Los fondos del préstamo PPP pueden ser usados para:

- Costos de nómina, excluyendo la porción prorrateada de cualquier compensación superior a \$100,000 por año para cualquier persona

- Intereses hipotecarios y pagos de alquiler
- Servicios públicos
- Intereses por deudas que existían al 15 de febrero de 2020

Términos

Los préstamos PPP tiene una tasa máxima de interés de 4% y vencen a más tardar 10 años después de la determinación del monto —si existe— que será perdonado. Los pagos en virtud de préstamos PPP pueden ser diferidos por 6-12 meses, y se ha instruido a la SBA a emitir directrices sobre los términos de esta moratoria. Los préstamos PPP no tienen requisitos de garantía subsidiaria ni garantía personal.

Condonación (perdón) de préstamos

Los préstamos PPP pueden ser perdonados en la medida en 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 concedido el préstamo:

- Costos de nómina, excluyendo la porción prorrateada de cualquier compensación superior a \$100,000 por año para cualquier persona
- Intereses hipotecarios (aunque no prepagos ni pagos de capital) y pagos de alquiler, por hipotecas y arrendamientos que existían antes del 15 de febrero de 2020
- Ciertos servicios públicos, incluidos electricidad, gas, agua, transporte, teléfono y acceso a Internet para aquel servicio que había comenzado antes del 15 de febrero de 2020

Salvedades:

- El monto a ser perdonado se reduce en función de no mantener el número promedio de empleados equivalente a tiempo completo frente al período comprendido entre el 15 de febrero de 2019 y el 30 de junio de 2019, o el 1 de enero de 2020, hasta el 29 de febrero de 2020, según lo seleccionado por el prestatario.
- La cantidad perdonada también se reduce en la medida en que la compensación por cualquier individuo que gana menos de \$100,000 por año es reducida en más de 25% medido con respecto al trimestre completo más reciente.
- Las reducciones en el número de empleados o compensaciones que ocurran entre el 15 de febrero de 2020 y 30 días después de la promulgación de la Ley CARES generalmente serán ignoradas en la medida en que sean revertidas antes del 30 de junio de 2020.
- Conforme al lenguaje de la Ley CARES, no hay exclusión para las iglesias y otras organizaciones religiosas (denominadas colectivamente “organizaciones religiosas” en el presente documento). Según información de las oficinas de los senadores James Lankford y Marco Rubio (https://www.rubio.senate.gov/public/_cache/files/ac3081f6-14ae-4e6f-9197-172ede28badd/71AB6CB05A08E369E0D488A80B3874A5.faqs---paycheck-protection-program-faqs-for-small-businesses.pdf), las organizaciones religiosas pueden participar en este programa de préstamos. En este momento no está claro si la participación en este programa puede resultar en que el prestatario sea considerado un receptor de fondos federales, lo que podría causar que el prestatario esté sujeto a las leyes federales a las que de otra manera no estaría sujeto. La Alianza de Iglesias abogará ante la SBA para que este programa sea lo más beneficioso posible para las organizaciones religiosas.

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

La Ley CARES incluye dos disposiciones relacionadas con los impuestos de empleo (nómina), que tienen por objeto alentar a los empleadores a retener a los empleados y arreglar los problemas de flujo de efectivo relacionados con la exoneración de impuestos sobre la nómina del Servicio de Rentas Internas ("IRS").

a. Retraso en los impuestos sobre la nómina

La Ley CARES crea un "período de moratoria del impuesto sobre la nómina" que se va desde el 27 de marzo de 2020 hasta finales de 2020. Los empleadores (y los trabajadores por cuenta propia como se explica a continuación) pueden aplazar el pago de la "participación del empleador" del impuesto de Seguro Social que de otro modo son responsables de pagar al gobierno federal con respecto a sus empleados. Los empleadores generalmente son responsables de pagar un impuesto de Seguro Social del 6.2% sobre los salarios de los empleados. Para los empleadores de organizaciones religiosas, esto se limita generalmente a los impuestos de Seguro Social sobre los salarios de los empleados laicos (no clérigos).

Es importante entender que esto no se trata de vacaciones de los impuestos sobre la nómina, sino de un aplazamiento; los impuestos diferidos de 2020 deben pagarse durante los dos años siguientes (2021 y 2022). El propósito de esto es permitir que los empleadores distribuyan estos costos del impuesto sobre la nómina a lo largo del tiempo, lo que podría liberar el efectivo existente y otros activos para continuar financiando operaciones esenciales, pagar salarios y proporcionar beneficios a los empleados. Los impuestos sobre la nómina diferidos deben pagarse durante los dos años siguientes, donde la mitad del monto debe ser pagada antes del 31 de diciembre de 2021, y la otra mitad antes del 31 de diciembre de 2022.

Tenga presente que este programa de moratoria de los impuestos sobre la nómina no estará a disposición de ninguna organización a la cual se le haya perdonado un préstamo PPP. Hasta que se emitan las directrices, el curso más seguro a seguir sería abstenerse de aplazar los impuestos sobre la nómina, si la organización va a tratar de obtener un préstamo PPP y lograr que este le sea perdonado.

La Ley CARES también les permite a los trabajadores autónomos aplazar el pago de una parte de los impuestos de Seguro Social que de otro modo se adeudan al IRS. Por ley, el clero es considerado autónomo a efectos del impuesto sobre el empleo, generalmente pagando impuestos de autoempleo ("SECA") en vez de compartir con sus empleadores el pago de impuestos de Seguro Social. Esta disposición de la Ley CARES le permitiría al clero aplazar el pago de la parte del empleador de los impuestos de Seguro Social (6.2%) pero sí tendrían que pagar oportunamente la parte de los empleados (también el 6.2%) de los impuestos de Seguro Social como parte de sus pagos de impuestos SECA. Los impuestos diferidos de Seguro Social sobre el autoempleo deben pagarse durante los dos años siguientes, donde la mitad del monto debe pagarse antes del 31 de diciembre de 2021, y la otra mitad antes del 31 de diciembre de 2022.

b. Crédito por retención de empleados para empleadores sujetos al cierre debido a COVID-19

Resumen

Los empleadores pueden recibir un crédito reembolsable contra los impuestos de empleo aplicables de hasta \$5,000 por empleado en 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, en cualquier trimestre calendario en 2020, del 50% o más en comparación con el mismo trimestre calendario en 2019. Todos los salarios calificados 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) – las mismas condiciones se aplican en el caso de los empleadores con 100 o menos empleados según se describió anteriormente, pero el crédito solo se aplica a los salarios calificados que se pagan a los empleados que no están trabajando.

Importe del crédito

Cincuenta por ciento (50%) de los salarios calificados (ver puntos 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 en todos los trimestres. (50% de \$10,000 = crédito máximo de \$5,000/empleado en el año).

El crédito es en contra los impuestos laborales aplicables de un empleador (ver puntos a continuación) en cada trimestre calendario, donde cualquier exceso le es reembolsado al empleador.

Salarios calificados

- Empleadores con más de 100 empleados a tiempo completo en promedio durante 2019 = salarios pagados a los empleados que no prestan servicios debido a una suspensión de operaciones relacionada con COVID-19 o disminución significativa de 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 de 2020 y el 31 de diciembre de 2020
- No incluye los pagos realizados bajo el artículo 7001 o 7003 de la ley Familias Primero de Respuesta contra el Coronavirus (“FFCRA”) (licencia por enfermedad exigida o licencia familiar pagada exigida)
- Incluye la porción prorrateada de los gastos calificados del plan de salud del empleador en la medida en que dichos montos se excluyan de los ingresos brutos 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:** el servicio prestado por los ministros en el ejercicio de su ministerio está excluido de la definición de empleo en la sección 3121 del Código

Impuestos de empleo aplicables

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

- el empleo de veteranos calificados bajo la sección 3111(e) del Código:

- gastos de investigación de pequeñas empresas calificadas en virtud de la sección 3111(f) del Código
- licencia por enfermedad pagada exigida bajo la sección 7001 de la FFCRA
- licencia familiar pagada exigida bajo la sección 7003 de la FFCRA

Empleador elegible

- Un empleador (incluido un empleador exento de impuestos) que realiza operaciones comerciales o empresariales 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 a 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 52(a) o (b) del Código, o la sección 414(m) u (o) del Código son tratadas como un solo empleador
 - **Nota:** las organizaciones elegibles a participar en un plan de la iglesia son tratadas como un solo empleador únicamente bajo la sección 414(c) del Código, por lo que esta regla no debe aplicarse a dichas organizaciones
- Los empleadores que reciben un préstamo PPP (descrito en la sección A de este resumen) no son elegibles a este crédito.

El crédito ya no se puede reclamar cuando se alcanza el máximo salarial completo de \$10,000 por empleado calificado, o cuando los ingresos brutos de un empleador por un trimestre en 2020 son superiores al 80% de los ingresos brutos para el mismo trimestre calendario de 2019.

C. Préstamos de estabilización económica

La Ley CARES creó un programa de préstamos y garantía de préstamos destinado a la estabilización económica. Este programa concederá 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 proporcione financiamiento a los bancos y otras entidades crediticias para que hagan préstamos directos a organizaciones sin fines de lucro “en la medida de lo posible”.

Los préstamos bajo este programa de la Reserva Federal estarán a la disposición de empresas medianas y organizaciones sin fines de lucro que tienen 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 (2%) y no devengaría intereses ni requeriría pagos al menos durante los primeros seis meses.

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

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

D. Programa de Asistencia de Desempleo Por Pandemia

La ley CARES crea un programa temporal de Asistencia de Desempleo por Pandemia (“PUAP”, por sus siglas en inglés) para proporcionar pagos a aquellos que tradicionalmente no son elegibles a beneficios de desempleo y que no pueden trabajar como resultado directo del COVID-19. La ley también otorga mayores beneficios a todos los trabajadores elegibles a desempleo. A diferencia de la FFCRA, que sólo se aplica a empleadores privados con menos de 500 empleados, la ley CARES se aplica a todos los empleadores, independientemente de su tamaño.

Los beneficios de desempleo son programas basados en el estado, y los criterios de elegibilidad, monto de beneficios y financiamiento (impuestos o primas) para la cobertura dependen del Estado involucrado. Generalmente, las prestaciones por compensación por desempleo reemplazan aproximadamente un tercio o hasta la mitad de los salarios. Puede encontrar una lista de los programas y beneficios estatales en <https://oui.doleta.gov/unemploy/content/sigpros/2020-2029/January2020.pdf>.

La Ley CARES extiende y aumenta las prestaciones de desempleo disponibles bajo los programas estatales al

- extender la disponibilidad de beneficios a personas que no están cubiertas por un programa estatal;
- extender el plazo de las prestaciones estatales para que estén disponibles hasta un total de 39 semanas, el cual expira el 31 de diciembre de 2020,
- dar un pago semanal adicional de \$600 que estará disponible hasta cuatro meses (expira el 31 de julio de 2020), lo que temporalmente permite una tasa más alta para los trabajadores de bajos salarios, y
- añadir una prestación de compensación a corto plazo para los trabajadores que no han sido despedidos, pero cuyos empleos y salarios han sido reducidos debido a COVID-19.

Elegibilidad de los trabajadores de organizaciones sin fines de lucro y organizaciones religiosas

La ley extiende la cobertura a los trabajadores que trabajan por cuenta propia, que buscan empleo a tiempo parcial (si lo permite la ley estatal), que no tienen suficiente historial laboral, **o que de otra manera no calificarían para el desempleo regular bajo la ley estatal o federal**, y se quedan desempleados o no pueden encontrar trabajo debido al COVID 19. El programa está destinado a cubrir también a los contratistas independientes.

En un Explicativo del Seguro de Desempleo sobre la Ley CARES preparado por los Republicanos de la Cámara de Representantes el 20 de marzo de 2020, se afirma:

“¿Son elegibles los contratistas autónomos e independientes?”

Sí. Los contratistas autónomos e independientes, como los trabajadores de conciertos y los conductores de Uber, son elegibles a la Asistencia de Desempleo Pandémico. *Esto también cubre a los trabajadores despedidos de iglesias e instituciones religiosas que pueden no ser elegibles bajo el programa del Estado.* (Énfasis añadido.)

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 ser autoaseguradas para beneficios de desempleo (normalmente haciendo contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado se vuelve elegible a beneficios). En algunos Estados, las organizaciones religiosas están exentas del programa estatal. Si bien la ley CARES da cobertura a los trabajadores desempleados de esas 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>.

En el caso de las organizaciones sin fines de lucro que normalmente están autoaseguradas para prestaciones de desempleo (normalmente hacen contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado es elegible para las prestaciones), aquellas sólo serían responsables de pagar el 50% de las prestaciones de desempleo que sus empleados cobran, en lugar 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 al beneficio adicional de \$600 por semana bajo el PUAP. Después de que las primeras 26 semanas de beneficios del empleado expiran según las leyes estatales regulares de desempleo, un empleado de estas organizaciones sin fines de lucro comenzaría a ser elegible a los beneficios extendidos 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 inmediatamente cubiertos por el PUAP en virtud de la ley CARES, todavía no se ve cómo los Estados administrarán esas disposiciones para esos trabajadores desempleados, o cuánto tiempo tardarán en tramitar las reclamaciones de esos trabajadores.

Individuos elegibles

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

- Han dado positivo para COVID-19 o están experimentando síntomas de COVID-19 y están buscando un diagnóstico médico;
- Un miembro de su hogar ha sido diagnosticado con COVID-19;
- Están brindando atención a un familiar o miembro del hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19;
- Un niño u otra persona en el hogar de quien tienen la responsabilidad de cuidar primariamente no puede asistir a la escuela u otro centro que esté cerrado como resultado directo de COVID-19, y se requiere ese cuidado de la escuela o centro 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 ha aconsejado a la persona a entrar en una autocuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19;
- Estaban programados a iniciar un empleo y no tienen trabajo, o no pueden llegar al trabajo como resultado directo de la emergencia de salud pública COVID-19;
- Se han convertido en el sostén del hogar porque el jefe de familia ha muerto como resultado directo de COVID-19;
- Tuvieron que dejar su trabajo como resultado directo de COVID-19;
- Su lugar de empleo está cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública COVID-19; o

- Cumplen con cualquier criterio adicional establecido por el Secretario para recibir la asistencia de desempleo.

Los empleados que pueden trabajar a distancia con sueldo y aquellos que están recibiendo licencia por enfermedad pagada de emergencia (“EPSL”, por sus siglas en inglés) o según la ley de licencia familiar y médica - 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 trabajadores que renuncian voluntariamente no son elegibles a estos beneficios.

Período de elegibilidad

Las personas cubiertas recibirán beneficios por semanas de desempleo, desempleo parcial o incapacidad para trabajar causada por COVID-19 a partir del 27 de enero de 2020 y terminando el 31 de diciembre de 2020 o antes de esta fecha, mientras continúe el desempleo, el desempleo parcial o la incapacidad de trabajar causada por COVID-19.

Monto del beneficio

En virtud de la Ley, el monto semanal de la prestación para la mayoría de los trabajadores es igual al monto autorizado por la ley del estado en el cual la persona cubierta estaba empleada. Como se señaló anteriormente, para los trabajadores que no están cubiertos por una ley estatal, o para los trabajadores autónomos, el beneficio semanal se calcula bajo 20 C.F.R. 625.6, que es el programa de Asistencia por Desempleo por Desastre (“DUA”, por sus siglas en inglés) ya en vigor bajo la ley federal. Los beneficios de DUA son administrados por el Estado pero financiados por el gobierno federal. El monto mínimo del beneficio semanal es el monto promedio del beneficio del Estado.

La Ley también aumenta los beneficios de compensación por desempleo para todas las personas elegibles, ya sea elegible bajo la extensión en la ley CARES o bajo la ley estatal aplicable. Los beneficios aumentados incluyen \$600 adicionales por semana (incluso si esto lleva al empleado por encima de su nivel de ingresos antes del desempleo), la eliminación de los períodos de espera (una medida que muchos estados ya han tomado) y 13 semanas adicionales de elegibilidad a beneficios (39 semanas en total). Se prevé que estos beneficios se llevarán a cabo a través de 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 los empleadores que reducen las horas de trabajo en vez de hacer despidos (aunque no para empleados estacionales, temporales o intermitentes). Muchos estados ya tienen los llamados programas de “trabajo compartido” que prevén beneficios parciales de desempleo cuando los empleadores hacen reducciones de horas, o suspensiones parciales, en vez de despidos. Bajo tal programa, los empleados cuyas horas se han reducido recibirían beneficios de desempleo prorrateados, y el gobierno federal financiaría el 100% de los costos en los que los empleadores incurran al retener a los empleados en horas reducidas hasta el 31 de diciembre de 2020. El propósito de esto incentivar a los empleadores a reducir las horas de los empleados en vez de despedirlos.

E. Incentivos por contribuciones benéficas

Asignación de deducción parcial por encima de la línea para contribuciones benéficas

La disposición alienta a las personas a contribuir a las organizaciones religiosas, de beneficencia y educativas mediante la creación de una nueva deducción “por encima de la línea” (es decir, para los contribuyentes que toman la deducción estándar). Esta deducción les permitirá deducir hasta \$300 de las contribuciones monetarias anuales. Esto es aplicable en los años fiscales que comienzan después de 2019, y no tiene una fecha de expiración después de 2020 como los límites aumentados descritos a continuación.

Modificación de las limitaciones a contribuciones benéficas durante 2020

La disposición aumenta las limitaciones a las deducciones por contribuciones benéficas de individuos que desglozan, así como las corporaciones. Dichas contribuciones en efectivo deben hacerse durante 2020, y esta disposición no extiende el plazo para presentar la declaración de impuestos de 2020.

En el caso de los particulares, la limitación del 50% de los ingresos brutos ajustados se suspende por las contribuciones en efectivo realizadas en 2020. En el caso de las corporaciones, la limitación del 10% se incrementa al 25% de los ingresos gravables por las contribuciones en efectivo realizadas en 2020. Esta disposición también aumenta la limitación de las deducciones del 15 al 25 por ciento de los ingresos netos por donaciones corporativas de alimentos realizadas durante 2020.

F. Reembolsos de recuperación para individuos

Todos los residentes de los EE. UU. con ingresos brutos ajustados de hasta ciertos límites tienen derecho a recibir reembolsos bajo la ley CARES. La gran mayoría de los estadounidenses no tendrán que llevar a cabo ninguna acción para recibir un reembolso, porque el IRS utilizará la declaración de impuestos de 2019 del contribuyente si la ha presentado, o alternativamente, su declaración de 2018. El Secretario del Tesoro ha declarado que en la web habrá una aplicación para aquellos que no reciben depósito directo para que den al IRS la información necesaria. A continuación se presentan algunos de los detalles:

- Un reembolso de \$1,200 (\$2,400 para los declarantes conjuntos) está a la disposición de los residentes de los EE.UU. que no son dependientes de otro contribuyente y que tienen un número de seguro social que les permite trabajar, si su ingreso bruto ajustado no es más de: (i) \$75,000 en el caso de los declarantes individuales, (ii) \$112,500 en el caso de los declarantes jefes de hogar, y (iii) \$150,000 en el caso de los declarantes conjuntos.
- También se otorgarán \$500 adicionales por hijo elegible menor de 17 años.
- El reembolso completo está disponible para las personas que tienen poco o ningún ingreso, o que tienen ingresos no sujetos a impuestos de los programas de beneficios de comprobación de medios de vida (por ejemplo, Ingreso de Seguro Suplementario, Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo y Crédito Tributario por Hijos).
- El reembolso total se reduce en \$5 por cada \$100 que los ingresos de un contribuyente exceden los límites de ingresos mencionados arriba, y se va eliminando por completo en el caso de los declarantes individuales con ingresos superiores a \$99,000, \$146,500 para los cabezas de familia con un hijo, y \$198,000 para los declarantes conjuntos sin hijos.
- El reembolso puede ser depositado electrónicamente en cualquier cuenta que el contribuyente ha autorizado desde el 1 de enero de 2018 para recibir el reembolso del impuesto federal sobre la renta u otro pago federal.

- Se deberá enviar una carta por correo a la última dirección conocida del contribuyente dentro de los 15 días posteriores al pago de un reembolso en la que aparezcan el monto y el método de pago, y un número de teléfono del IRS al que se pueda llamar en caso de que no se reciba el pago.

G. Alivio del préstamo estudiantil

Exclusión para ciertos pagos por parte del empleador de préstamos estudiantiles

La disposición extiende la asistencia educativa libre de impuestos para incluir los reembolsos de préstamos estudiantiles que se dan a los empleados. Permite a los empleadores dar a los empleados un beneficio de pago de préstamos estudiantiles sobre una base libre de impuestos.

Bajo la disposición, un empleador puede contribuir hasta \$5,250 al año con los préstamos estudiantiles de un empleado, y dicho pago sería excluido del ingreso del empleado. La cantidad máxima de \$5,250 se aplica tanto al beneficio del pago del préstamo estudiantil en 2020 como a otra ayuda educativa (por ejemplo, colegiatura, cuotas, libros) proporcionada por el empleador bajo la ley actual. La disposición se aplica a cualquier pago de préstamos estudiantiles que el empleador hace al empleado o directamente a la entidad crediticia a nombre del empleado después del 27 de marzo de 2020 y antes del 1 de enero de 2021.

Alivio Temporal para Prestatarios de Préstamos Estudiantiles Federales

Los pagos del capital principal y de intereses se aplazan sin penalización en los préstamos estudiantiles federales hasta el 30 de septiembre de 2020. Durante este período no se acumularán intereses, y el prestatario será tratado como si los pagos se hicieran a efectos de los programas de condonación de préstamos y rehabilitación de préstamos. La actividad de cobro de dichos préstamos también debe cesar durante el período que finaliza el 30 de septiembre de 2020. Los prestatarios tienen la opción de seguir pagando el capital principal de sus préstamos estudiantiles durante este período.

La ley CARES exige que los prestatarios reciban notificación en cuanto al período de aplazamiento. También exige que a partir del 1 de agosto de 2020 se emitan avisos en cuanto a la reanudación de las obligaciones y opciones de pago con respecto a dichas obligaciones.

Obligación de servicio de los maestros

En el caso de los maestros que no pudieron terminar su año de servicio de enseñanza como resultado de COVID-19, su año parcial de servicio se contará como un año completo de servicio para las obligaciones de la beca TEACH o el perdón de préstamos para maestros. La ley CARES exonera a los maestros del requisito de cumplir años consecutivos de servicio de enseñanza para ser elegibles al Perdón de Préstamos para Maestros, si el maestro no presta servicio consecutivo como consecuencia de COVID-19.

H. Cambios en el plan de jubilación

Distribución relacionada con el coronavirus

La ley CARES añade una nueva categoría de distribución en el servicio, denominada “distribución relacionada con el coronavirus”, disponible para personas calificadas, independientemente de si la distribución estaría permitida de otro modo. Una distribución relacionada con el coronavirus es una distribución de hasta \$100,000 en un año sujeto a impuestos que se le hace a un “individuo calificado”

de un plan 401(a), un plan 403(b), un plan gubernamental 457(b) o de una cuenta IRA a partir del 1 de enero de 2020, y antes del 31 de diciembre de 2020. Un individuo calificado es alguien que:

- es diagnosticado con COVID-19 mediante un examen aprobada por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (“CDC”, por sus siglas en inglés), o
- tiene un cónyuge o dependiente diagnosticado con COVID-19 mediante un examen aprobado por los CDC, o
- experimenta consecuencias financieras adversas como resultado de (i) estar en cuarentena, ser suspendido o despedido, o tener menos horas de trabajo debido a COVID-19, (ii) no poder trabajar debido a la falta de cuidado infantil debido a COVID-19, (iii) no puede trabajar debido al cierre o reducción de horas de trabajo de una empresa que es propiedad o es operada por el individuo debido a COVID-19, u (iv) otros factores determinados por el Secretario del Tesoro.

Es importante destacar que el administrador del plan puede confiar en la certificación de un empleado de que se cumple una de las condiciones anteriores para determinar si una distribución constituye una distribución relacionada con el coronavirus. Un empleador es responsable de cumplir con el límite de distribución de \$100,000 únicamente con respecto a los planes de jubilación que mantiene este y cualquier empleador en el grupo que controla.

Una distribución relacionada con el coronavirus no es tratada como una distribución transferible elegible, no se aplica una retención obligatoria, y no se requiere una notificación de impuestos especiales 402(f). Además, no se aplica el impuesto de penalización por una distribución anticipada del 10%.

A menos que un participante elija lo contrario, una distribución relacionada con el coronavirus será incluida en su ingreso bruto de manera prorrateada durante tres años fiscales a partir del año en que se hizo la distribución. Un participante que reciba una distribución relacionada con el coronavirus puede pagar dicha distribución en una o más contribuciones a cualquier plan de jubilación elegible al que se pueda hacer una contribución transferible durante los tres años siguientes a la distribución. A efectos fiscales, el reembolso será tratado como una transferencia directa (o, si se hace a una cuenta IRA, será tratado como una transferencia de fideicomisario a fideicomisario) realizada dentro de los 60 días de la distribución.

Esta nueva categoría de distribución parece ser opcional, aunque el impuesto del 10 % sobre la distribución anticipada no se le aplicaría a una distribución calificada en virtud de otro evento distribuible (como la separación del empleo) y que también cumpliera con la definición de distribución relacionada con el coronavirus.

Cambios en la regla de préstamos

La Ley CARES aumenta los límites de préstamo de cualquier préstamo que se le hace a una persona calificada de un plan 401(a), 403(b) o gubernamental 457(b) durante el período de 180 días que comienza el 27 de marzo de 2020. La ley CARES aumenta el monto máximo del préstamo a \$100,000 (actualmente \$50,000), y permite préstamos de hasta 100% (actualmente 50%) del valor actual de la cuenta del participante.

La ley CARES también le extiende a una persona calificada la fecha de vencimiento de un préstamo pendiente (a partir del 27 de marzo de 2020) bajo un plan de jubilación. Si la fecha de vencimiento de

cualquier reembolso del préstamo ocurre durante el período comprendido entre el 27 de marzo de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, la fecha de vencimiento del reembolso se retrasa un año. Cualquier reembolso posterior del préstamo debe ajustarse de manera que refleje la fecha de vencimiento retrasada y cualquier interés devengado durante dicho retraso, y no se toma en cuenta el retraso a los efectos de determinar el cumplimiento del límite del plazo de cinco años.

Solamente los “individuos calificados” son elegibles a este alivio de su préstamo. El término individuo calificado tiene el mismo significado que se describió anteriormente en el caso de la distribución relacionada con el coronavirus. Sin embargo, a diferencia de las distribuciones relacionadas con el coronavirus, en los cambios de la regla de préstamo, no hay ninguna disposición que le permita al administrador del plan confiar en la certificación de un empleado de que él o ella es un “individuo calificado”.

Los cambios en la regla de préstamos que aumentan temporalmente el importe de los préstamos disponibles parecen ser opcionales. Sin embargo, se puede exigir la regla de préstamo que extiende la fecha de reembolso de un préstamo pendiente.

Exoneración de la Distribución Mínima Exigida

A partir del 1 de enero de 2020, la ley CARES exonera de distribuciones mínimas exigidas (“RMD”, por sus siglas en inglés) a los planes definidos de contribución 401(a), 403(b), planes gubernamentales 457(b) y cuentas IRAs en el año calendario 2020. La exoneración se aplica a las RMD que es exigido hacer en 2020 y a las RMD de 2019 que deben hacerse antes del 1 de abril de 2020 (si no se han hecho ya en 2019). A los efectos de determinar las RMD después de 2020, la fecha de inicio que se le exige a un individuo es determinada sin tomar en cuenta esta exoneración de 2020.

Además, el período de distribución de cinco años que se aplica a determinados beneficiarios será fijado sin tomar en cuenta el año calendario 2020.

Si una distribución transferible elegible pagada en 2020 hubiera sido una RMD en 2020 pero para la exoneración, la distribución no está sujeta a las reglas de transferencia directa, al requisito de retención obligatoria del 20%, o a la nota 402(f).

Plazo de enmiendas

Los patrocinadores del plan deben enmendar sus planes para los cambios de la ley CARES antes del último día del primer año del plan a partir del 1 de enero de 2022, por ejemplo, el 31 de diciembre de 2022 para los planes de año calendario.

I. Cambios en el plan de salud

La ley CARES hizo un par de enmiendas técnicas a la FFCRA, añadiendo un nuevo lenguaje al requisito de que los planes de salud grupales cubran las pruebas para COVID-19. El nuevo lenguaje está diseñado para evitar problemas técnicos ralentizando los nuevos métodos de prueba ¹. Es posible que los autoasegurados en los planes de salud de la iglesia deseen que sus administradores externos posterguen la aplicación de ese lenguaje.

¹ Por ejemplo, el lenguaje modificado requiere la cobertura de una prueba para la cual el desarrollador ha solicitado autorización de su uso de emergencia bajo 21 USC Sección 360bbb-3, a menos que la solicitud haya sido denegada o el desarrollador no envíe una solicitud bajo esta sección dentro de un plazo razonable.

La otra enmienda técnica se refiere a las tarifas que deben pagar los planes de salud para las pruebas. Los planes de salud grupales pueden pagar una tarifa negociada, si una tarifa estaba en vigor antes de la emergencia de salud pública. Si el plan no tenía tal tarifa, el plan puede pagar el precio en efectivo (que el proveedor está obligado a listar en un sitio de Internet público durante el período de emergencia²), o el plan puede negociar una tarifa menor a dicho precio.

Otra disposición de la ley CARES parece diseñada para facilitar el camino para el pago de vacunas cuando se desarrollen. “Cualquier servicio preventivo calificado relacionado con el coronavirus³” será tratado como atención “preventiva”⁴ que los planes de salud grupales tendrán que cubrir sin costo alguno.

Los planes de salud de alto deducible estarán autorizados a cubrir los servicios de telesalud y otros servicios de atención remota sin un deducible, en los años del plan que comiencen el 31 de diciembre de 2021 o antes de esta fecha. (La cobertura por parte de un plan que paga tales servicios sin exigir un deducible será ignorada a efectos de otra cobertura prohibida.) La disposición entra en vigor el 27 de marzo de 2020.

Hay dos disposiciones que se ocupan de la información médica protegida (“PHI”, por sus siglas en inglés). Una está diseñada para permitir una coordinación adicional de la atención mediante la alineación de las reglas de confidencialidad en el caso de tratamientos de trastornos por abuso de sustancias con las reglas de la HIPAA en general.⁵ La otra ordena al Secretario del HHS que emita directrices sobre el intercambio de la PHI durante las diversas categorías de emergencia de salud pública que se han declarado. Las directrices deben crearse en un plazo de 180 días a partir del 27 de marzo de 2020.

La ley CARES también extiende los tipos de gastos que los planes de salud orientados al consumidor pueden reembolsar (por ejemplo, cuentas de ahorros de salud, acuerdos de reembolso de salud, cuentas de gastos flexibles en salud, etc.) para incluir medicamentos de venta libre sin receta.

J. El HHS y el Departamento de Financiación Educativa

La ley CARES destinó fondos para varios otros programas que pueden ser de interés para las organizaciones religiosas a las que servimos. Hemos enumerado los más notables en la siguiente página:

Departamento de Salud y Servicios Humanos – Administración de Asuntos de Niños y Familias

² El período de emergencia es el declarado según el artículo 319 de la ley del Servicio de Salud Pública, 42 USC 247d.

³ “Calificado” significa un elemento destinado a prevenir o mitigar el coronavirus recomendado (con un grado A o B) por el Grupo de Trabajo de Servicios Preventivos de los Estados Unidos o “recomendado efectivamente” por el Comité Asesor sobre Prácticas de Inmunización de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

⁴ En virtud de la sección 2713(a); el intervalo del período de espera en virtud de la Sección 2713(b) debe ser ignorado, y el requisito de cobertura será efectivo en su lugar 15 días después de la recomendación pertinente.

⁵ Hay una buena cantidad de detalles en la sección, pero parece ser material técnico que no sería una prioridad en cualquier esfuerzo potencial por cambiar algo a nombre de la Alianza de Iglesias, por lo que en aras de la brevedad se aplazan más detalles.

- Subvención en bloque para el cuidado y desarrollo infantil – se destinaron \$3,500 millones para subvenciones a estados para la asistencia inmediata a los proveedores de cuidado infantil para evitar que se vayan a la quiebra y, por lo demás, apoyar el cuidado de niños para las familias
- Subvención en bloque para servicios comunitarios – se destinaron \$1,000 millones en financiación directa a organizaciones locales de apoyo a la comunidad para proveer una amplia gama de servicios sociales y ayuda urgente

Departamento de Educación

- Educación primaria y secundaria – se destinaron \$13,000 millones en fórmulas de financiación para que los estados ayuden a las escuelas a responder al coronavirus y a los cierres de escuelas relacionados con el mismo, satisfacer las necesidades inmediatas de los estudiantes y maestros, mejorar el uso de la tecnología educativa, apoyar la educación a distancia y compensar el tiempo de aprendizaje perdido.
 - Las escuelas religiosas y otras escuelas privadas son elegibles al financiamiento de este programa basado en la siguiente sección de la ley CARES:

*“ASISTENCIA A ESCUELAS NO PÚBLICAS
SEC. 18005.*

(a) EN GENERAL. — Una agencia educativa local que reciba fondos en virtud de los artículos 18002 o 18003 de este título prestará servicios equitativos de la misma manera según lo dispuesto en la sección 1117 de la ESEA de 1965 a estudiantes y profesores de escuelas no públicas, según se determine en consulta con representantes de escuelas no públicas.

(b) CONTROL PÚBLICO DE FONDOS. — El control de los fondos para los servicios y la asistencia proporcionada a una escuela no pública en virtud de la subsección (a), y la titularidad de los materiales, equipos y bienes adquiridos con dichos fondos, se efectuará en una agencia pública, y un organismo público administrará dichos fondos, materiales, equipos y bienes, y proporcionará dichos servicios (o podrá contratar la prestación de dichos servicios con una entidad pública o privada).”

- Financiación de flexibilidad estatal - se destinó un fondo de 3,000 millones de dólares en fórmulas de financiación flexibles que los estados asignarán en función de las necesidades de sus escuelas primarias y secundarias e instituciones de enseñanza superior. Las escuelas religiosas y otras escuelas privadas son elegibles a este financiamiento, bajo la sección 18005, mostrada arriba. La ley CARES establece específicamente que los fondos de flexibilidad estatales pueden ser utilizados para “proporcionar apoyo a cualquier otra... entidad relacionada con la educación dentro del Estado que el Gobernador considera esencial para llevar a cabo servicios educativos de emergencia a los estudiantes” y que tales usos incluyen “la protección de los empleos relacionados con la educación”.
- Proyecto SERV [sic] – se destinó un fondo específico de \$100 millones para primaria y secundaria y escuelas e instituciones de educación superior para responder a las necesidades inmediatas del coronavirus y el efecto en los estudiantes.
- Educación Superior - se destinó un fondo de 14,200 millones de dólares para instituciones de educación superior para apoyar directamente a los estudiantes que se enfrentan a necesidades urgentes relacionadas con el coronavirus, y para apoyar a las instituciones mientras afrontan los efectos inmediatos del virus y el cierre de escuelas. Esto proporciona fórmulas de financiación

específicas a instituciones de educación superior, así como financiamiento para instituciones que sirven a minorías e Instituciones de Enseñanza Superior Históricamente para Negros (HBCUs, por sus siglas en inglés).