

PARA: Conferencias de la Iglesia Unida de Cristo
DE: Oficina del Consejo General
FECHA: 23 de marzo de 2020
ASUNTO: Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus - ACTUALIZADO

MEMORÁNDUM

Este memorándum, provisto originalmente el 19 de marzo de 2020, ha sido actualizado para incluir directrices recientes del Departamento de Trabajo, lo cual incluye información sobre el **crédito tributario reembolsable sobre la nómina**. La nueva información está en **rojo**.

La ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés) fue aprobada y convertida en ley por el presidente el 18 de marzo de 2020. La misma extiende las disposiciones de la ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés), que incluyen qué empleadores están cubiertos bajo la ley, **lo cual podría incluir bajo esa ley a organizaciones religiosas más pequeñas como iglesias locales y conferencias**.¹ La FFCRA extiende la FMLA para permitir que un empleado obtenga una **licencia pagada** en caso de que la escuela o la guardería de un hijo sea cerrada debido a una emergencia de salud pública

¹ La FFCRA no afectó el requisito de que un empleador cubierto se dedique a “participar en el comercio o en una industria o actividad que afecte al comercio” para ser cubierto por el FMLA. El Código de Regulaciones Federales considera que cualquier empleador con 50 o más empleados se dedica al comercio. 29 CFR parte 825.104. El que una iglesia local o una conferencia con menos de 50 empleados se dedique o no al comercio es una determinación que debe hacerse en base a todos los hechos y circunstancias particulares de la organización. Por ejemplo, podría ser más probable que una iglesia local o conferencia se dedique al comercio si tiene un campamento, una guardería o un centro preescolar, vende productos a personas de otros estados, opera un comercio o negocio no relacionado, o difunde sus servicios.

OFICINA DEL CONSEJO GENERAL
generalcounsel@ucc.org

Heather E. Kimmel
CONSEJO GENERAL
kimmelh@ucc.org

g
216.736.213
8

relacionada con el COVID-19. También exige la Licencia por Enfermedad Pagada [conocida también como Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad] para todos los empleados. Este memorándum resume las nuevas disposiciones que más se aplican a la Oficina Nacional de la Iglesia Unida de Cristo y sus socios del convenio. Esta es una situación que está en desarrollo, y este memorándum está sujeto a cambios y/o ser actualizado a medida que se disponga de más información. Tenga en cuenta que estas disposiciones sólo son aplicables en cuanto a las circunstancias derivadas de la pandemia del COVID-19.

Fecha de entrada en vigor y cumplimiento

La FFCRA entra en vigor el 2 de abril de 2020, y expira el 31 de diciembre de 2020. El Departamento de Trabajo no interpondrá ninguna acción de aplicación contra un empleador durante los primeros 30 días si ese empleador hace un esfuerzo de buena fe por cumplir con la nueva ley. El Departamento de Trabajo se está concentrando en asistir en el cumplimiento durante este tiempo.

Empleadores cubiertos

Tanto las disposiciones de la FMLA como las de la Licencia por Enfermedad Pagada se aplican a empleadores privados (lo que incluye a las organizaciones religiosas sin fines lucrativos) con menos de 500 empleados, incluidas aquellas con menos de 50 empleados. Esto significa que las iglesias locales y conferencias pueden estar cubiertas si tienen empleados laicos y participan en el comercio (véase Empleados cubiertos, más adelante).

La FFCRA establece una exención de las disposiciones de la FMLA para organizaciones con menos de 50 empleados, cuando los requisitos de la ley pondrían en peligro la capacidad de la empresa para continuar. El Departamento de Trabajo brindará orientación de emergencia y elaboración de reglas para articular esa norma, y este memorándum será actualizado a medida que se facilite la orientación. No existe exención para las disposiciones de la Licencia por Enfermedad Pagada.

Empleados cubiertos

Las disposiciones de la licencia FMLA pagada cubre a los trabajadores que han estado empleados por lo menos 30 días calendario. Los requisitos usuales de la FMLA —que el trabajador debe estar empleado por un año, que trabaje al menos 1250 horas, y que trabaje en un local que tenga 50 empleados dentro de un radio de 75 millas— no se aplican. Las disposiciones de la Licencia por Enfermedad Pagada se aplican a todos los empleados de empleadores cubiertos. Tenga en cuenta que bajo la excepción ministerial, los empleados que son ministros podrían estar exentos de estas leyes. Tenga en cuenta también que no hay prohibición en cuanto a proveer una política con disposiciones similares para los ministros, y las oficinas de la Iglesia Unida de Cristo podrían desear hacer esto.

Disposición de la licencia FMLA pagada

Si un empleado no puede trabajar —incluyendo remotamente— porque la escuela o la guardería de su hijo es cerrada por causa de una emergencia de salud pública con relación al COVID-19, ese empleado tiene derecho de hasta 12 semanas de **licencia pagada**.

El empleador puede proveer los primeros 10 días de licencia sin pago. Las ausencias posteriores deben pagarse a 2/3 de la tasa de pago regular del empleado. El pago está limitado a \$200 por día, y \$10,000 en las 12 semanas. Un empleado puede decidir —aunque no puede ser forzado— usar una licencia por enfermedad, vacaciones o tiempo personal para cubrir los primeros 10 días. Esto incluye la licencia por enfermedad disponible para el empleado conforme a las disposiciones de la Licencia por Enfermedad Pagada que se describen a continuación, lo cual le permitirá tomar efectivamente 12 semanas de licencia pagada, bajo dos disposiciones separadas de la FFCRA. Tenga en cuenta que no se le prohíbe al empleador exceder la tasa de pago por día o en total. Muchas oficinas de la Iglesia Unida de Cristo pueden optar por mantener el salario regular de un empleado si la licencia FMLA se toma para este propósito.

Disposición de la Licencia por Enfermedad Pagada

Los empleadores con menos de 500 empleados deben poner inmediatamente a disposición 80 horas de Licencia por Enfermedad Pagada para los empleados a tiempo completo (o el equivalente del número promedio de horas durante dos semanas para los empleados a tiempo parcial) por las siguientes razones:

- Las autoridades federales, estatales o locales le han ordenado al empleado que entre en una cuarentena o permanezca aislado en relación con el COVID-19.
- Un profesional de la salud ha aconsejado al empleado a entrar en una autocuarentena debido al COVID-19.
- El empleado está experimentando síntomas del COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.
- El empleado está cuidando a un individuo que está sujeto a una directiva o una orden según se describe en los dos primeros puntos. Tenga en cuenta que el individuo no necesariamente tiene que estar emparentado con el empleado.
- El empleado está cuidando a su hijo porque la escuela o la guardería del niño ha sido cerrada debido al COVID-19.
- El empleado está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar (que será especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos).

Cuando el motivo de la licencia es el cuidado de otra persona; el cierre de la escuela o la guardería de un niño; o estar experimentando una condición sustancialmente similar, la licencia debe ser pagada a 2/3 del pago regular, hasta un máximo de \$200/día y \$2000 en total. De otra manera, la licencia se paga a la tarifa regular del empleado, y hasta un máximo de \$511/día y \$5110 en total. Tenga en cuenta que no se le prohíbe a un empleador exceder la tasa de pago por día o en total. Muchas oficinas de la Iglesia Unida de Cristo pueden optar por mantener el salario regular de un empleado si la Licencia por Enfermedad Pagada se toma para este propósito.

Crédito tributario sobre la nómina

La legislación tiene el propósito de ser neutral en materia de ingresos; por lo tanto, la FFCRA provee un crédito tributario sobre la nómina totalmente reembolsable por los montos pagados por los empleadores por la licencia FMLA pagada y la Licencia por Enfermedad Pagada. Totalmente reembolsable significa que si el monto de la licencia conforme a la FFCRA excede la cantidad de impuestos federales de nómina pagados, el empleador recibirá un pago del IRS por la diferencia, lo cual se espera que ocurra mediante un proceso acelerado que toma dos semanas o menos. Los detalles de este procedimiento serán anunciados por el Departamento de Trabajo la semana del 23 de marzo de 2020. Nuestras oficinas de la Iglesia Unida de Cristo, incluidas las iglesias locales, pueden aprovechar el crédito tributario, el cual proporciona un dólar inmediato por compensación de impuestos en dólares contra los impuestos sobre la nómina.

Así es como funciona el crédito tributario sobre la nómina. Normalmente, los empleadores retienen los impuestos federales sobre la renta y la parte que corresponde al empleado de los impuestos de Seguro Social y Medicare.² Los empleadores depositan estos impuestos en el IRS y presentan declaraciones trimestrales de impuestos sobre la nómina (Formulario 941) en el IRS. Los empleadores que paguen Licencia por Enfermedad Pagada o FMLA pagada conforme a la FFCRA podrán retener el monto de los impuestos federales sobre la nómina igual a la cantidad de la licencia pagada, en vez de enviarla al IRS. Esto incluye los impuestos federales sobre la renta y la parte que corresponde al empleado de los impuestos de Seguro Social y Medicare. Si la cantidad pagada en la licencia calificada excede la cantidad de impuestos federales sobre la nómina que el empleador tiene a su disposición para ser retenida, entonces podrá solicitarle al IRS un pago por la diferencia. Una vez más, la expectativa es que el IRS procese estos reembolsos rápidamente.

² En el caso del clero, los únicos impuestos federales retenidos son los impuestos federales sobre la renta.

Observe, sin embargo, que la licencia elegible sólo es la licencia provista de conformidad con la ley FFCRA. Por ejemplo, si una iglesia local decide pagar a un empleado el salario completo por la FMLA pagada, sólo 2/3 del salario hasta un máximo de \$200 por día es elegible al crédito tributario. De manera similar, en el caso de la Licencia por Enfermedad Pagada, la cantidad de la licencia calificada que es elegible al crédito tributario está limitada a diferentes niveles, dependiendo del motivo de esa Licencia por Enfermedad Pagada, según se expuso anteriormente.

Además del crédito tributario sobre la nómina, los empleadores también podrían ser elegibles a reclamar un crédito tributario inmediato por el costo para el empleador de continuar el seguro médico del empleado durante el tiempo que éste se encuentre en FMLA pagada o Licencia por Enfermedad Pagada. Este crédito está disponible para los empleadores que participan en un plan de seguro médico grupal según lo define la sección 5000(b)(1) del Código de impuestos internos.³

Efecto en las políticas actuales del empleador

El empleador no podrá exigirle al empleado que use otra licencia pagada que el empleador haya provisto antes de que el empleador use la FMLA o la licencia por enfermedad pagada conforme a la FFCRA. La licencia por enfermedad pagada provista es adicional a cualquiera otra licencia por enfermedad provista por el empleador. Los empleadores también deberán estar al tanto de las leyes locales y estatales de la licencia familiar pagada y la licencia por enfermedad.

Aviso

Para la licencia FMLA pagada, el empleado deberá notificar al empleador que estará tomando licencia “a medida de lo posible”.

En el caso de la licencia por enfermedad pagada, el empleador podrá exigir que el empleado

³ Este memorándum será actualizado con información específica al Comité de Pensiones – el plan de salud de la Iglesia Unida de Cristo y nuevas directrices del Departamento de Trabajo/IRS cuando estén disponibles.

cumpla con los procedimientos de notificación razonables después del primer día de trabajo que el empleado reciba la Licencia por Enfermedad Pagada para que pueda continuar recibiendo dicha licencia.

Protección del empleo

Los empleadores deberán reintegrar a los empleados a sus puestos al final de la licencia. Aquellos empleadores con menos de 25 empleados podrían ser exentos si el puesto del empleado ya no existe debido a las condiciones económicas u operativas causadas por la emergencia de salud del COVID-19 y el empleador hace esfuerzos razonables por reintegrar al empleado a un puesto equivalente, con un salario, beneficios y condiciones de empleo equivalentes, por un período de un año después del final de la licencia.