



Actualización sobre el COVID-19

Ley CARES —Resumen de Impacto Potencial para la UMC

Visión general

El **viernes 27 de marzo de 2020**, la Cámara de Representantes acompañó al Senado en la aprobación de un paquete de respuesta y estímulo económico de "Fase III" destinado a contrarrestar algunos de los impactos económicos de la pandemia del coronavirus ("COVID-19") en los Estados Unidos. El Presidente promulgó la ley ese mismo día. El texto completo del paquete está disponible [aquí](#).

En términos generales, la *Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica contra el Coronavirus* (H.R. 748) ("CARES" o "Ley") es un paquete de asistencia sin precedentes que financiará programas de salud pública, proporcionará beneficios fiscales a empleadores y personas, aumentará el respaldo del gobierno a los esfuerzos de alivio contra el coronavirus y otros elementos para ayudar a estabilizar la economía. Con un presupuesto de más de \$2 millones de millones, CARES:

- Creará nuevos programas de préstamos respaldados por el gobierno para pequeños negocios;
- Financiará préstamos para las líneas de crédito de la Reserva Federal;
- Expandirá la asistencia por desempleo de manera significativa a aquellos desempleados debido al COVID-19, incluyendo asistencia para muchos individuos que de otra manera no estarían cubiertos;
- Expandirá el acceso a los fondos de planes de jubilación; y
- Creará incentivos fiscales para empleadores, incluyendo empleadores sin fines de lucro, para retener a los empleados; entre otros alivios.

Muchas de las provisiones de CARES consideran y contemplan a los empleadores sin fines de lucro exentos de impuestos, como los empleadores relacionados a Iglesias, gracias en parte al trabajo de la Alianza de Iglesias a través de asociaciones con muchas otras asociaciones sin fines de lucro. Algunas de las provisiones descritas a continuación se aplican directamente a las iglesias locales, las conferencias anuales y otros empleadores exentos de impuestos asociados con la Iglesia Metodista Unida (UMC).

El Departamento Jurídico de Wespath trabajó con sus colegas de la Alianza de Iglesias para crear este resumen de algunas de las principales provisiones de la Ley para las partes interesadas en toda la UMC. **Sírvase observar:** *Esta es una revisión preliminar* en base a la comprensión inicial del estatuto CARES de 850 páginas por parte del personal Jurídico de Wespath y los asesores legales que respaldan a la Alianza de Iglesias. **Puede cambiar a medida que dispongamos de más información.** El personal de Wespath y la Alianza de Iglesias continúan analizando las disposiciones de la Ley para determinar su impacto sobre las partes interesadas de la Iglesia, y para determinar nuestra capacidad de implementar nuevas disposiciones de planes de jubilación y de salud.

Las agencias federales a cargo de la implementación de la vasta ley sin duda comenzarán a emitir rápidamente directrices para los individuos y empleadores afectados. Wespath monitoreará las directrices regulatorias de las agencias federales relacionadas con la Ley CARES y publicará actualizaciones a medida que se disponga de más información.

Resumen Preliminar

ASISTENCIA PARA PARTICULARES

Pagos de reembolsos

La Ley CARES incluye pagos de "reembolso de recuperación" de \$1.200 para contribuyentes solteros y \$2.400 para contribuyentes casados que presentan conjuntamente sus declaraciones de impuestos ("MFJ"), más \$500 por cada hijo dependiente menor de 17 años que cumpla con los requisitos.

- Estos pagos gubernamentales a personas individuales se reducen gradualmente para los que ganan más: a partir de \$75.000 en ingresos gravables (solteros) y \$150.000 en ingresos gravables (contribuyentes MFJ).
- Los reembolsos aplican a los que declaran impuestos y a algunos que no declaran impuestos, incluyendo a los que reciben beneficios de Seguro Social.

Beneficios de Desempleo Expandidos

*El Programa de Asistencia por Desempleo Pandémico (PUAP)—CARES crea un programa temporal de Asistencia por Desempleo Pandémico ("PUAP") para brindar pago a individuos que tradicionalmente no son elegibles para beneficios de desempleo y que no pueden trabajar como resultado directo del COVID-19. La Ley también contempla mayores beneficios para **todos** los trabajadores elegibles para el desempleo. A diferencia de la **Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus ("FFCRA")**, que sólo aplica a los empleadores con menos de 500 empleados (incluyendo muchas iglesias locales), las múltiples disposiciones de la Ley CARES se aplican a **todas** los empleadores, independientemente del tamaño.*

Los beneficios por desempleo son programas de base estatal. Los criterios de elegibilidad, los montos de los beneficios y el financiamiento (impuestos o primas) dependen de las directrices de cada estado. Por lo general, los beneficios de compensación por desempleo reemplazan entre un tercio y la mitad de los salarios. Puede encontrar una lista de los beneficios y programas del estado en <https://oui.doleta.gov/unemploy/content/sigpros/2020-2029/January2020.pdf>.

CARES expande y mejora los beneficios por desempleo disponibles bajo los programas estatales:

- Amplía la disponibilidad de los beneficios a personas que no estén cubiertas por un programa estatal;
- Extiende el plazo de los beneficios estatales hasta 39 semanas en total (finalizando el 31 de diciembre de 2020);
- Provee un pago semanal adicional de \$600 disponible por hasta cuatro meses (finalizando el 31 de julio de 2020) - permitiendo temporalmente una tasa más alta para los trabajadores con salarios bajos; y
- Suma un beneficio de compensación a corto plazo para los trabajadores que no han sido despedidos pero cuyo empleo y salario se han reducido debido al COVID-19.

Elegibilidad de Trabajadores para Organizaciones Sin Fines de Lucro o Religiosas

CARES extiende la cobertura a los trabajadores que **normalmente no calificarían para los beneficios regulares por desempleo bajo ley estatal o federal**, pero que quedan desempleados o no pueden

encontrar trabajo debido al COVID-19. Esta mayor elegibilidad incluye a personas que: trabajan por cuenta propia, buscan empleo a tiempo parcial (si lo permite la ley estatal), no tienen suficientes antecedentes laborales o son contratistas independientes. Una Explicación de Seguro de Desempleo sobre la Ley CARES preparada por el personal Republicano del Comité de Medios y Arbitrios de la Cámara de Representantes el 20 de marzo de 2020, sugiere que los empleados de iglesias y otras instituciones religiosas también son elegibles bajo esta elegibilidad expandida, como se describe a continuación:

"¿Son elegibles los trabajadores por cuenta propia y los contratistas independientes?"

Sí Los trabajadores por cuenta propia y los contratistas independientes, como los trabajadores de espectáculos y los conductores de Uber, son elegibles para la Asistencia por Desempleo Pandémico. *Esto también cubre a trabajadores despedidos de iglesias e instituciones religiosas que pueden no ser elegibles bajo el programa del Estado".* (Se añade énfasis).

Antecedentes para empleadores: La elegibilidad de los empleadores religiosos para recibir los beneficios tradicionales de desempleo varía según el estado. En muchos estados, las organizaciones sin fines de lucro, incluyendo las organizaciones religiosas, pueden elegir participar en el programa estatal y pagar los impuestos de compensación por desempleo o asegurándose a sí mismos por beneficios de desempleo (típicamente haciendo contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado es elegible para los beneficios). En otros estados, las organizaciones religiosas están excluidas del programa estatal. CARES parece incluir a la iglesia y a otros empleadores sin fines de lucro bajo sus beneficios de desempleo pandémico.

- *Permanece la incertidumbre para los empleadores religiosos y sin fines de lucro:* Aunque la Ley CARES proporciona cobertura para los trabajadores desempleados de dichas organizaciones, la forma en que los estados administren los beneficios para estos trabajadores **dependerá de cada estado**. Las conferencias anuales u otros empleadores de la UMC con empleados en más de un estado necesitarán entender las normativas en cada estado aplicable. Los gobiernos estatales tendrán que trabajar para adaptarse a estas expansiones de los programas, desarrollar normativas y crear nuevos procesos de solicitud; la comunidad sin fines de lucro tendrá que ser paciente mientras los estados se adaptan.

Para determinar cómo solicitar los 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>

- *Participación de los empleadores en los beneficios por desempleo:* En el caso de organizaciones sin fines de lucro que normalmente se aseguran a sí mismos por beneficios de desempleo (típicamente haciendo contribuciones a través del sistema estatal una vez que un empleado tiene derecho a beneficios), sólo serían responsables de pagar el 50% de los beneficios de desempleo que sus empleados cobran en lugar del 100%.
 - La Ley CARES dispone 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**. Luego de que las primeras 26 semanas de los beneficios del empleado caduquen bajo las leyes estatales regulares de

desempleo, un empleado de estas organizaciones sin fines de lucro será elegible para los beneficios ampliados (13 semanas adicionales) bajo el **PUAP**.

Aunque los empleados de otras organizaciones sin fines de lucro y organizaciones religiosas que normalmente estarían exentos de los requisitos estatales de desempleo están cubiertos de inmediato por el PUAP en virtud de la Ley CARES, aún está por verse cómo administrarán los estados esas disposiciones o cuánto tiempo llevará procesar los reclamos de esos nuevos trabajadores desempleados elegibles.

Personas Elegibles

Además de los requisitos mencionados anteriormente, las personas cubiertas son aquellas desempleadas, parcialmente desempleadas o incapaces de trabajar por cualquiera de estos motivos:

- Han dado positivo en el test de COVID-19 o están experimentando síntomas de COVID-19 y buscan un diagnóstico médico.
- Un miembro de su hogar ha sido diagnosticado con COVID-19.
- Están cuidando a un familiar o miembro de su hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19.
- Un niño u otra persona de la casa de la que es el principal responsable del cuidado no puede asistir a la escuela o a otro centro que esté cerrado como resultado directo de COVID-19, y dicho cuidado en la escuela o en el centro es necesario para que el individuo pueda trabajar.
- No pueden llegar al lugar de trabajo a causa de una cuarentena impuesta como resultado directo de la emergencia de salud pública de COVID-19.
- No pueden llegar al lugar de trabajo porque un proveedor de atención sanitaria le ha aconsejado la auto-cuarentena debido a inquietudes relacionadas con el COVID-19.
- Estaban previstos para comenzar a trabajar y no tienen trabajo o no pueden llegar al mismo como resultado directo de la emergencia de salud pública de COVID-19.
- Se han convertido en el sustento de un hogar porque el jefe del hogar ha muerto como resultado directo del COVID-19.
- Tuvieron que dejar su trabajo como resultado directo del COVID-19.
- Su lugar de trabajo está cerrado como resultado directo de la emergencia de salud pública de COVID-19.
- Cumplen con cualquier criterio adicional establecido por la Secretaría para la asistencia por desempleo.

Los empleados que *no* son elegibles para recibir beneficios por desempleo bajo la Ley CARES incluyen a aquellos que son:

- Capaces de " hacer teletrabajo" con sueldo (es decir, trabajo desde casa);
- Reciben Licencia por Enfermedad con Pago de Emergencia ("EPSL") o Licencia por Emergencia de Salud Pública según la Ley de Licencia Familiar y Médica bajo la **FFCRA**;

- Reciben una licencia paga bajo un plan del empleador o la ley estatal o local.

Los empleados no pueden recibir simultáneamente subsidio por desempleo bajo la Ley CARES y el subsidio de desempleo provisto por el gobierno. Los trabajadores que renuncien voluntariamente a su empleo tampoco son elegibles para estos beneficios.

Período de Elegibilidad

Las personas cubiertas recibirán beneficios por las semanas de desempleo, desempleo parcial o incapacidad para trabajar causados por COVID-19 **a partir del 27 de enero de 2020** o después y **que terminen en o antes del 31 de diciembre de 2020**, mientras continúe el desempleo, el desempleo parcial o la incapacidad de trabajar causados por COVID-19.

Monto del Beneficio

Bajo la Ley, el monto semanal del beneficio para la mayoría de los trabajadores es igual al monto autorizado bajo la ley del estado donde fue empleada la persona cubierta. Para los trabajadores no cubiertos por una ley estatal o para las personas que trabajan por cuenta propia, el beneficio semanal se calcula según el programa de Asistencia por Desempleo en caso de Desastre ("**DUA**") que ya está en vigor bajo la ley federal. Los beneficios **DUA** son administrados por el estado pero financiados por el gobierno federal. El monto mínimo semanal del beneficio es el *monto promedio del beneficio definido por el estado*.

La Ley CARES también aumenta los beneficios de compensación por desempleo para todas las personas elegibles, ya sea bajo la ampliación de la Ley CARES o bajo la ley estatal aplicable.

- Los beneficios mejorados incluyen **\$600 adicionales por semana** (incluso si esto lleva al empleado por encima de su nivel de ingresos previo al desempleo), la eliminación de los períodos de espera (una medida que ya han adoptado muchos estados), y **13 semanas adicionales de elegibilidad** para los beneficios (39 semanas en total). Se prevé que estos beneficios se efectuarán mediante acuerdos entre cada estado y el gobierno federal.

Programa de compensación a corto plazo para Estados

La Ley proporciona financiamiento para sustentar a los estados que establezcan un programa de "compensación de corto plazo" para los empleadores que reduzcan las horas en lugar de despidos. Muchos estados ya tienen los llamados programas de "trabajo compartido" que prevén beneficios de desempleo parcial cuando los empleadores aplican reducciones de horas o licencias parciales en lugar de despidos.

- Bajo tal programa, los empleados cuyas horas han sido reducidas recibirían beneficios de desempleo prorrateados. El gobierno federal financiará el 100% de los costos en que incurran los empleadores al retener a los empleados con horas reducidas hasta el **31 de diciembre de 2020**. Esto tiene como objetivo ofrecer un incentivo para que los empleadores reduzcan las horas de trabajo de los empleados en lugar de despedirlos. Sin embargo, esta provisión no se aplica a los empleados estacionales, temporales o intermitentes.

CAMBIOS EN LOS PLANES DE JUBILACIÓN

Exención de la Distribución Mínima Requerida (RMD)

Efectivo al 1 de enero de 2020, la Sección 2203 de la Ley CARES exime las RMD de los planes 403(b) y 401(k) de contribución definida para el año calendario 2020. Esta exención se aplica a varios planes administrados por Wespeth, incluyendo (entre otros): Planes 403(b): Plan de Inversión Personal de la Metodista Unida (UMPIP) y la parte de contribución definida del Programa de Seguridad de Retiro del Clero (CRSP); y el Plan Horizonte 401(k).

- La exención aplica a las RMD de 2019 que deben hacerse antes del 1 de abril de 2020 (si la distribución no se hizo ya en 2019), y a las RMD de 2020 que deberían hacerse antes del 1 de abril de 2021.

A los efectos de determinar las RMD después de 2020, la fecha de inicio requerida de un individuo se determina sin tener en cuenta esta exención para 2020. Esto implica que a partir del 1 de enero de 2021, se aplicarán nuevamente las normativas previas al COVID.

- A fines de determinar los períodos de distribución de cinco y diez años que se aplican a determinados beneficiarios de cuentas heredadas: estos períodos se determinarán *sin tener en cuenta el año calendario 2020*. A tal fin, el año 2020 será en esencia un "año saltado".

Distribuciones Relacionadas con el Coronavirus

La sección 2202(a) de CARES crea una nueva categoría de distribución en servicio, llamada "**distribución relacionada con el coronavirus**". Esta distribución especial está disponible para "**individuos calificados**" (definidos a continuación).

- Una distribución relacionada con el coronavirus está exenta del impuesto de penalización del 10% sobre las distribuciones anticipadas de los planes de jubilación. Dicha distribución está limitada a \$100.000 para el año fiscal 2020, y se realiza desde un plan 401(a), un plan 403(b) o una cuenta de retiro individual (IRA). La distribución debe hacerse **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020** a un individuo calificado.

Un **individuo calificado** es un individuo que:

- Está diagnosticado con COVID-19 por una prueba aprobada por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC); o
- Tiene un cónyuge o dependiente diagnosticado con COVID-19 por una prueba aprobada por el CDC; o
- Experimenta consecuencias financieras adversas como resultado del estar:
 - En cuarentena, en suspensión o despedido o con reducción de horas de trabajo debido al COVID-19,
 - Incapaz de trabajar por falta de atención infantil debido al COVID-19,
 - Incapaz de trabajar debido al cierre o reducción de horas de un negocio propiedad de o manejado por el individuo debido al COVID-19, o
 - Sujeto a otros factores determinados por el Secretario del Tesoro en la reglamentación.

Es importante que el administrador del plan, por ejemplo, Wespath, pueda confiar en la certificación de un participante de que se cumple una de las condiciones anteriores para determinar si una distribución es una distribución relacionada con un coronavirus. No se requiere documentación adicional (como una notificación médica).

Las distribuciones relacionadas con el coronavirus no se tratan como distribuciones elegibles de reinversión; por lo tanto, no se aplica la retención obligatoria y no se requiere una notificación especial de impuestos.

A menos que el participante decida lo contrario, una distribución relacionada con el coronavirus de la cuenta de retiro del individuo será *imponible* para el participante a lo largo de tres años. Además, un participante que reciba una distribución relacionada con el coronavirus podrá reembolsar la distribución en una o más contribuciones a cualquier plan de retiro elegible al que se pueda hacer una contribución de reinversión (como su cuenta UMPIP) dentro de los tres años siguientes a la distribución de 2020. El reembolso se tratará para fines tributarios como una reinversión directa realizada dentro de los 60 días de la distribución. (Si el reembolso se hace a un IRA, se tratará como una transferencia de fideicomisario a fideicomisario).

- Parece ser opcional para los planes de contribuciones definidas ampliar las circunstancias en que se pueden obtener distribuciones en servicio. Sin embargo, en el caso de los planes que decidan no ampliar la disponibilidad de las distribuciones en servicio, toda distribución en servicio permitida por el plan se considerará una distribución relacionada con el coronavirus si se cumplen los requisitos anteriores. Wespath está evaluando si estas distribuciones podrían estar disponibles a través de sus planes UMPIP y Horizon.

Cambios en la Normativa de Préstamos del Plan - Límites ampliados, Período de reembolso extendido

La sección 2202(b) de CARES permitiría que los planes 401(a) (como Horizon) y 403(b) (como UMPIP) se enmendaran para aumentar los límites de los préstamos del plan a una **persona calificada** (como se define anteriormente) durante el período de 180 días **a partir del 27 de marzo**.

- La Ley aumenta la cantidad máxima de préstamo a **\$100.000** (actualmente \$50.000).
- La Ley permite préstamos **hasta el 100%** (actualmente 50%) del valor de la cuenta del participante.

CARES también extiende las fechas de vencimiento de reembolso para un **individuo calificado** con un préstamo pendiente bajo un plan de retiro. Esta extensión de reembolso opcional puede aplicarse a un préstamo existente o a un préstamo tomado después del 27 de marzo.

- Las fechas de vencimiento de los reembolsos de los préstamos que de otro modo se adeudarían durante el período comprendido **entre el 27 de marzo y el 31 de diciembre de 2020** se retrasan un año. Los reembolsos posteriores del préstamo deben ajustarse para reflejar la fecha de vencimiento retrasada y cualquier interés que se acumule durante dicho retraso. Estos retrasos no se tienen en cuenta a los efectos de determinar el cumplimiento del plazo límite de cinco años para los préstamos del plan.
- Los cambios de normativa de préstamos que aumentan temporalmente la cantidad de préstamos disponibles parecen ser *opcionales* para los planes.
- La normativa de préstamos que prorroga las fechas de reembolso de los préstamos pendientes parece ser *obligatoria*.

El IRS necesitará emitir directrices para los patrocinadores de los planes rápidamente. Wespah estará atento a tales directrices del IRS, y estudia la viabilidad de estas disposiciones de préstamos opcionales para planes de jubilación. Publicaremos más directrices pronto.

CAMBIOS EN LOS PLANES DE SALUD GRUPALES

La Ley CARES introduce varios cambios en lo que se puede pagar con ciertos planes de salud.

Telesalud Safe Harbor

La sección 3701 de CARES permite "planes de salud de alto deducible" (HDHP) en el sentido del Código §223 (respecto a las cuentas de ahorro de salud [HSA]) para cubrir la telesalud ("telemedicina") y otros servicios de atención a distancia sin un deducible. La enmienda entra en vigor el **27 de marzo de 2020** y aplica a los años del plan que comienzan el 31 de diciembre de 2021 o antes (es decir, los años de plan de 2020 y 2021 para los HDHP de HealthFlex).

Medicamentos de venta libre y Productos Femeninos

La sección 3702 de CARES reemplaza el lenguaje del Código §105, §106, §220 y §223 que exigía que las medicinas o los medicamentos fueran prescritos para poder calificar para el pago por una cuenta de reembolso de salud (HRA), una cuenta de gastos flexibles (FSA), un Archer MSA, o una HSA. El nuevo lenguaje elimina efectivamente este requisito, de modo que los medicamentos de venta libre y los fármacos, incluyendo los necesarios en la cuarentena y el distanciamiento social, pueden pagarse o reembolsarse por HRA, MSA, HSA y FSA de salud, sin una receta de un médico. La Ley también añade los productos femeninos y menstruales a la categoría de gastos que se tratan como montos de atención médica pagados. Estos cambios son efectivos para montos pagados o gastos incurridos **después del 31 de diciembre de 2019**.

Wespah está determinando cómo afectarán estos cambios a la cobertura bajo las cuentas de salud FSAs, HRAs y HSAs de HealthFlex.

Cobertura de Vacunas

La sección 3203 de CARES apunta a allanar el camino para el pago de las vacunas de COVID-19 cuando hayan sido desarrolladas. Esencialmente "cualquier servicio preventivo de coronavirus que califique" será tratado como cuidado "preventivo" que los planes de salud grupales tendrán que cubrir sin costo alguno.

ASISTENCIA PARA EMPLEADORES

La Ley CARES incluye disposiciones relacionadas con los impuestos sobre el empleo (nómina) destinadas a fomentar que los empleadores retengan a los empleados y a atenuar las preocupaciones sobre el flujo de caja relacionadas con el calendario de remisión de los impuestos sobre la nómina al IRS. La Ley también incluye préstamos ampliados para empleadores, incluidas organizaciones sin fines de lucro e iglesias, a través de la Administración de Pequeñas Empresas (SBA).

El empleador puede retrasar los impuestos sobre la nómina

CARES crea un "período de aplazamiento del impuesto sobre la nómina" (Sección 2302 de la Ley) que abarca del **27 de marzo al 31 de diciembre de 2020**. Los empleadores (y los trabajadores por cuenta propia, como se explica a continuación) pueden aplazar el pago de la "parte correspondiente

al empleador" del impuesto de Seguro Social del que, de otro modo, son responsables de pagar al gobierno federal con respecto a sus empleados. Los empleadores generalmente son responsables de pagar el 6.2% del impuesto de Seguro Social sobre los salarios de los empleados, normalmente trimestralmente con la presentación de un Formulario 941. Este aplazamiento bajo la Ley CARES no excusa a los empleadores de seguir remitiendo otras retenciones de impuestos al IRS, por ejemplo, los impuestos federales sobre ingresos y los impuestos de Medicare. *Para los empleadores de iglesias: esto generalmente se limita a los impuestos de Seguro Social de los salarios de los empleados laicos (no clérigos).*

- Es importante comprender que *no se trata de un feriado para el impuesto sobre la nómina, sino de un aplazamiento*. Los impuestos diferidos del 2020 deben ser pagados en los siguientes dos años (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 efectivo y otros activos existentes para seguir financiando operaciones esenciales, pagar salarios y brindar beneficios a los empleados.
- Los impuestos sobre la nómina diferidos deben pagarse en los dos años siguientes: la mitad de la suma debe pagarse al IRS antes del **31 de diciembre de 2021**; la otra mitad antes del **31 de diciembre de 2022**.

Nota importante: Este programa de diferimiento de impuestos sobre la nómina no estará disponible para ninguna organización a la que se le haya perdonado un préstamo del Programa de Protección de la Nómina (PPP) (se explica a continuación). *Hasta que se publiquen más directrices, lo más seguro sería abstenerse de aplazar los impuestos sobre la nómina, si la organización desea obtener un préstamo del Programa de Protección de la Nómina y que el préstamo se le perdone.*

CARES también permite a los trabajadores por cuenta propia diferir el pago de parte de los impuestos de Seguro Social que de otra manera deberían al IRS. Por estatuto, el clero es considerado como trabajador por cuenta propia para propósitos de impuestos de empleo, generalmente pagando impuestos de trabajador por cuenta propia (**SECA**) en vez de compartir el pago de los impuestos de Seguro Social con su empleador. Esta disposición en CARES permitiría al clero diferir el pago de la parte del empleador de los impuestos de Seguro Social (6.2%), pero aun así debería pagar a tiempo la parte del empleado (también 6.2%) de los impuestos de Seguro Social como parte de sus pagos de impuestos SECA. Los impuestos diferidos de Seguro Social por trabajo por cuenta propia deben pagarse en los dos años siguientes, con la mitad de la suma requerida a ser pagada para el **31 de diciembre de 2021** y la otra mitad para el **31 de diciembre de 2022**.

Crédito de Retención de Empleados

Resumen

Los empleadores, incluyendo los empleadores exentos de impuestos, pueden recibir un crédito reembolsable contra los "impuestos de empleo aplicables" de hasta **\$5.000 por empleado** en 2020.

- *Para los empleadores con 100 o menos empleados a tiempo completo (medido por el promedio de empleo en 2019):* Este crédito 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 de ingresos para cualquier trimestre calendario en 2020 del 50% o más en comparación con el mismo trimestre calendario de 2019. Todos los "salarios calificados" cuentan para este crédito, ya sea que los empleados estén

trabajando o no.

- Para los empleadores con **más de 100** empleados a tiempo completo (medido por el promedio de empleo en 2019): Se aplican las mismas condiciones descritas anteriormente para los empleadores con 100 o menos empleados, pero el crédito sólo se aplica a los **salarios calificados** que se pagan a los empleados que no están trabajando.

Monto del crédito

- El 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 para todos los trimestres. (50% de \$10.000 = crédito máximo de \$5.000/empleado para el año)
- El crédito se aplica contra los **impuestos sobre el empleo aplicables** al empleador (véanse los puntos a continuación) para cada trimestre calendario, y el exceso se *reembolsa* al empleador (es un crédito totalmente reembolsable).

Salarios Calificados

- Para empleadores con *más de 100* empleados a tiempo completo en promedio durante 2019, los **salarios calificados** son los que se pagan a los empleados que no prestan servicios debido a una suspensión de las operaciones relacionada con el COVID-19 o a una disminución significativa de los ingresos brutos
- Para empleadores con *100 o menos* empleados a tiempo completo en promedio durante 2019, los **salarios calificados** son los que se pagan a cualquier empleado, ya sea que trabaje o no.
- Los salarios sólo se incluyen si se pagan durante el período comprendido entre el **13 de marzo de 2020 y el 31 de diciembre de 2020**.
- Los salarios calificados no incluyen los pagos realizados bajo la Sección 7001 o 7003 de la **Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus ("FFCRA")** (licencia requerida por enfermedad con goce de sueldo o licencia familiar requerida con goce de sueldo).
- Los **salarios calificados** también incluyen la parte prorrateada de los gastos del plan de salud calificado del empleador en la medida en que tales montos se excluyan de los ingresos brutos de un empleado y se asignen adecuadamente a los empleados con salarios calificados.
- Los salarios incluidos son los definidos en el Código de Rentas Internas ("Código") §3121(a) y la compensación definida en el Código §3231(e).
 - **Nota sobre el Clero:** El servicio realizado por sacerdotes (clero) en el ejercicio de su servicio está excluido de la definición de empleo en el Código §3121.

Impuestos Sobre el Empleo Aplicables

Estos impuestos sobre el empleo incluyen la " parte del empleador" de los impuestos de Seguro Social (Código §3111(a)), 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 según la Sección 3111(e) del Código
- Gastos de investigación de pequeñas empresas calificadas según la Sección 3111(f) del Código
- La ausencia por enfermedad pagada requerida bajo la Sección 7001 de la FFCRA
- La ausencia familiar pagada requerida bajo la Sección 7003 de la FFCRA

Empleador Elegible

Un empleador elegible se define como 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 sus 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 los ingresos brutos en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

- Todas las personas tratadas como un único empleador bajo la Sección 52(a) o (b) del Código, o la Sección 414(m) o (o) del Código son tratadas como un único empleador.
 - ***Empleadores de Iglesias:*** Las organizaciones elegibles para participar en un plan de iglesia, como los planes de beneficios para empleados de Wespah o el plan de beneficios de una conferencia anual, son tratadas como un único empleador sólo bajo el Código §414(c), por lo que esta normativa no debería aplicarse a dichas organizaciones.
- Los empleadores que reciben un préstamo del Programa de Protección de Salarios (descrito a continuación en las Disposiciones para Pequeñas Empresas) no son elegibles para este crédito.

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

El IRS probablemente emitirá pronto directrices con más detalles sobre el funcionamiento de estas disposiciones de impuestos sobre la nómina y nuevos formularios que den cuenta de estos cambios. Wespah brindará una actualización cuando esté disponible.

DISPOSICIONES PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

Programa de Protección de Salarios ("PPP")

Resumen Ejecutivo

El programa de préstamos PPP se diseñó para mantener a flote a las pequeñas empresas, incluidas las organizaciones sin fines de lucro que cumplen con los requisitos, durante los cierres obligatorios relacionados con la Enfermedad del Coronavirus 2019 ("COVID-19").

Este nuevo programa de préstamos se basa en el programa general de préstamos para empresas existente de la Administración de Pequeñas Empresas ("**SBA**") y pondrá a disposición de las pequeñas empresas que califiquen préstamos potencialmente *perdonados*. El programa de préstamos se conoce como el programa "7(a)" y no se basa en el programa de préstamos para

desastres de la SBA.

Se darán más detalles a medida que la SBA redacte las regulaciones de implementación, lo cual la Ley CARES exige que ocurra dentro de los 15 días. *Dado que la SBA no suele estar familiarizada con iglesias, la Alianza de Iglesias colabora con la SBA para ayudarles a comprender mejor los aspectos singulares de los empleadores de iglesias.*

Elegibilidad

La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro que generalmente tienen menos de 500 empleados son elegibles para aplicar. Algunas organizaciones sin fines de lucro con más de 500 empleados pueden calificar bajo ciertas circunstancias.

Al evaluar la elegibilidad para esos préstamos, los prestamistas deben considerar:

1. Si el prestatario estaba en operación el 15 de febrero de 2020, y
2. Si el prestatario pagaba salarios e impuestos sobre la nómina de los contratistas independientes en ese momento.

Las normativas 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 normativas, generalmente la SBA considera si las organizaciones controlan o son controladas por otra organización.

- **Nota sobre los Empleadores de Iglesias:** La Alianza de Iglesias tiene la intención de involucrar a la SBA para ayudarles a comprender la naturaleza única de las iglesias y las organizaciones asociadas a iglesias, y la naturaleza de su control o asociación entre ellas.

Límites de Préstamo

La Ley CARES asignó \$349 mil millones para préstamos bajo este programa. El préstamo máximo de PPP disponible para cualquier compañía, incluyendo las organizaciones exentas de impuestos, es el **menor de \$10 millones o 2.5 veces el promedio de los costos mensuales de la nómina de la compañía** durante el año anterior a la realización del préstamo, excluyendo cualquier compensación anual por encima de \$100.000 para cualquier persona, prorrateado para el 15 de febrero al 30 de junio de 2020.

- **Nota:** Bajo la Ley CARES, los "costos de salarios" del PPP incluyen pagos por vacaciones, ausencias parentales, familiares, médicas y de enfermedad; subsidios por despido o separación; beneficios de atención médica grupal (incluyendo primas de seguro) y estipendios de atención médica en ciertas conferencias anuales; beneficios de jubilación; y los impuestos estatales o locales evaluados sobre la compensación de los empleados, así como pagos de cualquier compensación a un contratista independiente que sean salarios, ingresos, ganancias de trabajo por cuenta propia o compensaciones similares (que podrían incluir la compensación del clero).

Uso de los Ingresos

Los ingresos de los préstamos PPP pueden usarse para:

- Costos de salarios, excluyendo la parte prorrateada de cualquier compensación superior a \$100.000 por año para cualquier persona
- Intereses hipotecarios y pagos de alquiler

- Servicios Públicos
- Intereses de deudas existentes al 15 de febrero de 2020

Términos

Los préstamos PPP devengan un interés máximo del 4% y vencen a más tardar 10 años después de la determinación de la suma, si la hubiere, a perdonar. Los pagos de los préstamos PPP pueden diferirse entre 6 y 12 meses. La SBA tiene instrucciones de emitir directrices sobre los términos de este diferimiento. Los préstamos PPP no tienen garantía, es decir, no son préstamos garantizados, ni requisitos de garantía personal. Aunque los préstamos PPP no son hipotecas o garantizados por la propiedad de la iglesia, las iglesias locales deben consultar a sus conferencias anuales sobre las políticas aplicables de la conferencia.

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 pagos realizados durante el período de ocho semanas posterior a la concesión del préstamo:

- Costos de salarios, excluyendo la parte prorrateada de cualquier compensación superior a \$100.000 por año para cualquier persona
- Intereses hipotecarios (pero no pagos anticipados o de capital) y pagos de alquiler, en hipotecas y alquileres existentes antes del 15 de febrero de 2020
- Ciertos servicios públicos, incluyendo electricidad, gas, agua, transporte, y acceso a teléfono e Internet para servicios que comenzaron antes del 15 de febrero de 2020

Salvedades:

- La cantidad condonada se reduce en base a la falta de mantenimiento del promedio de empleados equivalentes a tiempo completo en comparación con el período comprendido entre el 15 de febrero de 2019 y el 30 de junio de 2019, o entre el 1 de enero de 2020 y el 29 de febrero de 2020, según lo seleccionado por el prestatario. Los préstamos tienen por objeto preservar el empleo del personal de la empresa.
- La cantidad condonada también se reduce en la medida en que la compensación para cualquier persona que gane menos de \$100.000 al año se reduzca en más de un 25% en comparación con el trimestre completo más reciente.
- Las reducciones de la cantidad de empleados o de la compensación que se produzcan entre el 15 de febrero de 2020 y 30 días después de la promulgación de la Ley CARES (es decir, el 26 de abril de 2020) se ignorarán en general en la medida en que se reviertan antes del 30 de junio de 2020.

Iglesias

Según el lenguaje de la Ley CARES, *no hay exclusión para las iglesias y otras organizaciones religiosas* (colectivamente denominadas en el presente documento como "organizaciones religiosas"). Aunque no está del todo claro cómo aplicaría este programa a las iglesias, según la información de la oficina del Senador James Lankford: el Congreso tiene la intención de que las organizaciones religiosas puedan participar en este programa de préstamos, y esa intención se incluye en una sección de **Preguntas Frecuentes** del Senador Marco Rubio. Las próximas directrices de la SBA deberían aclarar la elegibilidad de las iglesias. No queda claro de momento si la participación en este programa puede dar lugar a que se considere al prestatario como **receptor de**

fondos federales, lo que puede hacer que el prestatario esté sujeto a leyes federales a las que de otro modo no estaría sujeto. *El hecho de que se le considere receptor de fondos federales puede tener importantes consecuencias para una organización religiosa.*

La Alianza de Iglesias abogará ante la SBA para que este programa sea lo más beneficioso posible para las organizaciones religiosas, incluyendo la designación de receptor de fondos federales y las determinaciones de afiliación.

DISPOSICIONES PARA RESPALDAR ORGANIZACIONES BENÉFICAS

La Ley CARES fomenta que las personas, familias y empresas sigan contribuyendo a las iglesias y otras organizaciones benéficas.

Asignación de una deducción parcial sobre el límite para las contribuciones benéficas

La sección 2204 de la Ley permite a los contribuyentes deducir hasta \$300 de contribuciones en efectivo, ya sean deducciones detalladas o no. Crea una nueva deducción "por sobre el límite" para todos los contribuyentes que contribuyen a organizaciones religiosas, benéficas y educativas (es decir, para los contribuyentes que realizan la deducción estándar). Esta deducción permitirá a estos contribuyentes deducir hasta \$300 de contribuciones monetarias anuales. Esto es aplicable para los años fiscales que comienzan después de 2019, y no caduca después de 2020 como los límites aumentados descritos a continuación.

Modificación de las limitaciones a las contribuciones benéficas durante 2020

La sección 2205 de CARES aumenta las limitaciones de las deducciones por contribuciones benéficas de las personas físicas que las desglosan, así como de las empresas. Dichas contribuciones en efectivo deben hacerse durante el año 2020. Esta disposición no amplía la fecha de vencimiento de la declaración de impuestos de 2020.

- Para las personas físicas, la limitación del 50% de los ingresos brutos ajustados se suspende para 2020.
- Para las empresas, el límite del 10% se aumenta al 25% de los ingresos imponibles. Esta disposición también aumenta la limitación de las deducciones por contribuciones de existencias de alimentos del 15% al 25% durante 2020.

OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

Alivio de préstamos estudiantiles

Alivio temporal para los prestatarios de préstamos federales para estudiantes

La sección 3513 de la Ley requiere que el Secretario de Educación difiera los pagos de los préstamos estudiantiles, el capital y los intereses durante 6 meses, **hasta el 30 de septiembre de 2020**, sin penalidad para el prestatario para todos los préstamos estudiantiles de propiedad federal. No se acumularán intereses durante este período, y el prestatario será tratado como si los pagos se hicieran con el propósito de programas para perdonar el préstamo y rehabilitar el crédito. La actividad de cobro de tales préstamos también debe cesar hasta el 30 de septiembre de 2020. Los prestatarios tienen la opción de continuar pagando el capital de sus préstamos estudiantiles durante este período.

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

Exclusión de ciertos pagos de préstamos estudiantiles por parte de empleadores

La sección 2206 de CARES permite a los empleadores ofrecer a los empleados un beneficio de reembolso de préstamos estudiantiles libre de impuestos.

Bajo esta disposición, un empleador puede contribuir **hasta \$5.250 anuales** para los préstamos estudiantiles de un empleado, y dicho pago sería excluido de los ingresos del empleado. El límite de \$5.250 se aplica tanto al beneficio de reembolso del nuevo préstamo estudiantil como a otra asistencia educativa (por ej., matrícula, cuotas, libros) proporcionada por el empleador bajo la ley actual. La disposición aplica a todos los pagos de préstamos estudiantiles realizados por un empleador en nombre de un empleado después de la fecha de promulgación y antes del 1º de enero de 2021.

HIPAA e Información de Salud Protegida

La Ley introduce varios cambios en la Ley de Transferibilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (HIPAA), incluida su aplicación a los planes de salud de los empleadores. Vale la pena destacar de inmediato tres cambios. En primer lugar, se añadió una nueva disposición de no discriminación que impide la discriminación en relación con cualquier información médica protegida (PHI) que reciba un empleador u otra entidad, especialmente si el uso o la divulgación viola la HIPAA.

Segundo, se exigirán nuevos documentos de Prácticas de Privacidad HIPAA, de fácil comprensión, a partir del 27 de marzo de 2021. Se publicarán directrices. Y tercero, la Ley CARES también requiere que el Departamento de Salud y Servicios Humanos publique directrices sobre cómo cumplir con la Ley HIPAA cuando hay una emergencia de salud pública declarada.

RESUMEN

Wespath va a monitorear de cerca los desarrollos relacionados con el COVID-19. Consulte nuestra **web** para las actualizaciones periódicas en Wespath.

La información anterior no debe ser considerada como asesoramiento legal o fiscal. Las conferencias anuales, las iglesias locales u otros empleadores de UMC deben consultar con un consejero para considerar la aplicación de la Ley a sus circunstancias.