



# COVID-19 RESUMEN DE LEGISLACIÓN RELEVANTE

*Una guía para iglesias y ministerios presbiterianos*

---

## PREPARADO POR

Jean Hemphill, Asesora Jurídica de la Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.)

Mike Kirk, Director Jurídico, Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) A Corporation

Angela Curry, Vicepresidente, Directora Jurídica, Fundación Presbiteriana

# Programa de protección de la nómina (préstamo PPP o SBA)

- Acreedores que administran préstamos tipo SBA 7(a)

Elegibilidad / Fechas de solicitud	Límites de préstamo	Uso del préstamo	Condiciones	Condonación de préstamos	Salvedades / Advertencias	Propósito
<p>Sin fines de lucro, inclusive de iglesias, con 500 empleados o menos</p> <p>1. En operaciones el 15 feb 20;</p> <p>2. Que pagan salarios e impuestos sobre la nómina de contratistas autónomos</p> <p>Trabajadores independientes también pueden solicitar</p> <p>A partir del 3 abr 2020, los negocios pequeños y de propietario único pueden solicitar</p> <p>A partir del 10 abr 2020, los contratistas independientes y los autónomos pueden solicitar</p>	<p>1. Máximo de \$10 millones; o</p> <p>2. 2.5 veces el costo promedio mensual de la nómina<sup>1</sup> durante el año anterior al préstamo (excluyendo compensaciones superiores a \$100,000) prorrateado 15 feb-30 jun 20</p>	<p>1. El 75% de los fondos prestados se usarán para cubrir costos de nómina</p> <p>2. Intereses hipotecarios y pagos de alquiler</p> <p>3. Servicios públicos</p> <p>4. Intereses de deuda existentes hasta el 15 de febrero de 2020</p>	<p>Intereses al 1%</p> <p>Vence a los 2 años después de la determinación del monto del préstamo a ser condonado, <i>si lo hubiera (véase la columna a la derecha)</i></p> <p>Los pagos se difieren por 6 meses, pueden prorrogarse a 12</p> <p>No se exige garantía ni aval personal</p>	<p>Los préstamos pueden ser condonados en la medida en que se apliquen los fondos a los siguientes pagos realizados durante las 8 semanas después de concederse el préstamo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Costos de nómina (al menos 75% de los fondos)</li> <li>• Intereses hipotecarios y pagos de alquiler</li> <li>• Determinados servicios públicos</li> </ul> <p>En otras palabras, se trata de un préstamo de emergencia destinado a mantener la nómina y las instalaciones hasta finales de junio de 2020</p>	<p>La cantidad condonada se reduce por no mantener el número promedio de empleados a tiempo completo del 15 feb 2019</p> <p>En la medida en que la compensación a cualquier persona que gane menos de \$100,000 se reduzca en más del 25%</p> <p>Es posible que los deudores religiosos sean susceptibles a las leyes federales y otra legislación de no discriminar al recibir apoyo financiero, pero solo hasta que se condone o se pague el préstamo</p> <p><b>Los empleadores cuyos préstamos PPP sean condonados no podrán recuperar los mismos costos en virtud del Retraso del impuesto sobre la nómina O el crédito de retención de empleados para empleadores sujetos a cierre a causa de COVID-19</b></p>	<p>Incentivar a las pequeñas empresas a permanecer abiertas, no suspender a empleados y a contratar nuevamente los empleados suspendidos que pierdan el trabajo a causa de interrupciones relacionadas con COVID-19</p>

<sup>1</sup> Costos de la nómina = vacaciones, licencia parental, licencia familiar, licencia médica, licencia por enfermedad, paquetes de separación, beneficios de atención médica grupal, beneficios de jubilación, impuestos estatales o municipales sobre la compensación, compensación pagada a contratistas independientes.

# Programa de la SBA de préstamos para daños económicos causados por desastres



Elegibilidad / Fechas de solicitud	Límites de préstamo	Uso del préstamo	Condiciones	Condonación de préstamos	Salvedades / Advertencias	Propósito
<p>Organizaciones no lucrativas que han sufrido daños económicos importantes.</p> <p>El programa se abre al declararse la región una zona de desastre. Todos los empleadores salvo aquellos cuyos préstamos de PPP hayan sido condonados</p>	<p>Hasta \$2 millones para pequeños empleadores que han sufrido “daños económicos importantes” como resultado de la crisis COVID-19.</p> <p>“Daño económico importante” significa que el empleador no puede cumplir con sus obligaciones y pagar sus gastos operativos ordinarios y necesarios.</p>	<p>Los gastos de explotación.</p>	<p>Tipo de interés favorable</p> <p>Es posible que se exija garantía real en el caso de los préstamos que excedan \$25 mil</p> <p>Las pequeñas empresas (incluidas las iglesias) pueden solicitar un anticipo inmediato de hasta \$10,000 que no tiene que devolverse</p>	<p>No aplica.</p>	<p><b>Los empleadores cuyos préstamos PPP sean condonados no podrán recuperar los mismos costos en virtud del Retraso del impuesto sobre la nómina O el crédito de retención de empleados para empleadores sujetos a cierre a causa de COVID-19</b></p>	<p>Mantener abiertos y operativos los negocios que han percibido una pérdida de rentas imputable a la crisis de COVID durante el cese nacional.</p>

<sup>1</sup> Costos de la nómina = vacaciones, licencia parental, licencia familiar, licencia médica, licencia por enfermedad, paquetes de separación, beneficios de atención médica grupal, beneficios de jubilación, impuestos estatales o municipales sobre la compensación, compensación pagada a contratistas independientes.

# Demora de impuestos de nómina (PTD)

Elegibilidad	Beneficio de PTD	Fecha efectiva de demora	Temporal Monto del beneficio para el empleador	Salvedades / Advertencias
<p>Todos los empleadores salvo aquellos cuyos préstamos de PPP hayan sido condonados</p>		<p>27 mar - 31 dic 2020</p>	<p>6.2% = impuesto de seguridad social por empleado</p>	<p><b>Los empleadores que reciben un préstamo PPP pueden aprovechar la Demora del impuesto sobre la nómina</b></p> <p>De solicitar un préstamo PPP, lo más seguro será evitar diferir</p>
<p>Es posible que el pastorado pueda solicitar</p>	<p>El pastorado podrán diferir según el mismo calendario</p>	<p>Igual</p>	<p>6.2% del autoempleo (SECA) solamente</p>	<p>El pastorado todavía tendrán que pagar la parte del SECA correspondiente al empleado = 6.2%</p>

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

Elegibilidad	Criterios	Salarios calificados	Salarios incluidos	Crédito	Salvedades / Advertencias
Empleadores con 100 o menos empleados a tiempo completo (promedio durante 2019)	El empleador suspende total o parcialmente las operaciones por orden de una autoridad pública o la reducción de los ingresos en cualquier trimestre calendario de 2020 del 50% o más en comparación con el mismo trimestre de 2019	El 50% de todos los salarios calificados, sin importar que los empleados estén trabajando o no, pagados a partir del 13 mar 20 - 31 dic 20 (50% de \$10,000 máx = \$5,000 / empleado por año)	Aquellos definidos en el Código del IRS 3121(a) y compensaciones definidas en Código sección 3231(e)	<p>El crédito reembolsable contra los impuestos del Seguro Social (generalmente el 6.2%) se reduce en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplear veteranos calificados</li> <li>• Gastos de investigación</li> <li>• Licencia por enfermedad remunerada bajo FFCRA (ver columna de la derecha)</li> <li>• Licencia familiar remunerada bajo FFCRA (ver columna de la derecha)</li> </ul>	<p><b>No se aplica a los pagos realizados en virtud de la Ley de primera respuesta para las familias ante el coronavirus respecto a la licencia por enfermedad remunerada o licencia familiar remunerada obligatoria</b></p> <p><b>Los empleadores que reciben un préstamo PPP pueden aprovechar este crédito</b></p> <p>Servicio realizado por los/as ministros/as en el ejercicio del ministerio se excluye de la definición of employment</p>
Empleadores con 100 o más empleados (promedio durante 2019)	Igual	El 50% de todos los salarios calificados pagados a los empleados que no están trabajando debido a una suspensión de operaciones o reducción de rentas relacionada con COVID-19 entre 13 mar 20 - 31 dic 20 (50% de \$10,000 máx = \$5,000 / empleado por año)	Aquellos definidos en el Código del IRS 3121(a) y compensaciones definidas en Código sección 3231(e)	<p>El crédito reembolsable contra los impuestos del Seguro Social (generalmente el 6.2%) se reduce en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplear veteranos calificados</li> <li>• Gastos de investigación</li> <li>• Licencia por enfermedad remunerada bajo FFCRA (ver columna de la derecha)</li> <li>• Licencia familiar remunerada bajo FFCRA (ver columna de la derecha)</li> </ul>	<p><b>No se aplica a los pagos realizados en virtud de Ley de primera respuesta para las familias ante el coronavirus respecto a la licencia por enfermedad remunerada o licencia familiar remunerada obligatoria</b></p> <p><b>Los empleadores que reciben un préstamo PPP pueden aprovechar este crédito</b></p> <p>Servicio realizado por los/as ministros/as en el ejercicio del ministerio se excluye de la definición de empleo</p>

# Programa de asistencia para el desempleo a causa de la pandemia (PUAP)



Empleados elegibles		Empleados no elegibles	Período de elegibilidad	Cobertura Extendida	Beneficios extendidos y ampliados	Califican las organizaciones sin fines de lucro que normalmente se aseguran contra beneficios de desempleo	Propósito
<p>Empleados en desempleo o desempleo parcial o que no pueden trabajar porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dieron positivo por COVID-19</li> <li>2. Un miembro de su hogar dio positivo;</li> <li>3. Está brindando atención a un familiar o miembro del hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19;</li> <li>4. Es el cuidador principal de un menor que no puede asistir a la escuela o que va a una instalación cerrada;</li> <li>5. No pueden llegar al trabajo debido a una cuarentena impuesta debido a una emergencia de salud pública por COVID-19</li> </ol>		<p>Los empleados que renuncian voluntariamente</p> <p>Los empleados no pueden recibir simultáneamente beneficios de seguro de desempleo si también:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son capaces de trabajar virtualmente e con paga;</li> <li>• Están de baja médica remunerada en virtud de la FFCRA; o</li> <li>• Están de baja familiar remunerada en virtud de la FFCRA</li> </ul>	<p>27 ene 2020–31 dic 2020 siempre que el desempleo, desempleo parcial o imposibilidad de trabajar se deba al COVID-19</p>	<p>El PUAP extiende cobertura a los empleados que normalmente no reciben cobertura bajo legislación securitaria-laboral estatal o que no tendrían derecho al beneficio de seguro de desempleo bajo leyes estatales / federales, incluidos los empleados de organizaciones religiosas</p>	<p>Valor del beneficio para organizaciones religiosas excluidas de cobertura por desempleo estatal se basa en los valores de programas federales de ayuda en desastres. Además, el valor semanal se incrementa en \$600 por hasta 4 meses (vence el 31 jun 2020)</p>	<p>Organización sin fines de lucro responsable del 50% de los beneficios del seguro de desempleo pagados a sus empleados; ninguna obligación de reembolsar el pago federal de \$600.</p> <p>El gobierno federal reembolsará a los estados el 50% restante de los beneficios</p>	<p>Proporcionar pagos a aquellas personas normalmente excluidas de los beneficios de seguro por desempleo y las que no pueden trabajar como resultado de COVID-19</p> <p>Proporcionar beneficios mejorados a todos los empleados con derecho a prestaciones por desempleo</p>

## Cambios al plan de jubilación

Distribución anticipada	Fechas de distribución	Personas calificadas	Certificación	Régimen fiscal	Devolución
Distribución relacionada con el coronavirus a las personas calificadas de hasta \$100,000 durante un ejercicio fiscal de una plan 401(a), plan 403(b) o IRA	1 ene 2019 – 31 dic 2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiene diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por los CDC;</li> <li>2. Cónyuge o persona a cargo que tiene diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por el CDC;</li> <li>3. Sufre consecuencias económicas negativas como resultado de:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. estar puesto en cuarentena, suspendido, despedido o tener las horas de trabajo reducidas debido a COVID-19;</li> <li>b. no puede trabajar debido a la falta de cuidado infantil debido a COVID-19;</li> <li>c. no pueden trabajar debido al cierre / reducción de horas de un negocio propiedad u operado por un individuo debido a</li> </ol> </li> </ol>	El administrador del plan puede considerar fehaciente la afirmación de la persona de que él o ella es un persona calificada	<p>Distribución no se considera una distribución susceptible al traspaso de fondos</p> <p>No se aplican las retenciones obligatorias</p> <p>No se requiere la notificación especial tributara de acuerdo con 402(f)</p> <p>Multa tributaria del 10% por la distribución anticipada no tiene aplicación</p> <p>La distribución se incluye en los ingresos brutos anuales prorrateados durante 3 años con comienzo en el año de la distribución, a menos que se elija lo contrario</p>	<p>En una o más contribuciones a cualquier plan de jubilación permitido al cual se puede traspasar fondos dentro de los 3 años después de la distribución</p> <p>Se considera un traspaso directo realizado dentro de los 60 días para efectos tributarios</p> <p>Se considera un traspaso de un fideicomisario a otro de traspasar fondos a una cuenta IRA</p>

# Cambios en las reglas de préstamos de aportes definidos

Préstamos calificados individual	Monto del préstamo	Retraso de la fecha de vencimiento	Tipos de
<p>Préstamos del plan 401(a) o 403(b) a una persona calificada por 180 días a partir del 27 mar 2020</p>	<p>Aumento a un máximo de \$100,000, y Aumenta el porcentaje del valor presente de la cuenta del participante del 50% al 100%</p>	<p>Si la fecha de vencimiento de pagar un préstamo ocurre entre el 27 mar 2020 - 31 di 2020, la fecha se atrasa por 1 año</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiene diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por los CDC;</li> <li>2. Cónyuge o persona a cargo que tiene diagnóstico de COVID-19 mediante una prueba aprobada por el CDC;</li> <li>3. Sufre consecuencias económicas negativas como resultado de:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. estar puesto en cuarentena, suspendido, despedido o tener las horas de trabajo reducidas debido a COVID-19;</li> <li>b. no puede trabajar debido a la falta de cuidado infantil debido a COVID-19;</li> <li>c. no pueden trabajar debido al cierre / reducción de horas de un negocio propiedad u operado por un individuo debido a COVID-19</li> </ol> </li> </ol>



# Exención de distribución mínima requerida

Exención	Fecha efectiva	Aplicación	Modificación del plan			
<p>Dispensa de las distribuciones mínimas obligatorias (RMD) para planes 401(a), 403(b) e IRAs con aporte definido para el año natural 2020</p>	<p>1 ene 2020</p>	<p>Las distribuciones mínimas obligatorias (“RMD”) que deben realizarse obligatoriamente en 2020; y</p> <p>las RMD de 2019 que deben realizarse obligatoriamente antes del 1 abr 2020 (si no se realizaron ya)</p>	<p>Los patrocinadores del plan deben modificar sus planes para adaptarse a los cambios en la Ley CARES antes del último día del primer año del plan con comienzo a partir del 1 ene 2022</p>			

# La ley de respuesta de coronavirus de las familias

- Ley de ampliación emergente de la ausencia familiar y médica (EFMLEA)

- Remítase a la información sobre créditos fiscales disponibles a empleadores en la siguiente sección

- Los empleadores deben documentar y retener la información del empleado enviada para EFMLEA



Empleadores cubiertos	Empleados elegibles	Nuevo tipo de licencia en virtud de la FMLA	Emergencia de salud pública	Aviso y duración de la licencia	¿Licencia remunerada o no pagada?	Reincorporación al trabajo
<p>Empleadores privados dedicados al comercio con menos de 500 empleados</p> <p>Se presume que los empleadores con 50 o más empleados se dedican al comercio</p> <p>Empleadores con 50 empleados o menos pueden ser exentos de conceder una ausencia familiar y médica ampliada si consiguen demostrar que cumplir con los requisitos pondría en peligro la viabilidad y continuidad de su negocio</p>	<p>Los empleados que llevan al menos 30 días naturales en el empleo</p> <p>Esto incluye a los empleados suspendidos o de otro modo despedidos a partir del 1 mar 2020, que habían trabajado para el empleador durante al menos 30 de los 60 días naturales anteriores, y que posteriormente fueron contratados o empleados nuevamente por el mismo empleador</p>	<p>Licencia para el empleado que no puede trabajar en su lugar de trabajo o que no puede trabajar en remoto (teletrabajo) porque tiene que tomar una baja debido a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>la obligación de cuidar a su hijo o hija (menor de 18 años) si la escuela primaria o secundaria o el lugar de cuidado del hijo o hija se ha cerrado, o</li> <li>el proveedor de cuidado de niños no está disponible, debido a una "emergencia de salud pública."</li> </ol>	<p>Una emergencia con respecto al coronavirus que declare la autoridad municipal, estatal o federal (por ejemplo, alcalde, gobernador, presidente).</p>	<p>Cuando se pueda prever la necesidad de aprovechar la ausencia familiar y médica ampliada, el empleado dará aviso de la ausencia al empleador tan pronto como sea posible</p> <p>Los empleados elegibles tienen derecho a hasta 12 semanas de licencia</p>	<p>El empleador puede conceder los primeros 10 días de ausencia sin remuneración,</p> <p>El resto de cualquier tiempo de ausencia por este motivo debe remunerarse a 2 / 3 del salario normal del empleado</p> <p>Se limita a \$200 por día y \$10,000 durante las 12 semanas permitidas para la ausencia bajo FMLA.</p> <p>Durante los primeros 10 días de ausencia no remunerada, el empleado puede optar por utilizar cualquier ausencia personal remunerada que tenga acumulada, por ejemplo vacaciones o ausencia médica / por enfermedad durante los primeros 10 días, incluida la baja remunerada por enfermedad creada por FFCRA</p>	<p>Los empleadores con 25 o más empleados se obligan a hacer esfuerzos razonables para reincorporar a los empleados al mismo puesto o puesto equivalente después de que termine la ausencia bajo FMLA.</p> <p>Si fallan esfuerzos razonables, el empleador debe hacer esfuerzos para comunicarse con el empleado y reincorporarlo si hay un puesto equivalente disponible dentro de un año de:</p> <p>(a) la fecha en que se extinga la necesidad calificada relacionada con una emergencia de salud pública, o (b) la fecha 12 semanas después de la fecha en que comenzó la ausencia del empleado.</p> <p>Los empleadores con 25 o menos empleados no se obligan a reincorporar a los empleados al mismo puesto o puesto equivalente cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>el puesto del empleado ya no existe debido a las condiciones económicas u otros cambios en las operaciones que afectan el empleo, causadas por la "emergencia de salud pública" durante el período de ausencia; y</li> <li>el empleador hace esfuerzos razonables para reincorporar al empleado a un puesto equivalente.</li> </ol>

# Ley de licencia por enfermedad remunerada de emergencia (EPSLA)

Los empleadores deben documentar y retener la información del empleado enviada para EPSLA



Empleadores cubiertos	Empleados elegibles y duración de la licencia	Licencia debido a la afección médica del empleado	Licencia para cuidar a otra persona	Duración de la licencia remunerada por enfermedad debido a la afección médica del empleado	Duración de la licencia remunerada por enfermedad para cuidar a otra persona	Créditos fiscales del empleador por licencia remunerada por enfermedad
<p>Empleadores privados dedicados al comercio con menos de 500 empleados</p> <p>Se presume que los empleadores con 50 o más empleados se dedican al comercio</p> <p>Es posible que los pequeños empleadores con menos de 50 empleados reúnan los criterios para recibir una exención del requisito de conceder licencia remunerada debido al cierre o la no disponibilidad de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil si los pagos de licencia pondrían en peligro la viabilidad de continuidad de su negocio</p>	<p>Todo empleado de empleadores cubiertos son elegibles sin importar la duración de su empleo</p> <p>Los empleadores sujetos deben poner a disposición inmediatamente 80 horas de ausencia por enfermedad remunerada a los empleados a tiempo completo (por ejemplo, si el empleado trabaja 40 horas por semana, es decir, dos (2) semanas laborales completas de ausencia por enfermedad)</p> <p>Los empleados de tiempo parcial elegibles tienen derecho a licencia por enfermedad remunerada en función del promedio de horas que el empleado trabajó durante lapso de 2 semanas antes de tomar la licencia por enfermedad.</p>	<p>La licencia de remuneración íntegra existe en caso de una afección médica del empleado por los siguientes motivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Al empleado lo han dirigido u ordenado las autoridades federales, estatales o municipales que se ponga en cuarentena o aislamiento debido al COVID-19.</li> <li>Un proveedor de atención médica la ha aconsejado al empleado que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.</li> <li>El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico.</li> </ol>	<p>La licencia de remuneración parcial existe para que el empleado cuide a otra persona por los siguientes motivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El empleado cuida a otra persona que esté sujeta a una orden de las autoridades federales, estatales o municipales de ponerse en cuarentena o aislamiento relacionado con COVID-19 o un proveedor de atención médica le ha aconsejado al empleado que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.</li> <li>El empleado está cuidando a su hijo o hija si su escuela o el lugar de cuidado se ha cerrado o el proveedor de cuidado de niños del hijo o hija no está disponible, debido a las precauciones COVID-19.</li> <li>El empleado presenta cualquier otra condición sustancialmente similar (esto se especificará en el futuro por la Secretaría de Salud y Servicios a los</li> </ol>	<p>Se remunera al salario normal del empleado, pero se limita a \$511 por día y \$5,110 en total.</p>	<p>Se remunera al salario normal del empleado, pero se limita a \$200 por día y \$2,000 en total.</p>	<p>Se diseñó la Ley para que tuviera un impacto económico neutral sobre los empleadores. El gobierno federal reembolsará a las empresas pequeñas y medianas y a las organizaciones sin fines de lucro los costos en que incurran al conceder permiso de ausencia según EPSLA o EFMLEA a sus empleados.</p> <p>Los empleadores pueden aplicar un descuento equivalente a sus impuestos sobre la nómina para reembolsarse a sí mismos el costo de pagar estas ausencias. Si el monto que paga un empleador bajo el programa excede su obligación de impuestos sobre la nómina, los empleadores pueden solicitar un reembolso de inmediato. Los reembolsos serán acelerados y procesados dentro de 2 semanas.</p> <p>La ausencia tiene que ser concedida entre el 1 abr 2020 y el 31 dic 2020. Los créditos equivalentes están disponibles a los autónomos que se enfermen o que necesiten dejar de trabajar para cuidar a sus familiares.</p>