

Boletín Informativo del Equipo de Trabajo de CAMACOL COVID-19 TASK FORCE

By: Arturo C Guevara



Como la ley “*Families First Coronavirus Response Act (H.R. 6201)*” impacta los empleadores?

El pasado 18 de marzo 2020, el Presidente Trump, firmo la nueva ley enviada por el Congreso, denominada “**The Family First Coronavirus Responce Act (H.R. 6201)**”, la cual entra en vigencia a los 15 días de su promulgación, ES DECIR EL 01 DE ABRIL 2020.

En resumen, esta ley contempla lo siguiente:

- Establece el pago a los trabajadores por ausencia por emergencia ante esta situación y amplía la asistencia y nutrición por desempleo.
- Elimina los costos compartidos de los pacientes por las pruebas y servicios relacionados con el COVID-19.
- Adicionalmente contempla un incremento temporal en la asistencia porcentual del Medicaid Federal (FMPA) y crea dos mecanismos de cobertura para las pruebas y los no seguros, uno vía el programa Medicaid y otra vía el programa de fondos de emergencia de salud pública y servicios sociales.

Referente a los aspectos relacionados con los trabajadores, aparte de ofrecer las pruebas para detección del coronavirus COVID-19 sin costo para los empleados, esta ley entre los puntos más importantes están los referentes a los trabajadores, la cual incluye:

En caso de ausencia del trabajador por enfermedad, las pequeñas empresas deberán permitir y pagar a los trabajadores hasta dos semanas de salario por esa ausencia siempre y cuando:

- Hayan sido diagnosticados con el Coronavirus COVID-19 o deba estar en cuarentena por instrucciones de un proveedor de servicios de salud, el empleador o el Estado u Oficiales Federales.
- Quienes están como cuidadores de una persona quien ha sido diagnosticado con el Coronavirus COVID-19 o se encuentren en cuarentena.
- Este dedicado en dar cuidado, como consecuencia del Coronavirus COVID-19 y relacionado con el cierre de una escuela u otro lugar de cuidado del programa, de un niño o de otra persona quien no esté capacitado para cuidarse a sí mismo.

Boletín Informativo del Equipo de Trabajo de CAMACOL COVID-19 TASK FORCE

By: Arturo C Guevara

Esto no aplica a empresas o negocios con más de 500 trabajadores o pequeñas empresas con menos de 50 trabajadores y que pondrían en peligro la viabilidad de la misma.

Esta disposición terminara al final del año calendario 2020.

Ausencia Medica Familiar

La ley también abarca la ley de Ausencia Medica Familiar para incluir las ausencias para poder cuidar un el niño de una familia cuya escuela o centro de cuidados de niños han sido cerrados debido al Coronavirus COVID-1. Esta ausencia puede ser utilizada por los empleados quienes han estado en nómina los últimos 30 días. Esto aplica para cualquier empleador del sector privado quienes tienen menos de 500 trabajadores.

Como se aplica:

- Los primeros 10 días no son pagados al trabajador. Luego de ese periodo, los empleadores deben compensar a sus trabajadores con el remanente del FMLA después de los 10 primeros días, por lo que el empleador deberá pagar 2/3 de su salario o pago regular al trabajador.
- Los empleadores pueden negociar y sustituir con los trabajadores los días pagados de permisos especiales y que son pagados como son los días de ausencia por visita médica, días de ausencia por enfermedad, (Medical Leave), vacaciones, entre otros.
- FMLA, el pago por ausencia cubrirá hasta \$200 diarios o hasta un máximo de \$10,000 por trabajador.

Créditos impositivos por la ausencia familiar pagada o ausencia medica pagada.

Esta legislación contempla:

- Un reintegro del impuesto igual al 100% pagado por salarios como consecuencia de la ausencia familiar o ausencia médica, cantidades pagadas por la pequeña empresa (SM) en cada trimestre. Este crédito fiscal se puede utilizar contra el monto a pagar al Seguro Social (Social Security) por el empleador como consecuencia del pago por la ausencia (enfermedad o cuarentena) ajustando los aportes a ser pagados.
- Un monto menor aplicara a los empleadores quienes estén pagando a los empleados que están cuidando niños y que no pueden acudir a sus lugares de trabajo, por estar los centros de cuidados de niños cerrados.

Las personas Self-Employeed, también podrán gozar de este beneficio y se podrá aplicar no solo al aporte del 6.5% de aporte al SS sino también al 1.45% del Medicare. Nota: Aplican ciertos límites.

Boletín Informativo del Equipo de Trabajo de CAMACOL COVID-19 TASK FORCE

By: Arturo C Guevara

Vale la pena destacar que pequeñas empresas (SB) con menos de 25 trabajadores no están obligadas a recontractar un trabajador al terminar este periodo si su posición ha sido eliminada como consecuencia de las condiciones económicas de la empresa por el Coronavirus COVID-19 y/o el empleador no tiene una posición semejante donde ubicar al trabajador.

Nota final:

- Se recomienda estar alerta de cualquier nueva disposición que pueda entrar en vigencia durante este periodo especial y que sea emanada por el DOL.
- Adicionalmente, se recomienda a los empleadores, colocar en lugar visible y si es posible, hacer nota a cada trabajador sobre estas disposiciones provisionales o transitorias. Las comunicaciones son importantes, pero recomiendo pensar mucho antes de comunicar.

Fuentes:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>

<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6201/text>

<https://www.aha.org/advisory/2020-03-19-coronavirus-update-president-signs-families-first-coronavirus-response-act-hr>