



20 de marzo de 2020

Tesoro, IRS y el Depto. del Trabajo anuncian plan para implementar licencias relacionadas con COVID-19 para trabajadores y créditos tributarios para pequeñas y medianas empresas para recuperar rápidamente el costo de proporcionar licencias relacionadas con el Coronavirus

IR-2020-57SP

WASHINGTON - El Departamento del Tesoro de los EE. UU., el Servicio de Impuestos Internos y el Departamento de Trabajo de los EE. UU. anunciaron hoy que los pequeños y medianos empleadores pueden comenzar a aprovechar dos nuevos créditos reembolsables de impuestos sobre la nómina, diseñados para reembolsarlos de inmediato por completo, dólar por dólar, y proporcionar ayuda con el costo de licencia relacionada con COVID-19 a sus empleados. Este alivio para los empleados y las pequeñas y medianas empresas se proporciona en virtud de la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus, firmada por el presidente Trump el 18 de marzo de 2020.

La ley ayudará a los Estados Unidos a combatir y derrotar el COVID-19 al otorgar fondos a todas las empresas estadounidenses con menos de 500 empleados para proporcionarles vacaciones pagadas, ya sea para sus propias necesidades de salud o para cuidar a sus familiares. La legislación permitirá a los empleadores mantener a sus trabajadores en sus nóminas, al mismo tiempo que asegura que los trabajadores no se vean obligados a elegir entre sus cheques de pago y las medidas de salud pública necesarias para combatir el virus.

Puntos clave

- **Licencia pagada por enfermedad para trabajadores**
Por razones relacionadas con el COVID-19, los empleados reciben hasta 80 horas de licencia pagada por enfermedad y licencia de cuidado infantil extendida cuando las escuelas de los hijos están cerradas o los proveedores de cuidado infantil no están disponibles.
- **Cobertura completa**
 - Los empleadores reciben un reembolso del 100% por licencias pagadas según la ley.
 - Los costos del seguro de salud también están incluidos en el crédito.
 - Los empleadores no están sujetos al pago de impuesto sobre la nómina
 - Los trabajadores independientes reciben un crédito equivalente.
- **Fondos rápidos**
El reembolso será rápido y fácil de obtener.
 - Se proporcionará una compensación tributaria inmediata dólar por dólar para ayudar con los impuestos sobre la nómina.
 - Si le corresponde un reembolso, el IRS lo enviará lo más rápido posible.
- **Protección para pequeñas empresas**
Los empleadores con menos de 50 empleados son elegibles para una exención de los requisitos para dar permiso para cuidar a un niño cuya escuela está cerrada, o el cuidado infantil no está disponible en los casos en que la posibilidad del negocio se ve amenazada.

- **Facilitar el cumplimiento**

- Requisitos sujetos a un período de incumplimiento de 30 días para los esfuerzos de cumplimiento de buena fe.

Para aprovechar de inmediato los créditos de licencia pagada, las empresas pueden retener y acceder a fondos que de otro modo pagarían al IRS en impuestos sobre la nómina. Si esos montos no son suficientes para cubrir el costo de la licencia pagada, los empleadores pueden solicitar un adelanto acelerado del IRS al presentar un formulario de reclamo simplificado; se publicará la próxima semana.

Trasfondo

La Ley proporcionó licencia por enfermedad pagada y licencia médica y familiar extendida por razones relacionadas con el COVID-19 y creó el crédito reembolsable de licencia por enfermedad pagada y el crédito de licencia por cuidado infantil pagado para empleadores elegibles. Los empleadores elegibles son empresas y organizaciones exentas de impuestos con menos de 500 empleados que están obligados a proporcionar de emergencia licencia por enfermedad pagada y licencia familiar y médica pagada bajo la ley. Los empleadores elegibles podrán reclamar estos créditos en función de la licencia calificada que brinden entre la fecha de vigencia y el 31 de diciembre de 2020. Los créditos equivalentes están disponibles para los trabajadores por cuenta propia en circunstancias similares.

Licencia pagada

La ley establece que los empleados de empleadores elegibles pueden recibir dos semanas (hasta 80 horas) de licencia por enfermedad remunerada al 100 por ciento del salario del empleado donde el empleado no puede trabajar porque está en cuarentena y / o experimenta síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico. Un empleado que no puede trabajar debido a la necesidad de cuidar a un individuo sujeto a cuarentena, a un niño cuya escuela está cerrada o el proveedor de cuidado infantil no está disponible por razones relacionadas con el COVID-19, y / o el empleado experimenta condiciones sustancialmente similares a las especificadas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. pueden recibir dos semanas (hasta 80 horas) de licencia por enfermedad remunerada a dos tercios del salario del empleado. Un empleado que no puede trabajar debido a la necesidad de cuidar a un niño cuya escuela está cerrada, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible por razones relacionadas con COVID-19, en algunos casos puede recibir hasta 10 semanas adicionales de familia remunerada ampliada y licencia médica a dos tercios del salario del empleado.

Crédito por licencia por enfermedad pagada

Para un empleado que no puede trabajar debido a la cuarentena o la cuarentena de Coronavirus o que tiene síntomas de Coronavirus y busca un diagnóstico médico, los empleadores elegibles pueden recibir un crédito reembolsable por baja por enfermedad por la tarifa regular de pago del empleado, hasta \$511 por día y \$5,110 en total, por un total de 10 días. Para un empleado que cuida a alguien con Coronavirus, o cuida a un niño porque la escuela del niño o el centro de cuidado infantil está cerrada, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al Coronavirus, los empleadores elegibles pueden reclamar un crédito por dos tercios de la tarifa de pago regular del empleado, hasta \$200 por día y \$2,000 en total, por hasta 10 días. Los empleadores elegibles tienen derecho a un crédito tributario adicional determinado en función de los costos para mantener la cobertura de seguro de salud para el empleado elegible durante el período de licencia.

Crédito de licencia de cuidado infantil

Además del crédito por baja por enfermedad, para un empleado que no puede trabajar debido a la necesidad de cuidar a un niño cuya escuela o centro de cuidado infantil está cerrado o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al Coronavirus, los empleadores elegibles pueden recibir un crédito de licencia reembolsable por cuidado de niños. Este crédito equivale a dos tercios del salario regular del empleado y está limitado a \$200 por día o \$10,000 en total. Se pueden contar hasta 10 semanas de licencia calificada para el crédito de licencia de cuidado infantil. Los empleadores elegibles tienen derecho a un crédito tributario adicional determinado en función de los costos para mantener la cobertura de seguro de salud para el empleado elegible durante el período de licencia.

Pago inmediato por el costo de proporcionar licencia

Cuando los empleadores pagan a sus empleados, se les exige que retengan de los cheques de pago de sus empleados los impuestos federales sobre ingresos y la porción de los impuestos del Seguro Social y Medicare. Luego, los empleadores deben depositar al IRS estos impuestos federales, junto con su parte de los impuestos del Seguro Social y Medicare, y presentar declaraciones de impuestos de nómina trimestrales (serie [Formulario 941](#)) con el IRS.

Bajo la guía que se dará a conocer la próxima semana, los empleadores elegibles que paguen un permiso por enfermedad o cuidado infantil calificado podrán retener una cantidad de los impuestos sobre la nómina igual al monto de permiso por enfermedad y cuidado infantil calificado que pagaron, en lugar de depositarlos al IRS. Los impuestos sobre la nómina disponibles para retención incluyen los impuestos federales sobre ingresos retenidos, la parte del empleado de los impuestos del Seguro Social y Medicare, y la parte del empleador de los impuestos del Seguro Social y Medicare que corresponde a todos los empleados. Si no hay suficientes impuestos sobre la nómina para cubrir el costo de la baja calificada por enfermedad y cuidado infantil, los empleadores podrán presentar una solicitud de un pago acelerado del IRS. El IRS espera procesar estas solicitudes en dos semanas o menos. Los detalles de este nuevo procedimiento acelerado se anunciarán la próxima semana.

Ejemplos

Si un empleador elegible pagó \$5,000 en licencia por enfermedad y se le exige que deposite \$8,000 en impuestos sobre la nómina, incluyendo los impuestos retenidos de todos sus empleados, el empleador podría usar hasta \$5,000 de los \$8,000 de impuestos que iba a depositar para realizar pagos calificados de licencia. La ley sólo requeriría al empleador que deposite los \$3,000 restantes en su próxima fecha de depósito regular. Si un empleador elegible pagó \$10,000 en licencia por enfermedad y se le exigió que depositara \$8,000 en impuestos, el empleador podría usar la totalidad de los \$8,000 de impuestos para realizar pagos calificados de licencia y presentar una solicitud de crédito acelerado por los \$2,000 restantes. Los montos de créditos equivalentes de licencia por cuidado infantil y licencia por enfermedad están disponibles para personas que trabajan por cuenta propia en circunstancias similares. Estos créditos serán reclamados en su declaración de impuestos y reducirán los pagos de impuestos estimados.

Exención para pequeñas empresas

Las pequeñas empresas con menos de 50 empleados serán elegibles para una exención de los requisitos de licencia relacionados con el cierre de escuelas o la falta de disponibilidad de cuidado infantil donde los requisitos pondrían en peligro la capacidad de la empresa para continuar. La exención estará disponible sobre la base de criterios simples y claros que la hacen disponible en circunstancias que involucran un riesgo para la posibilidad del negocio de un empleador como una empresa en marcha. El departamento del trabajo proporcionará orientación de emergencia y elaboración de normas para articular claramente esta norma.

Período de no cumplimiento

El departamento del trabajo emitirá una política temporal de incumplimiento que provee un período de tiempo para que los empleadores cumplan con la ley. Según esta política, el departamento del trabajo no interpondrá una acción de cumplimiento contra ningún empleador por violaciones de la ley, siempre que el empleador haya actuado razonablemente y de buena fe para cumplir con la ley. En cambio, la mano de obra se centrará en la asistencia para el cumplimiento durante el período de 30 días.

Para más información

Para más información acerca de estos créditos y otras medidas de alivio, visite [Alivio Tributario de Coronavirus](#) en IRS.gov. La información del proceso para recibir un anticipo del crédito se publicará la próxima semana.