



Departamento de Trabajo de los EE. UU.
Administración de Seguridad para los Beneficios de Empleados
26 de febrero de 2009

REDUCCIÓN EN LAS PRIMAS DE COBRA

La Ley de Recuperación y Reinversión de 2009 de los Estados Unidos ("ARRA", por sus siglas en inglés) establece reducciones en las primas y nuevas oportunidades para optar por los beneficios conforme a la Ley de Reconciliación del Presupuesto General Consolidado de 1985 de los Estados Unidos, comúnmente conocida como "COBRA", por sus siglas en inglés. Las personas elegibles pagan sólo el 35% de sus primas de COBRA y el 65% restante se reintegra al proveedor de la cobertura mediante créditos impositivos. La reducción de las primas se aplica a los períodos de cobertura de salud que comienzan a partir del día 17 de febrero de 2009 y que duran hasta un máximo de nueve meses.

COBRA

COBRA proporciona a los trabajadores que pierden sus empleos y, en consecuencia, sus beneficios de salud, el derecho de comprar cobertura de salud grupal provista por el plan en determinadas circunstancias.

Si el empleador continúa ofreciendo un plan de salud grupal, el empleado y su familia pueden mantener su cobertura de salud grupal por un período de hasta 18 meses mediante el pago de tarifas grupales. La prima de COBRA puede ser superior a lo que pagaba la persona mientras estaba empleada, pero el costo suele ser menor que el de las coberturas de seguro de salud individuales privadas.

El administrador del plan debe notificar a los empleados afectados acerca de su derecho a elegir COBRA. Cada empleado y su familia tienen 60 días para elegir la cobertura de COBRA; de lo contrario, pierden todos sus derechos a los beneficios de COBRA.

Nota: COBRA no suele aplicarse a los planes patrocinados por empleadores que tienen menos de 20 empleados. Muchos estados tienen requisitos similares para los planes pequeños que proveen beneficios a través de una empresa de seguros. La reducción de las primas está disponible para los planes cubiertos por estas leyes estatales.

Cambios relativos a la cobertura de continuidad de COBRA conforme a la ley ARRA:

Reducción de las primas: La reducción de las primas de la cobertura de continuidad de COBRA está disponible para las "personas elegibles para recibir asistencia".

Una "persona elegible para recibir asistencia" es un empleado, o un familiar de este, que:

- es elegible para la cobertura de continuidad de COBRA en cualquier momento del período comprendido entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009;
- elige la cobertura de COBRA; y

- es elegible para la cobertura de COBRA a causa del despido del empleado ocurrido entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009.

Las personas elegibles para otra cobertura de salud grupal (por ejemplo, el plan que tiene el cónyuge) o Medicare no son elegibles para la reducción de las primas. No hay reducciones para las primas pagadas durante los períodos de cobertura anteriores al 17 de febrero de 2009.

La ley ARRA considera a las personas elegibles para recibir asistencia y que pagan el 35% de su prima de COBRA como si hubieran pagado el monto total. La reducción de las primas (65% de la prima total) se reintegra al empleador, asegurador o plan de salud como un crédito en determinados impuestos laborales. Si el monto del crédito es mayor que los impuestos adeudados, la Secretaría del Tesoro reintegrará el excedente directamente al empleador, asegurador o plan.

La reducción de las primas se aplica a los períodos de cobertura que comienzan a partir del 17 de febrero de 2009. Un período de cobertura es un mes o un período menor en el cual el plan cobra una prima de COBRA. La reducción de las primas comienza el 1 de marzo de 2009 para los planes que cobran la cobertura de COBRA por mes calendario. La reducción de las primas de una persona finaliza cuando ésta es elegible para otra cobertura grupal (o Medicare), después de 9 meses de reducción o bien cuando finaliza el período máximo de la cobertura de COBRA, lo que ocurra primero. Cuando las personas que pagan las primas reducidas de COBRA comienzan a ser elegibles para la cobertura de otro plan de salud grupal o Medicare, deben informar a sus planes acerca de este hecho.

Oportunidad especial de elección de COBRA: Hay una nueva oportunidad de elección para las personas que fueron despedidas entre el 1 de septiembre de 2008 y el 16 de febrero de 2009 que no eligieron COBRA cuando se les ofreció por primera vez O que sí eligieron COBRA, pero ya no están inscritas (por ejemplo, porque no pudieron continuar pagando la prima). Este período de elección comienza el 17 de febrero de 2009 y finaliza 60 días después de que el plan haya realizado la notificación requerida. Este período especial de elección no extiende el período de cobertura de continuidad de COBRA más allá del período máximo original (generalmente de 18 meses contados a partir del momento del despido del empleado). La cobertura de COBRA elegida en este período especial de elección comienza con el primer período de cobertura que comienza a partir del 17 de febrero de 2009. Esta oportunidad de período especial de elección no se aplica a las coberturas patrocinadas por empleadores con menos de 20 empleados que están sujetas a las leyes estatales.

Notificación: Los administradores de planes deben notificar acerca de la reducción de las primas a las personas que tengan un evento calificador de COBRA durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009. Los administradores de planes pueden enviar las notificaciones de manera independiente o junto con las notificaciones que envían a partir de un evento calificador de COBRA. La notificación debe enviarse a todas las personas, ya sea que cuenten con cobertura de COBRA o no, que tengan un evento calificador entre el 1 de septiembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009.

Las personas elegibles para el período especial de elección de COBRA descrito arriba también deben recibir una notificación en la cual se les informe acerca de esta oportunidad. Esta notificación debe realizarse dentro de los 60 días posteriores al 17 de febrero de 2009.

Revisión acelerada de denegaciones de reducción de primas: Las personas a quienes se les deniegue tratamiento como personas elegibles para recibir asistencia y, por ello, se les deniegue elegibilidad para la reducción de primas (ya sea por su plan, empleador o asegurador) pueden solicitar una revisión acelerada de la denegación por parte del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Dicho Departamento debe definir la situación dentro de los 15 días hábiles posteriores al recibo de la solicitud de revisión que se ha completado. En este momento, el Departamento se encuentra desarrollando un proceso y un formulario de solicitud formal que se deberá completar para realizar las apelaciones.

Opciones de cambios de beneficios: El empleador que ofrece opciones de cobertura adicionales a los empleados activos puede (aunque no está obligado a hacerlo) permitir a quienes sean elegibles para recibir asistencia que cambien las opciones de cobertura que tenían cuando comenzaron a ser elegibles para COBRA. Para mantener la elegibilidad para la reducción de primas de ARRA, la cobertura diferente debe tener primas iguales o menores a las de la cobertura original de la persona. La cobertura diferente no puede ser sólo dental o de la visión ni una cuenta de gastos flexibles de salud, ni una cobertura de tratamiento provisto en una instalación local mantenida por el empleador.

Límites de los ingresos: Si el ingreso bruto ajustado modificado de una persona correspondiente al año fiscal en el cual recibe la asistencia de las primas es superior a \$ 145.000 (o \$ 290.000 en el caso de declarantes conjuntos), se debe volver a pagar el monto de la reducción correspondiente al año fiscal. Si el ingreso bruto ajustado de los contribuyentes es de \$ 125.000 a \$ 145.000 (o de \$ 250.000 a \$ 290.000 en el caso de los declarantes conjuntos), el monto de la reducción de las primas que se debe volver a pagar se reduce proporcionalmente. Las personas pueden renunciar de manera permanente al derecho a la reducción de las primas, pero en ese caso no pueden obtener con posterioridad dicha reducción cuando sus ingresos brutos ajustados descienden por debajo de los límites. Si usted cree que su ingreso puede ser superior a los montos mencionados arriba, consulte a su asesor impositivo o comuníquese con el IRS a través del sitio www.irs.gov.

Si tiene alguna pregunta, llame al número telefónico gratuito 1-866-444-3272. Se dispone de servicios de traducción.

Esta ficha fue desarrollada por la Administración de Seguridad para los Beneficios de Empleados del Departamento de Trabajo de los EE. UU., Washington, DC 20210. Estará disponible en otros formatos a solicitud: Teléfono de voz: (202) 693-8664; Teléfono de texto: 1-202-501-3911. Asimismo, la información que contiene esta ficha constituye una guía de cumplimiento para entidades pequeñas a los efectos de la Ley de Igualdad en la Aplicación de Reglamentaciones a la Pequeña Empresa y la Agricultura de 1996 de los Estados Unidos ("SBREFA", por sus siglas en inglés).