

ACF Administration for Children and Families	U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES	
	1. Núm. de registro: ACF-IM-HS-21-02	2. Fecha de emisión: 06/02/2021
	3. Oficina originaria: Oficina Nacional de Head Start	
	4. Palabras clave: seguro; despido; suspensión temporal del empleo; salud grupal; primas; COBRA; desempleo	

## MEMORANDO DE INFORMACIÓN

**A:** Todas las agencias de Head Start y Early Head Start y las agencias delegadas

**TEMA:** Primas del plan de seguro de salud grupal para los empleados suspendidos temporalmente de su empleo

### INFORMACIÓN:

La mayoría de los concesionarios de Head Start ofrecen cobertura de seguro de salud a los empleados elegibles bajo los términos de su plan de salud grupal. La elegibilidad para la cobertura generalmente incluye varios factores, como la duración del empleo, las horas trabajadas y su situación como empleado a tiempo completo o a tiempo parcial. El empleador puede pagar las primas en su totalidad o dividir las entre el empleador y el empleado, de acuerdo con las políticas y los procedimientos del empleador. Cuando un empleado cubierto ya no cumple con los criterios para la cobertura del plan de salud grupal, está en una situación en la que califica para la [continuación de la cobertura de salud \(COBRA, sigla en inglés \(en inglés\)\)](#).

En este Memorando de Información (IM, sigla en inglés), el término *suspensión temporal del empleo* se refiere generalmente a un cambio en el estado laboral, de no más de 90 días, que resulta en una pérdida de la elegibilidad de la cobertura bajo los términos del plan de salud grupal del empleador. Este IM se aplica solo a los empleados suspendidos temporalmente de su empleo que se espera que regresen al trabajo.

### Cierre de los programas en verano

Para muchos de los concesionarios, los horarios del programa incluyen un cierre en verano. A los empleados se les separa de su empleo de manera temporal, se les despide o se les otorga una licencia sin sueldo hasta que vuelven a llamarlos en el otoño, cuando se reanudan los servicios.

### Suspensión temporal del empleo por el COVID-19

Como resultado de la pandemia por el COVID-19, algunos programas han implementado separaciones temporales del empleo, además de los habituales cierres de verano. La Ley del Plan de Rescate Estadounidense del 2021 incluye [asistencia para las primas de COBRA \(en inglés\)](#). Este crédito tributario está disponible para los empleadores elegibles con el fin de que cubran el costo de la asistencia con la prima para períodos de cobertura de salud a partir del 1 de abril de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021.

### **Pago de la prima de salud grupal durante la suspensión temporal del empleo**

La Oficina Nacional de Head Start reconoce que el pago de las primas de seguro de salud grupal por parte de los empleados despedidos puede ser una carga financiera. Esos problemas hacen que haya menos probabilidades de que el personal calificado regrese cuando sea necesario para los servicios de otoño. La disponibilidad ininterrumpida de cobertura de seguro puede contribuir a las iniciativas de contratación y retención por parte del concesionario.

Los concesionarios pueden, conforme a las políticas y los procedimientos de apoyo, pagar el costo parcial o total de las primas de salud grupales para los empleados sujetos a la suspensión temporal del empleo por un máximo de 90 días. Si un empleado suspendido temporalmente de su empleo no regresa al trabajo cuando su empleador lo llama, eso no quiere decir que los costos pagados por sus primas de salud grupales sean inadmisibles. Esta política se aplica a los empleados cubiertos suspendidos temporalmente de su empleo en general y no es específica del COVID-19 ni tiene un tiempo limitado en relación con el COVID-19.

### **Consideraciones**

Los concesionarios que vayan a implementar políticas y procedimientos para el pago de primas de salud grupales en nombre de los empleados suspendidos temporalmente de su empleo deben consultar con su compañía de seguros para asegurarse de que su plan de salud grupal permita dichos pagos, y que los empleados suspendidos temporalmente de su empleo sigan teniendo cobertura. Dependiendo de cada plan de salud grupal, la cobertura puede continuar a través del pago directo de primas por parte del empleador o del pago de primas por parte del empleador después de que el empleado suspendido temporalmente de su empleo elija COBRA.

Los requisitos estatales de seguro de compensación por desempleo también deben revisarse para determinar el impacto en la elegibilidad y los beneficios, si los hubiera, resultantes de los pagos de primas del empleador a los empleados suspendidos temporalmente de su empleo. Aunque la [Sección 106 del Código de Rentas Internas \(en inglés\)](#) expresa que excluye las primas pagadas por el empleador de los ingresos brutos, en algunos estados estos pagos pueden afectar la elegibilidad para el seguro de compensación por desempleo o los beneficios.

Se alienta a los concesionarios a considerar el impacto presupuestario y los beneficios potenciales de pagar la totalidad o parte de los costos de las primas de salud grupales para los empleados suspendidos temporalmente de su empleo. Si se formula un plan para el pago de primas a los empleados suspendidos temporalmente de su empleo, este debe estar respaldado por políticas y procedimientos por escrito que describan claramente la elegibilidad, los términos y las condiciones del plan.

Gracias por su labor en favor de los niños y las familias.

/ Dra. Bernadine Futrell /

Dra. Bernadine Futrell

Directora

Oficina Nacional de Head Start