



Departamento de Trabajo de los EE. UU.
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado
16 de abril de 2010

REDUCCIÓN DE PRIMAS SEGÚN COBRA

La Ley de Recuperación y Reinversión de los Estados Unidos de 2009 ("ARRA", por sus siglas en inglés), según su enmienda, asegura reducciones en las primas para beneficios de salud bajo la Ley de Consolidación y Reconciliación Total de Presupuesto de 1985 (COBRA, por sus siglas en inglés). La asistencia de primas está también disponible para la cobertura de continuación conforme a ciertas leyes estatales. Las "personas elegibles para asistencia" solo pagan el 35 por ciento de sus primas bajo COBRA y el 65 por ciento restante se reembolsa al proveedor de cobertura a través de un crédito tributario. La reducción de primas se aplica a períodos de cobertura de salud que comenzaron a partir del 17 de febrero de 2009 y dura por un máximo de 15 meses.

Elegibilidad para la reducción de primas

Una "persona elegible para asistencia" es un empleado o miembro de su familia que elija la cobertura COBRA en tiempo hábil después de un suceso calificador asociado a un cese de empleo involuntario que ocurra en cualquier momento en los siguientes periodos:

- 1° de septiembre de 2008 al 31 de mayo de 2010; o
 - 2 de marzo de 2010 al 31 de mayo de 2010, si:
 - el cese involuntario ocurre después de un suceso calificador que era una reducción de horas; y
 - la reducción de horas ocurrió en cualquier momento entre el 1° de septiembre de 2008 y el 31 de mayo de 2010.
- ▶ Una reducción de horas es un suceso calificador cuando el empleado y su familia pierden la cobertura debido a que el empleado, a pesar de aun estar empleado, ya no trabaja la cantidad de horas suficiente para cumplir con los requisitos de elegibilidad del plan de salud de grupo.
- ▶ En general, el periodo máximo de continuidad de cobertura se mide a partir de la fecha del suceso calificador original (para COBRA Federal, en general, es de 18 meses). Sin embargo, la ARRA, según su enmienda, dispone que el periodo de reducción de primas de 15 meses comienza el primer día del primer periodo de cobertura para el cual una persona es "elegible para asistencia". Esto es especialmente importante para personas que sean objeto de un cese involuntario después de una reducción de horas. Solo las personas con periodos adicionales de cobertura COBRA (o continuidad estatal) restantes después de que se vuelven elegibles para asistencia tienen derecho a la reducción de primas.
- ▶ Para fines de la ARRA, la continuidad de cobertura COBRA incluye la continuidad de cobertura exigida por la ley Federal (COBRA o Continuidad de Cobertura Temporal) o una ley estatal que provea continuidad de cobertura comparable (por ejemplo, las leyes denominadas "mini-COBRA").

- ▶ Las personas elegibles para otra cobertura de salud grupal (como un plan conyugal o plan del nuevo empleador) o Medicare no son elegibles para la reducción de primas. No existe reducción de primas para periodos de cobertura anteriores al 17 de febrero de 2009.
- ▶ Las personas elegibles para asistencia que pagan el 35 por ciento de su prima COBRA tienen que ser tratados como si hubieran pagado el monto total. La reducción de primas (65 por ciento de la prima total) es reembolsable al empleador, la aseguradora, o el plan de salud como un crédito para algunos impuestos laborales.

COBRA

COBRA proporciona los trabajadores y su familia que pierden sus beneficios de salud el derecho a comprar cobertura de salud grupal brindada por el plan en ciertas circunstancias.

Si el empleador sigue ofreciendo un plan de salud grupal, el empleado y su familia pueden retener su cobertura de salud grupal durante un máximo de 18 meses pagando la tarifas grupales. La prima COBRA puede ser más caro que lo que la persona pagaba mientras estaba empleada, pero generalmente el costo es inferior al de la cobertura de seguro individual privada.

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

COBRA generalmente no se aplica a planes patrocinados por empleadores con menos de 20 empleados. Muchos estados poseen requisitos similares para aseguradoras que brindan cobertura a pequeños empleadores. La reducción de primas está disponible para aseguradoras cubiertas por las leyes de estos estados.

Período de cobertura

La reducción de primas se aplica a períodos de cobertura a partir del 17 de febrero de 2009. Un período de cobertura se un mes o un período menor por el que le plan ase cargo de una prima bajo COBRA. La reducción de primas de una persona finalice al ser elegible para otra cobertura grupal (o Medicare), después de 15 meses del inicio de la reducción o cuando finalice el período máximo de cobertura bajo COBRA, lo que ocurra primero. Las personas que pagan primas reducidas bajo COBRA deben informar a sus planes si pasan a ser elegibles para recibir cobertura bajo otro plan de salud grupal o Medicare.

Revisión acelerada de denegaciones de reducción de primas

Las personas a las que se les niegue el tratamiento como personas elegibles para asistencia y, por consiguiente, se les niegue la elegibilidad para la reducción de primas (ya sea su plan, empleador o asegurador) pueden solicitar una revisión acelerada de la denegación por parte del Departamento de Trabajo de los EE.UU. El Departamento debe tomar una determinación dentro de 15 días laborales del recibo de una solicitud completada de revisión. El formulario de solicitud oficial está disponible en www.dol.gov/COBRA y puede ser presentado en línea o enviado por fax a por correo postal.

Cambio de opciones de beneficios

Si su empleador ofrece opciones adicionales de cobertura a empleados activos, el empleador puede (pero no se le exige) permitir que las personas elegibles cambien las opciones de cobertura que tenían cuando

se hicieron elegibles para recibir cobertura bajo COBRA. Para mantener la elegibilidad para la reducción de primas bajo ARRA, la cobertura diferente debe tener primas equivalentes o inferiores a la cobertura original de la persona. La cobertura diferente no puede ser una cobertura que brinde solo cobertura dental, de visión, una cuenta de gastos flexibles o cobertura para tratamiento brindado en un establecimiento en el sitio mantenido por el empleador.

Límites de ingresos

Si los ingresos brutos ajustados modificados de una persona para el año tributario en que se recibe la asistencia en las primas excede 145,000 dólares (o 290,000 dólares para co-solicitantes), entonces la cantidad de la reducción de primas durante el año tributario debe ser reembolsada. Para contribuyentes con ingresos brutos ajustados entre 125,000 dólares y 145,000 dólares (o 250,000 dólares y 290,000 dólares para co-solicitantes), la cantidad de la reducción de primas que debe ser reembolsada es reducida proporcionalmente. Las personas pueden renunciar permanentemente sus derechos de una reducción en las primas, pero no podrán obtener la reducción en las primas más adelante si sus ingresos brutos ajustados caen por debajo de los límites. Si piensa que sus ingresos pueden exceder las cantidades anotadas anteriormente, consulte a su preparador de declaraciones de impuestos o comuníquese con el Servicio de Impuestos Internos en www.irs.gov.

Nueva disposición de penalidad

La ARRA dispone que el Secretario correspondiente puede cobrar una penalidad contra un patrocinador de plan o emisor de seguro de salud de hasta \$110 por día por cada hecho de incumplimiento de la determinación de dicho Secretario, 10 días después de la fecha de recibo de la determinación por el patrocinador o emisor del plan.

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).