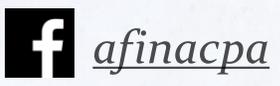




*Afina, LLC*

*CPA & Business Advisors*



# Préstamo PPP Preguntas Frecuentes y Nuevos Cambios Propuestos en el HR 7010

---

CPA FELIPE J CRESPO, MBA

MANAGING MEMBER AT

AFINA, LLC - CPA & BUSINESS ADVISORS

# Disclaimer

---

*We have prepared this presentation on how to effectively plan for Paycheck Protection Program (PPP) loan forgiveness. With PPP loan payments starting to be disbursed to approved borrowers, now is the time to begin planning how you will spend the funds, and document that spending over the next eight weeks to ensure you receive the full loan forgiveness you are entitled to. Regulations continue to evolve and be published. Afina, LLC and its Managing Partner's goal is to provide the most up to date information, along with our insights and current understanding of these programs and regulations to help you navigate your business response to COVID-19. The rules regarding SBA programs are constantly being refined and clarified by the SBA and other agencies. In certain instances, the guidance being provided by the agencies and/or the financial institutions is in direct conflict with other competing guidance, regulations and/or existing laws. Due to the evolving nature of the situation and the lack of final published rules, Afina, LLC and its Managing Partner cannot guarantee that additional changes or updates won't be needed or forthcoming and the original advice given by Afina, LLC and its Managing Partner may be affected by the evolving nature of the situation. You need to evaluate and draw your own conclusions and determine your Company's best approach relative to participation within these programs based on your Company's specific circumstances, cash flow forecast and business strategy. In situations where resources are provided by third parties, those services should be covered under a separate agreement directly with that service provider. Afina, LLC and its Managing Partner is not responsible for the actions of any other third party. Afina, LLC and its Managing Partner encourages you to contact your legal counsel to address the legal implications of the impact of the CARES Act and specifically your participation in any of the SBA programs.*

# Preguntas frecuentes

---

# Questions from Interim Rule Guidance & AICPA Guidance

---

<https://home.treasury.gov/system/files/136/Paycheck-Protection-Program-Frequently-Asked-Questions.pdf>

<https://home.treasury.gov/system/files/136/Interim-Final-Rule-Additional-Eligibility-Criteria-and-Requirements-for-Certain-Pledges-of-Loans.pdf>

<https://home.treasury.gov/system/files/136/PPP-IFR-Loan-Forgiveness.pdf>

<https://home.treasury.gov/system/files/136/PPP-IFR-SBA-Loan-Review-Procedures-and-Related-Borrower-and-Lender-Responsibilities.pdf>

<https://future.aicpa.org/resources/article/sba-paycheck-protection-program-ppp-faqs>

¿Puede aumentar el salario de los empleados durante el período de condonación (por ejemplo, “bono de riesgo”, bonificaciones u otros aumentos salariales)?

---

Sí, los aumentos salariales en forma de bonificaciones son elegibles para el perdón en la medida en que la compensación total a un empleado no exceda los \$ 100,000 de forma anual

(\$ 15,385 por el período de 8 semanas).



¿Están los pagos de la póliza del Fondo del Seguro del Estado incluidos en los costos de nómina elegibles? **No.**

---

A la fecha de hoy no son gastos elegibles según las guías disponibles.

# ¿Es posible recibir PUA y PPP a la vez?

---

Sí, pero las personas que usan más de un programa deben tener cuidado con el tiempo. Puede calificar para los beneficios de PUA hasta que se reciban los fondos de PPP, y nuevamente después de que se agoten los fondos de PPP, pero las personas no deben solicitar los beneficios durante el período en que dependen de los fondos de PPP.

<https://www.forbes.com/sites/brucebrumberg/2020/05/06/more-on-unemployment-benefits-for-the-self-employed-independent-contractors-and-gig-economy-workers-lawyer-on-front-lines-answers-advanced-questions/#531a63505d7d>

# ¿Cuáles son los límites en la condonación de préstamos para los costos de nómina disponibles para propietarios-empleados y trabajadores independientes?

---

Los costos de la nómina de los propietarios y empleados por cuenta propia para el período de 8 semanas tienen un límite de \$ 100,000 anualizados (\$ 15,385) en todas las empresas.

Los contribuyentes de 1040-PR o Anejo M están limitados por el monto de su reemplazo de compensación al propietario, calculado con la ganancia neta de 2019 como base.

Los socios generales están limitados por sus ganancias netas de 2019 del trabajo por cuenta propia (reducido por la deducción de la Sec. 179, los gastos no reembolsados y el agotamiento de las propiedades de petróleo y gas) multiplicado por .9235. **No hay perdón adicional disponible para contribuciones de retiro o seguro de salud para personas que trabajan por cuenta propia.**



¿Hay límites en la cantidad de condonación de préstamos disponible para los empleados propietarios y la compensación de nómina propia de los trabajadores independientes? **Sí**

---

En particular, los **propietarios-empleados** están limitados a la cantidad de su compensación por salarios de 2019. Se añaden al cómputo las contribuciones de retiro y seguro médico pagadas por la empresa.

# ¿Es el ingreso por condonación del préstamo PPP tributable?

---

La condonación del préstamo no constituye un ingreso tributable a nivel federal.

El **Proyecto de la Cámara 2468** elimina la tributación de los ingresos por condonación del préstamo PPP y otros subsidios: “...cualquier cantidad que sea condonada o cantidades que se reciban como subsidios o estímulos estarán excluidos del ingreso bruto para propósitos de contribución sobre ingresos, incluyendo la contribución básica alterna o la contribución alternativa mínima, en Puerto Rico o el ingreso sujeto al pago de patente municipal. Esta disposición es análoga a la Sección 1106(i) de la Ley Federal CARES, la cual exime de tributación la condonación de la deuda bajo el Código de Rentas Internas Federal; por lo cual, se deberá interpretar liberalmente a favor del contribuyente

<http://sincomillas.com/ingreso-por-condonacion-de-deudas-tributable-o-no/>

# ¿Son los sueldos, salarios, pagos de comisiones o bonificaciones a empleados despedidos temporariamente durante el período cubierto elegibles para la condonación? **Sí**

---

Si un prestatario paga a sus empleados cesantados temporariamente su salario, sueldos o comisiones durante el período cubierto, esos pagos son elegibles para el perdón siempre y cuando no excedan un salario anual de \$ 100,000, prorrateado por el período cubierto.

El Administrador (SBA), en consulta con el Secretario (Secretario del Tesoro), ha determinado que esta interpretación es coherente con el texto del estatuto y promueve los propósitos de protección de cheques de pago del estatuto al permitir que los prestatarios continúen pagando a sus empleados incluso si esos empleados no pueden cumplir sus tareas diarias, ya sea por falta de demanda económica o por consideraciones de salud pública.

# ¿Qué se incluye en las utilidades?

---

La Ley CARES define los servicios públicos en la Sec. 1106 (a) (5) como electricidad, gas, agua, transporte, teléfono o acceso a Internet para el servicio que comenzó antes del 15 de febrero de 2020.

Otras utilidades comunes como el recogido de basura o el monitoreo de seguridad también pueden clasificarse como una utilidad, pero debe confirmar con la institución financiera.

La SBA define los servicios públicos de utilidades como "electricidad, gas, agua, transporte, teléfono o acceso a internet, cuyo servicio comenzó antes del 15 de febrero de 2020".

¿Se reducirá el monto de la condonación del préstamo del prestatario si el prestatario despidió o redujo las horas de un empleado, luego se ofreció a volver a contratar al mismo empleado por el mismo salario y el mismo número de horas, o restablecer la reducción de horas, pero el empleado rechazó la oferta? **No**

---

Los empleados a quienes el prestatario ofreció volver a contratar generalmente están exentos del cálculo de la reducción de la condonación de préstamos de la Ley CARES. Esta exención también está disponible si un prestatario redujo previamente las horas de un empleado y ofreció restablecer las horas del empleado con el mismo salario o salario.

Específicamente, al calcular el monto de la condonación del préstamo, un prestatario puede excluir cualquier reducción en el número de empleados equivalente a tiempo completo que sea atribuible a un empleado individual si:



¿Se reducirá el monto de la condonación del préstamo del prestatario si el prestatario despidió o redujo las horas de un empleado, luego se ofreció a volver a contratar al mismo empleado por el mismo salario y el mismo número de horas, o restablecer la reducción de horas, pero el empleado rechazó la oferta? **No**

---

- i. El prestatario hizo una oferta por escrito de buena fe para volver a contratar a dicho empleado (o, si corresponde, restablecer las horas reducidas de dicho empleado) durante el período cubierto o el período cubierto alternativo de nómina;
- ii) la oferta era por el mismo sueldo o salario y la misma cantidad de horas ganadas por dicho empleado en el último período de pago anterior a la separación o reducción de horas;
- iii) la oferta fue rechazada por dicho empleado;
- iv. el prestatario ha mantenido registros que documentan la oferta y su rechazo; y
- v. el prestatario informó a la oficina estatal de seguro de desempleo aplicable de la oferta rechazada de reemplazo de dicho empleado dentro de los 30 días posteriores al rechazo de la oferta por parte del empleado.

¿Se reducirá el monto de la condonación del préstamo del prestatario si el prestatario despidió o redujo las horas de un empleado, luego se ofreció a volver a contratar al mismo empleado por el mismo salario y el mismo número de horas, o restablecer la reducción de horas, pero el empleado rechazó la oferta? **No**

---

¡Nuevo en el H.R. 7010!

"(7) EXENCIÓN BASADA EN LA DISPONIBILIDAD DE EMPLEADOS. Durante el período que comienza el 15 de febrero de 2020 y termina el 31 de diciembre de 2020, el monto de la condonación de préstamos bajo esta sección se determinará sin tener en cuenta una reducción proporcional en el número de empleados equivalentes a tiempo completo si el recipiente de los fondos, de buena fe, puede documentar:

1. la incapacidad de volver a contratar a personas que eran empleados del beneficiario elegible el 15 de febrero de 2020; y
2. la incapacidad de contratar empleados igualmente calificados para puestos vacantes el 31 de diciembre de 2020 o antes;
3. es capaz de **documentar (probar) su incapacidad para volver al mismo nivel de actividad comercial en que operaba antes del 15 de febrero de 2020**, debido al cumplimiento de los requisitos establecidos o la guía emitida por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, el Director de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, o la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional durante el período que comienza el 1 de marzo de 2020 y termina el 31 de diciembre de 2020, relacionado con el mantenimiento de normas de saneamiento, distanciamiento social o cualquier otro trabajador o requisito de seguridad del cliente relacionado con COVID - 19.

# ¿Qué efecto tiene la reducción de un prestatario en el salario o salario de los empleados sobre el monto de la condonación del préstamo?

---

Bajo la sección 1106 (d) (3) de la Ley CARES, una reducción en el sueldo o salario de un empleado que exceda el 25 por ciento generalmente resultará en una reducción en el monto de la condonación del préstamo, a menos que se aplique una excepción.

Específicamente, para cada nuevo empleado en 2020 y cada empleado existente que no recibió más del equivalente anualizado de \$ 100,000 en cualquier período de pago en 2019, el prestatario debe reducir el monto total de la condonación por el monto total en dólares del salario o las reducciones salariales que superan el 25 por ciento del salario base o los salarios entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de marzo de 2020 (el período de referencia), sujeto a excepciones para los prestatarios que restablezcan sueldos o salarios reducidos.

Este cálculo de reducción se realiza por empleado, no en conjunto

# ¿Qué efecto tiene la reducción de un prestatario en el salario o salario de los empleados sobre el monto de la condonación del préstamo?

---

Ejemplo: un prestatario redujo el salario semanal de un empleado a tiempo completo de \$ 1,000 por semana durante el período de referencia a \$ 700 por semana durante el período cubierto. El empleado continuó trabajando a tiempo completo durante el período cubierto con un FTE de 1.0.

En este caso, los primeros \$ 250 (25 por ciento de \$ 1,000) están exentos de la reducción. Los prestatarios que soliciten la condonación, tendrán que incluir la cantidad de \$ 400 como la reducción salarial (calculada por hora) para ese empleado, ósea, la reducción semanal adicional de \$ 50 multiplicada por ~~ocho~~ ~~semanas~~). ???

# ¿Cómo deben los prestatarios que solicitan la condonación de préstamos explicar la reducción basada en una reducción en el número de empleados (Sección 1106 (d) (2)) en relación con la reducción relacionada con el salario y los salarios (Sección 1106 (d) (3))?

---

Para garantizar que los prestatarios no sean doblemente penalizados, la reducción salarial se aplica sólo a la parte de la disminución del salario y los salarios de los empleados que no es atribuible a la reducción FTE.

Ejemplo: un empleado asalariado por hora había estado trabajando 40 horas por semana durante el período de referencia seleccionado por el prestatario (empleado FTE de 1.0) y el prestatario redujo las horas del empleado a 20 horas por semana durante el período cubierto (empleado FTE de 0.5). No hubo cambios en el salario por hora del empleado durante el período cubierto. Debido a que el salario por hora no cambió, la reducción en los salarios totales del empleado es completamente atribuible a la reducción de empleados FTE y el prestatario no está obligado a realizar un cálculo de reducción de salario para ese empleado.

Si un prestatario restablece las reducciones hechas a los sueldos y salarios de los empleados o empleados FTE antes del 30 de junio de 2020, ¿puede el prestatario evitar una reducción en el monto de la condonación de su préstamo? **Sí**

---

La Sección 1106 (d) (5) de la Ley CARES establece que si ciertos salarios y sueldos de los empleados se redujeron entre el 15 de febrero de 2020 y el 26 de abril de 2020 (el período de puerto seguro) pero el prestatario elimina esas reducciones antes del 30 de junio de 2020 (30 de diciembre de 2020 según el HR 7010), el prestatario está exento de cualquier reducción en el monto de la condonación del préstamo que de otro modo se requeriría debido a las reducciones en los sueldos y salarios según la sección 1106 (d) (3) de la Ley CARES.

Si un prestatario restablece las reducciones hechas a los sueldos y salarios de los empleados o empleados FTE antes del 30 de junio de 2020, ¿puede el prestatario evitar una reducción en el monto de la condonación de su préstamo? **Sí**

---

Del mismo modo, si un prestatario elimina cualquier reducción en los empleados de FTE que ocurra durante el período de “safe harbor” (2/15 al 4/26 de 2020) antes del 30 de junio de 2020 (30 de diciembre de 2020 según el HR 7010), el prestatario está exento de cualquier reducción en el monto de condonación de préstamos que de otro modo se requeriría debido a reducciones en FTE empleados.

Esto no cambia ni afecta el requisito de que al menos el 75 (60 según el HR 7010) por ciento del monto de la condonación del préstamo debe ser atribuible a los costos de la nómina.

# Ejemplo 1

---

El 1 de abril de 2020, BM también redujo los salarios anuales de 10 empleados de \$ 60,000 por año a \$ 30,000 por año. Suponga que los 10 empleados ganaron un salario anualizado de menos de \$ 100,000 en 2019.

Como se trata de una reducción de más del 25% en el salario anual del monto ganado durante el primer trimestre de 2020, el prestatario debe completar la parte de la Hoja de trabajo del Anexo A titulada "Reducción de salario / salario por hora".

El monto de la condonación del préstamo se reduce aún más por el monto que excede la reducción salarial del 25% para cada empleado.

Si el prestatario sigue las instrucciones de la hoja de trabajo, la reducción anual aplicable es de \$ 15,000 por cada empleado. Esto se divide por 52, y luego se multiplica por 8, para obtener una cifra anualizada de \$ 2,307 por empleado, o \$ 23,076 para los 10 empleados en total).

En igualdad de condiciones, la cantidad de perdón de \$ 1 millón se reduciría a **\$ 976,923**.

# Ejemplo 2 – HR 7010

---

El 1 de abril de 2020, BM también redujo los salarios anuales de 10 empleados de \$ 60,000 por año a \$ 30,000 por año. Suponga que los 10 empleados ganaron un salario anualizado de menos de \$ 100,000 en 2019.

Como se trata de una reducción de más del 25% en el salario anual del monto ganado durante el primer trimestre de 2020, el prestatario debe completar la parte de la Hoja de trabajo del Anexo A titulada "Reducción de salario / salario por hora".

El monto de la condonación del préstamo se reduce aún más por el monto que excede la reducción salarial del 25% para cada empleado.

Si el prestatario sigue las instrucciones de la hoja de trabajo, la reducción anual aplicable es de \$ 15,000 por cada empleado. Esto se divide por 52, y luego se multiplica por 24, para obtener una cifra anualizada de \$ 6,923 por empleado, o \$ 69,230 para los 10 empleados en total).

En igualdad de condiciones, la cantidad de perdón de \$ 1 millón se reduciría a \$ 930,770.

## ¿Se reducirá la cantidad de condonación de préstamos de un prestatario si un empleado es despedido por causa justificada, renuncia voluntariamente o solicita voluntariamente una reducción de horario? **No**

---

Cuando un empleado del prestatario es despedido por causa justificada, renuncia voluntariamente o solicita voluntariamente un horario reducido durante el período cubierto o el período cubierto por la nómina alternativa (evento de reducción de FTE), el prestatario puede contar a dicho empleado al mismo nivel de equivalencia de tiempo completo antes del evento de reducción de FTE al calcular la penalidad de reducción de empleados de la sección 1106 (d) (2) FTE.

Los prestatarios no deben ser penalizados por los cambios en el número de empleados que son el resultado de las acciones y solicitudes de los empleados. Los prestatarios que hagan uso de esta exención de minimis deberán mantener registros que demuestren que cada empleado fue despedido por causa, renunció voluntariamente o solicitó voluntariamente una reducción de horario. El prestatario deberá proporcionar dicha documentación previa solicitud.

# ¿Cuándo se deben incurrir y/o pagar los costos no relacionados con la nómina para ser elegible para la cancelación?

---

Un costo no relacionado con la nómina es elegible para condonación si fue:

1. Pagado durante el período cubierto; o
2. Incurrido durante el período cubierto y pagado antes de la próxima fecha de facturación regular, incluso si la fecha de facturación es posterior al período cubierto.

Los pagos efectuados durante el periodo cubierto correspondientes a nóminas acumuladas deben incluir la nómina acumulada correspondientes al periodo justo antes del depósito de los fondos como medida conservadora.

# ¿Cuándo se deben incurrir y/o pagar los costos no relacionados con la nómina para ser elegible para la cancelación?

---

Ejemplo: el período cubierto de un prestatario comienza el 1 de junio y termina el 26 de julio. El prestatario paga su factura de electricidad de mayo y junio durante el período cubierto y paga su factura de electricidad de julio el 10 de agosto, que es la próxima fecha de facturación regular. El prestatario puede solicitar la condonación del préstamo para sus facturas de electricidad de mayo y junio, ya que se pagaron durante el período cubierto. Además, el prestatario puede solicitar la condonación del préstamo para la parte de su factura de electricidad de julio hasta el 26 de julio (el final del período cubierto), porque se incurrió durante el período cubierto y se pagó en la próxima fecha de facturación regular. (**Importante que se pague a tiempo**)

# HR 7010

## One Hundred Sixteenth Congress of the United States of America

AT THE SECOND SESSION

*Begun and held at the City of Washington on Friday,  
the third day of January, two thousand and twenty*

### An Act

to amend the Small Business Act and the CARES Act to modify certain provisions related to the forgiveness of loans under the paycheck protection program, to allow recipients of loan forgiveness under the paycheck protection program to defer payroll taxes, and for other purposes.

*Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled,*

#### SECTION 1. SHORT TITLE.

This Act may be cited as the “Paycheck Protection Program Flexibility Act of 2020”.

#### SECTION 2. MATURITY FOR LOANS WITH REMAINING BALANCE AFTER APPLICATION OF FORGIVENESS.

(a) **IN GENERAL.**—Section 7(a)(36)(K)(ii) of the Small Business Act ([15 U.S.C. 636\(a\)\(36\)](#)) is amended by inserting “minimum maturity of 180 days and a” before “maximum maturity”.

(b) **EFFECTIVE DATE; APPLICABILITY.**—The amendment made by this section shall take effect on the date of the enactment of this Act and apply to any loan made pursuant to section 7(a)(36) of the Small Business Act ([15 U.S.C. 636\(a\)\(36\)](#)) on or after such date. Nothing in this Act, the CARES Act ([Public Law 116–136](#)), or the Paycheck Protection Program and Health Care Enhancement Act ([Public Law 116–139](#)) shall be construed to prohibit lenders and borrowers from mutually agreeing to modify the maturity terms of a covered loan described in subparagraph (K) of such section to conform with requirements of this section.

#### SECTION 3. AMENDMENTS TO PAYCHECK PROTECTION PROGRAM LOAN FORGIVENESS.

# HR 7010

---

El 3 de junio de 2020, el Senado aprobó el H.R. 7010 (previamente aprobado por la Cámara el 28 de mayo de 2020) titulado "Paycheck Protection Program Flexibility Act of 2020" (el "PPPFA"). Una vez firmado por el Presidente, el PPPFA enmendará la Ley CARES de varias maneras significativas.

El cambio más significativo es a la definición de "período cubierto" que ahora pasa de 8 semanas desde el inicio del préstamo a 24 semanas a partir de la fecha de originación del préstamo o 31 de diciembre de 2020. Esto amplía la capacidad del prestatario para maximizar la condonación del préstamo.

# HR 7010

---

Sin embargo, lo importante es que un prestatario que recibe una fecha cubierta antes de la promulgación de la PPPFA aún puede elegir el período original de 8 semanas y su obligación relacionada de mantener los niveles de nómina solo hasta el 30 de junio de 2020. Los prestatarios que usen el nuevo período cubierto estarán obligados para mantener los niveles de nómina por 16 semanas adicionales, todas las cuales tienen la capacidad de impactar la condonación de préstamos.

El PPPFA crea una nueva fecha de vencimiento mínima de cinco años (nuevamente aplicable solo a los préstamos posteriores a la promulgación) y estipula que no se interpretará nada para limitar a los prestamistas y prestatarios previos a la promulgación a aceptar mutuamente modificar los términos de vencimiento para cumplir con este cambio.

# HR 7010

---

El PPPFA también modifica la llamada "Regla 75/25" a una "Regla 60/40", lo que significa que hasta el 40% del préstamo ahora se puede gastar en costos cubiertos no relacionados con la nómina (es decir, alquiler, intereses hipotecarios y utilidades) de un 25% originalmente establecido. Un prestatario ahora debe gastar al menos el 60% del préstamo en costos de nómina, por debajo del 75%.

Se espera que el Administrador aclare si la "Regla 60/40" es absoluta o si por el contrario se podrá gozar del beneficio de manera parcial. ("shall language")

El PPPFA crea una nueva exención de perdón basada en la disponibilidad de los empleados durante el período comprendido entre el 15 de febrero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020

# HR 7010

---

El PPPFA también extiende el período de aplazamiento de pago del préstamo de 6 meses a 10 meses después del último día del periodo cubierto.

Finalmente, el PPPFA ahora permite a los prestatarios retrasar el pago de los impuestos sobre la nómina del empleador hasta el 31 de diciembre de 2021 (con respecto a hasta el 50% de las cantidades adeudadas) y el 31 de diciembre de 2022 (con respecto a las cantidades restantes adeudadas hasta el 50%).

# ¡GRACIAS!

---

“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder”.- John Quincy Adams, ex presidente de Estados Unidos.