

"Debes ser el cambio que deseas ver en el mundo"
Mahatma Gandhi

Esta información es correcta al 22 de junio de 2020.

Las novedades del Departamento de Pequeñas Empresas y Diversidad de Proveedores (SBSD) para esta semana incluyen la Ley de Flexibilidad del Programa de Protección de Cheques de Pago de 2020 (PPPFA, por sus siglas en inglés):

Enmiendas a la condonación de préstamos del Programa de Protección de Cheques de Pago:

- El plazo para usar los préstamos se extiende ahora hasta el 31 de diciembre de 2020; el período cubierto ha sido modificado de ocho a veinticuatro semanas.
- La nueva ley no exige que las empresas deban esperar veinticuatro semanas para solicitar la condonación. Si lo prefieren, las empresas pueden solicitar la condonación después de ocho semanas.
- Ahora, las empresas están obligadas a gastar el 60 % en nóminas, aumentando la cantidad de fondos disponibles para otros gastos del 25 % al 40 %. No se ha modificado la lista de gastos elegibles para condonación.
- La fecha límite para recontractar a los trabajadores ha sido modificada del 30 de junio al 31 de diciembre de 2020. Según la nueva ley, las empresas tienen hasta el 31 de diciembre de 2020 para recontractar a los trabajadores a fin de que sus salarios sean tomados en cuenta para la condonación.
- La PPPFA facilita los requisitos para la recontractación. La nueva ley introduce dos importantes cambios en estos requisitos. La nueva ley extiende la fecha de recontractación hasta el 31 de diciembre de 2020 y añade excepciones adicionales para plantillas reducidas. La ley establece que una empresa puede obtener la condonación de los montos destinados a nóminas si:
 1. No puede recontractar a una persona que era empleada del beneficiario el 15 de febrero de 2020 o antes;
 2. Puede demostrar la imposibilidad para contratar empleados con cualificaciones similares antes del 31 de diciembre de 2020; o
 3. Puede demostrar la imposibilidad para volver al mismo nivel de actividad comercial que tenía antes del 15 de febrero de 2020.
- La PPPFA amplía el plazo de devolución de dos a cinco años. La nueva ley también facilita los plazos de devolución en caso de que no se condonen los préstamos total o parcialmente. Las empresas no dispondrán de cinco años al 1 % de interés para devolver el préstamo. El primer pago se aplazará por seis meses a partir de que la SBA tome una determinación sobre la condonación. Dado que, según la normativa vigente, su banco tiene sesenta días para decidir sobre la condonación y la SBA tiene noventa días más, usted podría tener hasta mayo de 2021 para realizar el primer pago de su préstamo.
- La PPPFA también permite que los prestatarios aprovechen la disposición de la Ley CARES que permite el pago diferido de los impuestos de nómina del empleador sobre la parte condonable del préstamo.

En las noticias...

El Gobernador Northam traza las pautas de la fase tres para levantar las restricciones sanitarias complementarias

Comunicado de prensa del 18 de junio de 2020

~ Virginia continuará vigilando de cerca los indicadores de salud para determinar cuándo se puede pasar a la siguiente fase de forma segura ~

RICHMOND —El gobernador Ralph Northam ha presentado hoy la tercera fase del plan "Forward Virginia" para seguir retirando las restricciones sanitarias a la vez que se mitiga la propagación de la COVID-19. La Mancomunidad aún no tiene una fecha prevista para entrar en la fase tres.

Antes de su conferencia de prensa bilingüe sobre la COVID-19, el gobernador se reunió en el norte de Virginia con líderes latinos y activistas comunitarios locales para tratar los problemas a los que se enfrentan en la lucha contra el virus. Los latinos de Virginia constituyen el 45,3 % de los casos sobre los que Virginia tiene datos demográficos, y el 35 % de las hospitalizaciones, a pesar de que los hispanos y los latinos constituyen alrededor del 10 % de la población de la Mancomunidad.

Mientras que varios estados están experimentando un aumento de nuevos contagios, el número de casos en Virginia sigue disminuyendo. La cantidad de camas disponibles en los hospitales de Virginia se mantiene estable, el porcentaje de personas hospitalizadas con una prueba positiva o pendiente de COVID-19 tiene una tendencia descendente, ningún hospital está comunicando escasez de PPE, y el porcentaje de pruebas positivas continúa disminuyendo a medida que la cantidad de pruebas aumenta. El gobernador y los funcionarios de salud pública de Virginia seguirán evaluando los datos basados en los indicadores sanitarios principales establecidos en abril.

"Las pautas de la fase tres ayudarán a las familias y a las empresas de Virginia a planificar cómo será la próxima etapa de levantamiento de restricciones sobre la salud pública en nuestra Mancomunidad", dijo el gobernador Northam. "Aunque no tengamos el mismo repunte de contagios que otros estados están padeciendo ahora mismo, los habitantes de Virginia deben mantener la cautela y hacer las cosas que sabemos que reducen el contagio: usar cubre bocas, mantener la distancia física y quedarse en casa si se es paciente de riesgo o si se tienen síntomas de COVID-19. Este virus sigue estando entre nosotros, debemos seguir adaptando nuestras vidas a él y asegurarnos de mantener la seguridad de nuestras comunidades más vulnerables".

En la fase tres, la Mancomunidad aplicará una estrategia de "más seguros en casa" (Safer at Home) con recomendaciones continuas sobre el distanciamiento social y el teletrabajo, y el requisito de que las personas lleven cubre bocas dentro de los lugares públicos. El número máximo de personas permitidas en las reuniones sociales pasará de 50 a 250 personas. Todas las empresas deberán continuar con las pautas de distanciamiento físico, limpieza y desinfección periódicas de las superficies de alto contacto, y el mantenimiento de las medidas de seguridad laboral mejorada en el lugar de trabajo.

Los restaurantes y establecimientos de bebidas deberán mantener una distancia de seis pies entre las mesas, los gimnasios podrán abrir sus instalaciones interiores con una ocupación del 75 %, y los lugares de recreación y entretenimiento podrán funcionar con una ocupación del 50 % o un máximo de 1000 personas. Las piscinas también podrán agregar actividades de natación libre, además de ejercicios en interiores y exteriores, buceo y clases de natación. Los campamentos nocturnos de verano permanecerán cerrados en la fase tres.

Aquí puede encontrar las pautas de la fase tres para otros sectores específicos. [Fase tres](#) Aquí están disponibles las pautas de la fase dos. Para obtener más información y respuestas a las preguntas más frecuentes, visite: virginia.gov/coronavirus/forwardvirginia.

Lea las pautas de la fase tres en español [Pautas en español](#)

Subvenciones y otros programas de ayuda relacionados con la COVID-19...

La ciudad de Manassas es la beneficiaria de los fondos de la Ley CARES que podrán ser utilizados para ayudar a las pequeñas empresas que se han visto afectadas por la pandemia de COVID-19. La ciudad y la EDA harán uso de parte de estos fondos para establecer un programa de subvenciones dirigido a las pequeñas empresas. La EDA concederá subvenciones de \$2500 a los solicitantes que reúnan los requisitos. En función de la cantidad de solicitudes que se reciban, las adjudicaciones se harán mediante un sistema de sorteo. Son elegibles las empresas que cumplan con TODOS los criterios siguientes:

- Tener su ubicación física en la ciudad y poseer una licencia comercial activa
- Estar al día en el pago de todos los impuestos y tasas aplicables de la ciudad.
- Haber estado en actividad en la ciudad antes del 1 de febrero de 2019
- Tener menos de 25 empleados permanentes a tiempo completo

- Ser capaz de aportar pruebas de pérdidas en la actividad comercial relacionadas con la COVID-19 superiores al 35 %, tanto en abril como en mayo de 2020
- Presentar una solicitud debidamente cumplimentada antes del 30 de junio de 2020

Camino a la recuperación...



Recursos del SBDC de Virginia para la recuperación:

<https://www.virginiasbdc.org/recoveryresourcecenter/>

[Forward Virginia](#)

www.uschamber.com/report/guide-ppp-loan-forgiveness

Nuevas leyes laborales y de contratación de Virginia...

1) HB 336/SB 49. Impago de salarios; investigaciones. Se autoriza al Comisionado de Trabajo e Industria a que, si durante la investigación de una denuncia por impago o negativa de un empleador a pagar los salarios, se recaba información que crea una sospecha razonable de que otros empleados del mismo empleador pudieran no haber recibido su salario, investigue si dicho empleador no ha efectuado o se ha negado a efectuar el pago de los salarios correspondientes a otros empleados. La medida también establece que si en el transcurso de dicha investigación el Comisionado determina que el empleador ha

cometido una infracción, el Comisionado podrá emprender procedimientos legales en nombre de cualquier empleado contra su empleador. En tales procedimientos, no será necesario que el Comisionado haya obtenido una denuncia por escrito de la infracción ni un consentimiento escrito y firmado por los empleados.

2) HB 395/SB 7. Salario mínimo. Aumenta el salario mínimo del actual nivel exigido por el gobierno federal de \$7,25 por hora a \$9,50 por hora a partir del 1 de mayo de 2021; a \$11 por hora a partir del 1 de enero de 2022; a \$12 por hora a partir del 1 de enero de 2023; a \$13,50 por hora a partir del 1 de enero de 2025; y a \$15 por hora a partir del 1 de enero de 2026. A partir del 1 de enero de 2027, el salario mínimo anual se ajustará para reflejar los aumentos del índice de precios al consumidor. La medida estipula que los aumentos programados para 2025 y 2026 no entrarán en vigor a menos que la Asamblea General los vuelva a aprobar antes del 1 de julio de 2024. Si esas disposiciones no se vuelven a aprobar antes del 1 de julio de 2024, el salario mínimo anual se ajustará para reflejar los aumentos del índice de precios al consumidor a partir del 1 de enero de 2025. Esta medida crea un salario de formación del 75 % del salario mínimo para los empleados que se encuentren inmersos en programas de formación en el trabajo de menos de 90 días.

También establece que el salario mínimo de Virginia es aplicable a las personas cuyo empleo esté amparado dentro de la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("Fair Labor Standards Act"); a las personas empleadas en el servicio doméstico o dentro de un hogar privado o en sus inmediaciones; a las personas que habitualmente trabajan y reciben una remuneración de acuerdo a la cantidad de trabajo realizado; a las personas con discapacidades intelectuales o físicas, excepto aquellas cuyo empleo esté amparado por un certificado especial emitido por el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos; a las personas contratadas por un empleador que no emplee a cuatro o más personas a la vez; y a las personas menores de 18 años de edad que estén bajo la jurisdicción de un tribunal de menores y asuntos familiares. La medida establece que el salario mínimo de Virginia no es aplicable a las personas que participan en el programa de au pair del Departamento de Estado de los Estados Unidos, ni a las personas empleadas como trabajadores extranjeros temporales, ni a las personas empleadas por ciertos establecimientos de entretenimiento o recreación, campamentos organizados o centros religiosos o sin fines de lucro de conferencias educativas.

3) HB 582/SB 939. Trabajo y empleo; negociación colectiva; empleados de condados, ciudades y pueblos. Permite que los condados, ciudades y pueblos adopten ordenanzas locales que los autoricen a: (i) reconocer a cualquier sindicato o asociación de empleados como agente negociador de cualquier funcionario o empleado público, con excepción de los funcionarios constitucionales y sus empleados, e incluyendo a los empleados de las escuelas públicas, y a (ii) negociar colectivamente o suscribir un contrato de negociación colectiva con un sindicato o asociación similar o sus agentes, con respecto a cualquier asunto relacionado con ellos o su empleo. El proyecto de ley establece que cualquier órgano rector de un condado, ciudad o pueblo que no haya adoptado una ordenanza o resolución que contemple la negociación colectiva, dicho órgano rector deberá, en un plazo de 120 días a partir de la recepción de la certificación de la mayoría de los empleados públicos pertenecientes a una unidad que dichos empleados consideren apropiada a los efectos de la negociación colectiva, a realizar una votación para adoptar o no adoptar una ordenanza o resolución que contemple la negociación colectiva de dichos empleados públicos y de cualquier otro empleado público que el órgano rector considere apropiado. El proyecto de ley establece que se aplica la prohibición de huelga a los empleados públicos, independientemente de la existencia de una ordenanza local de ese tipo. El proyecto de ley tiene una fecha de entrada en vigor diferida al 1 de mayo de 2021.

4) HB 757. Empleo público; limitaciones a las investigaciones de organismos estatales y locales relacionados con detenciones, acusaciones o condenas. Prohíbe que los organismos estatales y locales incluyan en sus solicitudes de empleo preguntas referentes a al arresto, la acusación o condena del candidato por algún delito. El proyecto de ley prohíbe preguntar al candidato si alguna vez ha sido arrestado, acusado o condenado por algún delito, a menos que la pregunta tenga lugar durante o después de una entrevista del personal con el candidato. La prohibición no es aplicable a las solicitudes de empleo de organismos de seguridad o a los puestos de trabajo asociados a dichos organismos. La

prohibición tampoco es aplicable a las solicitudes de puestos de trabajo en agencias estatales designados como confidenciales, o empleos en agencias estatales en las que se permite expresamente indagar acerca de las detenciones o acusaciones penales de una persona, de conformidad con lo dispuesto por la ley federal o estatal. En el caso de las localidades, la prohibición tampoco es aplicable a los puestos de trabajo del consejo escolar local.

5) HB 798. Empleo; prohibición de medidas de represalia. Prohíbe que el empleador despida, aplique medidas disciplinarias, amenace, discrimine, sancione o tome otras medidas de represalia contra un empleado relacionadas con su remuneración, términos, condiciones, ubicación o privilegios del empleado a raíz de que éste: i) denuncie una infracción de una ley o reglamento federal o estatal a un supervisor u órgano gubernamental o funcionario de seguridad; ii) sea llamado por un organismo gubernamental o funcionario de seguridad para participar en una investigación, una audiencia o una indagación; iii) se niegue a participar en un acto delictivo que expondría al empleado a asumir responsabilidades penales; iv) se niegue a cumplir una orden del empleador que implique un acto contra una ley o reglamento federal o estatal, y el empleado haya comunicado al empleador que se niega por esa razón; o v) facilite información o testifique ante un organismo gubernamental o funcionario de seguridad que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o indagación sobre una presunta infracción de las leyes o reglamentos federales o estatales por parte del empleador. La persona que denuncie una infracción del presente capítulo podrá iniciar acciones civiles para obtener medidas cautelares, su reincorporación y una indemnización por la pérdida de salarios, prestaciones y otras remuneraciones.

6) HB 833/SB 8. Salario normal; contratos de obras públicas; multas. Exige que los contratistas y subcontratistas, en virtud de cualquier contrato público con un organismo estatal o con una localidad que haya adoptado una ordenanza que exija el pago de salarios normales en la realización de obras públicas, paguen con el salario normal vigente los salarios, sueldos, prestaciones y otras remuneraciones a los técnicos, obreros o trabajadores empleados o contratados para prestar sus servicios en relación con el contrato de obras públicas. Las disposiciones del proyecto de ley no se aplicarán a los contratos de obras públicas inferiores a \$250.000.

El Comisionado de Trabajo e Industria tiene la obligación de determinar la tasa salarial normal para esos contratos públicos sobre la base de las resoluciones aplicables del salario normal realizadas por el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos en virtud de las disposiciones de la ley federal Davis Bacon. Los contratistas o subcontratistas que empleen voluntariamente a un técnico, obrero o trabajador para realizar un trabajo subcontratado dentro del marco de un contrato público a un salario inferior al salario normal, estarán cometiendo un delito menor clase 1. Además, el contratista o subcontratista será responsable de pagar a dichas personas todos los salarios adeudados más intereses y quedará descalificado para licitar en contratos públicos de organismos públicos hasta haber pagado la indemnización completa a todos los damnificados. El proyecto de ley tiene una fecha de entrada en vigor diferida al 1 de mayo de 2021.