

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



C.O.B.R.A.

Uno de los beneficios más apreciados por los empleados es su plan médico. El desmedido aumento en el costo de los servicios médicos unido al temor y la ansiedad generada por los problemas de salud nos llevan a ser víctimas de los vaivenes de esta industria.

Hasta el 1986 los planes médicos eran un privilegio o beneficio que la empresa concedía a sus empleados. Con la aprobación del "Consolidated Omnibus Reconciliation Act" los patronos vinieron obligados a conceder a los ex-empleados y a aquellos que sufrían una reducción en sus horas de trabajo, y a sus familias la continuación, limitando el tiempo, de la cubierta de su plan médico.

C.O.B.R.A. obliga a ofrecer una continuación del beneficio de plan médico a empleados, retirados, esposa/os de empleados/as y sus dependientes sobre todo cuando su terminación de empleo no ha sido provocada por justa causa, siempre que el patrono tenga más de 20 empleados, en más del 50% de los días laborables en el año anterior.

Es importante señalar que el término empleado incluye a los que trabajan a tiempo completo, tiempo parcial, agentes y contratistas independientes, cuando éstos participan en el plan médico.

C.O.B.R.A. permite que se extienda la cubierta del plan médico desde 18 hasta 36 meses dependiendo del evento que lo va a convertir en tal. Un empleado terminado podrá extender su cubierta de plan médico hasta 18 meses pagando el mismo. Un ex-cónyuge, luego de divorciada(o) tiene hasta 36 meses de extensión. Esta cubierta terminará si no se paga, el patrono deja de ofrecer plan médico, el empleado toma otro plan, o entra en medicare, entre otras razones.

La obligación del patrono es la de notificar éste beneficio al beneficiario cuando ocurra el evento que lo va a convertir en tal. El evento clásico que convierte a un empleado en beneficiario de C.O.B.R.A. es la renuncia al empleo o el despido cuando éste no es ocasionado por la conducta impropia del empleado. Otras razones incluye el ser acreedor de los beneficios de "medicare", el divorcio del empleado, muerte del empleado, o cuando un hijo deja de ser dependiente.

El administrador del plan médico deberá estar pendiente a cualquiera de estos eventos pues es su responsabilidad ofrecer y orientar al beneficiario sobre C.O.B.R.A.

Una vez orientado será responsabilidad del beneficiario tomar una decisión; tiene 60 días para hacerlo.

Es por esto que es recomendable que se notifique al empleado sobre los beneficios de C.O.B.R.A. el primer día de trabajo. Asegúrese que el empleado recibe esta orientación de forma verbal y escrita y que la misma es entregada a su esposa/o. Pida que la/el esposa/o confirme por escrito que fue orientado sobre sus beneficios en caso de que surja uno de los eventos cualificadores.

Repita este proceso de orientación en el momento en que haya que tomar la decisión de acogerse o no a C.O.B.R.A. Usted tiene 30 días para notificar al administrador del plan sobre el evento cualificador. Éste tiene 14 días para notificar en persona o por correo al empleado o su familia sobre sus derechos bajo la ley. El beneficiario tiene 60 días para decidir y pagar por el beneficio. Asegúrese de que esta decisión sea evidenciada por escrito.

Recuerde que quien paga el plan médico bajo C.O.B.R.A. es el beneficiario. Éste pagará hasta 102% del costo que paga el patrono por el empleado y en el caso de los incapacitados que deseen extender su cubierta por 11 meses adicionales a los 18 meses, pagará 150% de costo de la cubierta.

Es importante señalar que aunque tomar una licencia bajo el Family Medical Leave Act (F.M.L.A.) no es un evento que cualifique al empleado bajo C.O.B.R.A., si el empleado o sus dependientes menores están cubiertos por el plan y éste no regresa a trabajar después de la licencia, se estaría dando un evento cualificador y tendría derecho a este beneficio.

Las penalidades que impone esta ley son sustanciales por lo que es recomendable que si usted ofrece un plan médico a sus empleado y tiene 20 empleados o más, según definido en el reglamento que aplica a esta ley, se asegure que entiende y cumple los derechos concedidos a los beneficiarios de C.O.B.R.A.

sage
software

CISCO SYSTEMS

MAS 90

MAS 200

Caribe Software

Business Partner since 1997

MAS 90 Consulting, Installation, Technical Support, Training

Cisco Aironet - Wireless Network Installations

Contact: Arturo Castro CPA - Tel (787) 597-3098

P.O. Box 9020777, San Juan, PR 00902-0777

www.caribes.com E Mail: caribes@attglobal.net