

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

PROGRAMA DE TRABAJO COMPARTIDO

Su alternativa al despido

¿CÓMO PUEDE EL TRABAJO COMPARTIDO AYUDAR A MI EMPRESA?

El Programa de Trabajo Compartido le ofrece una alternativa a despedir trabajadores durante las recesiones comerciales al permitirles trabajar en un horario de trabajo reducido y cobrar beneficios parciales del Seguro de desempleo por hasta 26 semanas. En lugar de recortar personal, puede reducir la cantidad de horas de todos los empleados o solo de un determinado grupo.

Por ejemplo: La planta XYZ presenta un Plan de Trabajo Compartido ante el Departamento de Trabajo del Estado y recibe la aprobación para reducir las horas de su departamento de costura en un 20% durante diez semanas. Estos empleados pueden solicitar el Seguro de desempleo. Pueden cobrar el 20% de su beneficio semanal.

Un empleado que gana \$400 por semana podría recibir \$200 en beneficios del Seguro de desempleo si está totalmente desempleado. Según el Programa de Trabajo Compartido, recibiría \$320 por semana en salarios de su empleador (el 20% de \$400 es una reducción de \$80), más \$40 en beneficios de Trabajo Compartido (20% del beneficio del Seguro de desempleo de \$200). Esto totaliza \$360 en salarios y beneficios de Trabajo Compartido por cada semana del plan después de una semana de espera no remunerada. Los empleados elegibles también recibirán \$600 adicionales por semana durante la semana de beneficios que finaliza el 26 de julio de 2020.

El Programa de Trabajo Compartido lo ayuda a mantener empleados capacitados y productivos en el trabajo durante las recesiones comerciales temporales. Esto significa que puede reponerse rápidamente cuando mejoren las condiciones comerciales. Todos los empleadores, incluidos los gubernamentales y sin fines de lucro, pueden tener un plan de Trabajo Compartido. Hasta diciembre de 2020, el gobierno federal pagará el 100% de sus costos por los empleados elegibles en empleos de tiempo completo o parcial. Usted ahorra los gastos de reclutamiento, contratación y capacitación de nuevos empleados. Y le ahorra a sus empleados las dificultades del desempleo total. El Trabajo Compartido le hace saber a los empleados que usted los valora como miembros del equipo. Cuando evita los despidos, le dice a sus empleados que aprecia su trabajo y que quiere continuar, a pesar de las actuales complicaciones.

¿QUÉ REQUIERE UN PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO?

Su Plan de Trabajo Compartido:

- Debe aplicar a los empleados que normalmente trabajan no más de 40 horas por semana
- Debe reducir las horas de trabajo y los salarios correspondientes entre un 20% y 60%
- Debe reemplazar el despido de un porcentaje igual de su fuerza laboral
- No debe reducir o eliminar los beneficios adicionales, a menos que se reduzcan o eliminen para toda la fuerza laboral
- No debe extenderse más allá de las 53 semanas.
- Debe cubrir a todos los empleados en una unidad afectada y reducir sus horas en el mismo porcentaje. Usted puede reducir diferentes unidades en diferentes porcentajes

No puede contratar empleados adicionales para el grupo de trabajo cubierto por el plan mientras el plan esté vigente. Si hay un acuerdo de negociación colectiva vigente, la unidad de negociación colectiva debe aceptar participar en el Programa de Trabajo Compartido.

BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS Y ELEGIBILIDAD

Los empleados pueden participar en el Trabajo Compartido si son elegibles para recibir beneficios regulares del Seguro de desempleo en el Estado de New York. El monto semanal de Trabajo Compartido es la tasa de beneficio semanal de la persona multiplicada por el porcentaje de sus horas y salarios que se reducen según el Plan de Trabajo Compartido. Los trabajadores que participan en el Programa de Trabajo Compartido:

- Pueden recibir un máximo de 26 semanas de beneficios de Trabajo Compartido durante un año de beneficios
- No pueden recibir más en un año de beneficios de los beneficios de Trabajo Compartido combinados con los beneficios del Seguro de desempleo regular de lo que recibirían solo bajo el programa del Seguro de desempleo regular (26 veces la tarifa de beneficio regular)

- Deben estar totalmente disponibles para trabajar para el empleador de Trabajo Compartido, pero no está obligado a buscar otro trabajo
- No son elegibles para beneficios de Trabajo Compartido en ninguna semana en la que reciben beneficios de Compensación Suplementaria de Desempleo (pago SUB)
- Se les reducirán sus beneficios de Trabajo Compartido si trabajan para un empleador diferente o trabajan por cuenta propia

¿CÓMO LA SOLICITO?

Debe emplear al menos dos empleados de tiempo completo que trabajen en el Estado de New York, y durante cuatro trimestres consecutivos, usted o su predecesor deben tener:

- Aportaciones pagadas al Seguro de desempleo
- En lugar de aportaciones, haber elegido reembolsar los beneficios pagados a sus ex empleados

Para presentar una solicitud, visite nuestro sitio web www.labor.ny.gov. Haga clic en “Businesses” (Empresas), luego en “Unemployment Insurance” (Seguro de desempleo) seleccione “UI Online Services” (Servicios en línea de UI). Inicie sesión con su identificación de NY.Gov, o siga las instrucciones para crear una identificación de NY.Gov. Después de iniciar sesión, seleccione “View My UI Information” (Ver mi información de IU) en la página “Perform Work for my Company” (Realizar trabajo para mi empresa). Haga clic en el botón “Shared Work” (Trabajo Compartido) en la parte inferior izquierda.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL TRABAJO COMPARTIDO

¿CUÁNDO COMENZARÁ MI PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO?

En la fecha especificada en su formulario de solicitud o el primer lunes después de nuestra aprobación del plan, la fecha que sea posterior. Envíe su solicitud menos de un mes antes de la fecha de inicio propuesta, pero al menos tres semanas antes de la fecha de inicio del plan deseado. Un Plan de Trabajo Compartido no puede ser retroactivo.

UNA VEZ QUE SE HA APROBADO UN PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO, ¿PUEDO CAMBIARLO?

Sí. Puede cambiar el porcentaje en que se reducen las horas de sus empleados. También puede devolver a los trabajadores a un horario completo durante una semana o más y luego reanudar el plan. Puede retirar personas de la unidad de trabajo afectada o contratar trabajadores de reemplazo. Sin embargo, si desea agregar unidades de trabajo adicionales a su plan, debe enviar una solicitud modificada para su aprobación.

¿PUEDO DESPEDIR A ALGUNOS TRABAJADORES QUE ORIGINALMENTE ESTABAN EN EL PLAN Y AÚN MANTENER EL RESTO EN EL PLAN?

Sí. El Trabajo Compartido aún evitaría el despido de los que permanecen, que es la intención del programa. Como alternativa, puede aumentar el porcentaje de reducción de las horas y los salarios de los empleados para evitar despidos.

UNA VEZ QUE EL PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO ESTÉ VIGENTE, ¿PUEDO CONTRATAR UN REEMPLAZO PARA UN EMPLEADO QUE SE VA A TRABAJAR PARA OTRO EMPLEADOR?

Sí. La ley solo le prohíbe contratar empleados adicionales para trabajar en una unidad afectada. Puede contratar reemplazos para los empleados que se van mientras el plan está vigente.

SI ELIJO TRABAJO COMPARTIDO, ¿DEBO USARLO PARA TODA LA EMPRESA O COMPAÑÍA?

No. Puede usar Trabajo Compartido en uno o más departamentos, turnos o unidades. El plan le permite elegir las áreas afectadas. Debe aplicar reducciones en horas y salarios por igual a todos los empleados en una unidad o departamento participante. Puede reducir las horas y los salarios de los empleados de diferentes departamentos o unidades en diferentes porcentajes, si así lo especifica en el plan.

¿PUEDO UN PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO INCLUIR UNA UNIDAD QUE CONSTA DE UN EMPLEADO?

No. Una unidad afectada debe tener al menos dos empleados en el plan.

¿PUEDEN LOS EMPLEADOS QUE NORMALMENTE TRABAJAN HORAS EXTRAS RECIBIR BENEFICIOS LABORALES COMPARTIDOS SI SE REDUCEN SUS HORAS EXTRAS?

No. Los beneficios de Trabajo Compartido son solo para salarios perdidos debido a una reducción en las horas de “trabajo normal” del empleado. Las horas de “trabajo normal” generalmente no son más de 40 horas por semana.

¿QUÉ EFECTO TIENEN LOS BENEFICIOS DE TRABAJO COMPARTIDO EN MI TARIFA DE SEGURO DE DESEMPLEO?

El gobierno federal financiará el 100% de los beneficios que se paguen a los participantes de Trabajo Compartido para todos los empleados a tiempo completo y parcial en el plan hasta el 31 de diciembre de 2020. El gobierno federal también financiará al 100% los \$600 adicionales en beneficios semanales pagados a los participantes elegibles de Trabajo Compartido hasta la semana de beneficios que finaliza el 26 de julio de 2020. Si tiene preguntas sobre el impacto del Trabajo Compartido en su tarifa de seguro de desempleo, llame a nuestra Sección de Responsabilidad y Determinación al **518-457-2635**.

¿PUEDO ESPECIFICAR QUÉ EMPLEADOS INCLUIR EN EL PROGRAMA DE TRABAJO COMPARTIDO?

Sí. Su plan debe incluir los nombres y números de Seguro Social de todos los empleados participantes, sus horas de trabajo semanales normales y si son empleados estacionales, temporales o intermitentes.

¿DEBO PRESENTAR INFORMES MIENTRAS EL PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO ESTÁ VIGENTE?

Sí. Usted y sus empleados participantes deben certificar cada semana. Esto asegura que a cada empleado se le pague la cantidad adecuada de beneficios de Trabajo Compartido.

¿PUEDEN LOS EMPLEADOS RECIBIR BENEFICIOS DE TRABAJO COMPARTIDO SI SUS HORAS Y SALARIOS SE REDUCEN MENOS DEL 20% O MÁS DEL 60%?

No. Sin embargo, estos empleados pueden ser elegibles para recibir beneficios bajo el programa regular de Seguro de desempleo si sus horas y salarios se reducen más del 60%.

SI MI PLAN DE TRABAJO COMPARTIDO CADUCA PERO LOS EMPLEADOS SIGUEN TRABAJANDO EN UN HORARIO DE TRABAJO REDUCIDO, ¿PUEDEN LOS EMPLEADOS CONTINUAR RECIBIENDO BENEFICIOS DE TRABAJO COMPARTIDO?

No. Los beneficios de Trabajo Compartido se pagan solo mientras su plan está vigente. Para evitar la interrupción de los pagos de beneficios, debe volver a solicitar el Trabajo Compartido antes de la fecha de vencimiento de su plan actual.

¿CON QUIÉN PUEDO COMUNICARME SI TENGO PREGUNTAS SOBRE EL TRABAJO COMPARTIDO O PREGUNTAS SOBRE EL PROCESO DE SOLICITUD?

Nuestra Sección de Responsabilidad y Determinación puede responder preguntas sobre Trabajo Compartido, ayudarlo a completar la solicitud o enviarle una solicitud impresa si es necesario. Llame al **518-457-2635** o escriba a:

New York State Department of Labor
Unemployment Insurance Division,
Liability and Determination Section
State Office Campus
Albany, NY 12240

El Programa de Trabajo Compartido es flexible. Puede personalizarlo para cubrir muchas situaciones de trabajo. Ahorra dinero y resguarda puestos de trabajo. ¡Considere el Trabajo Compartido antes de considerar despidos!