

Programa de Trabajo Compartido

La alternativa al despido

¿Cómo puede el Trabajo Compartido ayudar a mi negocio?

El Programa de Trabajo Compartido proporciona una alternativa para no despedir trabajadores durante periodos de caída en el negocio al permitirles trabajar un horario de trabajo reducido y cobrar los beneficios parciales del Seguro por Desempleo por hasta 26 semanas. En lugar de reducir el personal, usted puede reducir el número 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 Estatal de Trabajo y recibe la aprobación para reducir las horas de su departamento de costura un 20% durante diez semanas. Estos empleados pueden solicitar el Seguro de Desempleo. Pueden cobrar 20% de su beneficio semanal luego de cumplir un período de espera no remunerado de una semana.

Un empleado que gane \$400 por semana puede recibir \$200 en beneficios de Seguro de Desempleo si se encuentra totalmente desempleado. Bajo el Programa de Trabajo Compartido, recibiría \$320 por semana en salarios por parte de su empleador (20% de \$400 es una reducción de \$80), más \$40 en beneficios de Trabajo Compartido (20% de los \$200 del beneficio del Seguro de Desempleo). Esto comprende un total de \$360 en salarios y beneficios de Trabajo Compartido cada semana del plan luego de una semana en espera no remunerada.

El Programa de Trabajo Compartido lo ayuda a mantener empleados capacitados y productivos en el trabajo durante las caídas temporales en el negocio. Esto significa que puede recuperarse rápidamente cuando las condiciones del negocio mejoren. Usted se ahorra los gastos de reclutar, contratar y capacitar empleados nuevos. Además, les evita a sus empleados la adversidad de estar completamente desempleados. El Trabajo Compartido hace saber a sus empleados que usted los valora como miembros del equipo. Al evitar despidos, le hace saber a sus empleados que aprecia su trabajo y que quiere conservarlos, a pesar de los tiempos difíciles.

¿Qué requiere un Plan de Trabajo Compartido?

Su Plan de Trabajo Compartido:

Debe aplicar a empleados que normalmente no trabajen más de 40 horas a la semana;

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

No puede contratar empleados adicionales para el grupo de trabajo cubierto por el plan mientras el mismo esté vigente. Si existe un contrato colectivo de trabajo vigente, la unidad de contrato colectivo debe acceder a participar en el Programa de Trabajo Compartido.

Un programa del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York

Beneficios y elegibilidad del empleado

Los empleados podrán participar en el Trabajo Compartido si califican para recibir los beneficios regulares del Seguro de Desempleo en el estado de Nueva York. Deben cumplir una semana de espera antes de recibir los pagos del beneficio del Trabajo Compartido, a no ser que hayan cumplido un período de espera durante una reclamación existente. La cantidad semanal del Trabajo Compartido corresponde a la tarifa del beneficio semanal de la persona multiplicado por el porcentaje en que sus horas y salarios son reducidos bajo el Plan de Trabajo Compartido. Los trabajadores que participan en el Trabajo Compartido:

- Pueden recibir un máximo de 26 semanas de beneficios de Trabajo Compartido durante un año de prestación;
- No podrán recibir más en un año de prestación de los beneficios del Trabajo Compartido combinado con sus beneficios regulares del seguro de desempleo que lo que recibirían solo bajo el programa de Seguro de Desempleo (26 veces la tasa regular de beneficio);
- Deben estar completamente disponibles para trabajar para el empleador del Trabajo Compartido, pero no requieren buscar otro trabajo;
- No estarán calificados para los beneficios del Trabajo Compartido durante cualquier semana en la que reciban beneficios de la Remuneración Suplementaria de Desempleo (Supplemental Unemployment Compensation, SUB) y
- Le reducirán sus beneficios del Trabajo Compartido si trabajan para un empleador diferente o trabajan por su cuenta.

¿Cómo aplico?

Antes de aplicar:

- Debe contratar al menos dos empleados que trabajen en el estado de Nueva York, y
- Por cuatro trimestres calendario consecutivos, usted, o su predecesor, debe:
 - Pagar las contribuciones de Seguro de Desempleo o
 - En lugar de las contribuciones, optar por reembolsar los beneficios pagados a sus antiguos empleados.

La solicitud para el Trabajo Compartido debe presentarse de tres a cuatro semanas antes de la fecha en la que quiere que comience el plan. Para presentar una solicitud, diríjase a nuestro sitio web www.labor.ny.gov. Haga clic en “Negocios” (Businesses), luego bajo “Seguro de Desempleo” (Unemployment Insurance) seleccione “Servicios en línea de Seguro de Desempleo” (UI Online Services). Ingrese con su identificación de NY.GOV o siga las instrucciones para crearla. Luego de ingresar, seleccione “Ver mi información de Seguro de Desempleo” (View My UI Information) en la página de “Realizar trabajo para mi compañía” (Perform Work for my Company). Haga clic en “Trabajo Compartido” (Shared Work), ubicado en el extremo inferior izquierdo.

Preguntas frecuentes acerca del Trabajo Compartido

P. ¿Cuándo comenzará mi Plan de Trabajo Compartido?

R. En la fecha especificada en su planilla de solicitud o el siguiente lunes luego de la aprobación del plan: la fecha que sea posterior entre las dos. Presente su solicitud menos de un mes antes de la fecha de comienzo propuesta pero al menos tres semanas antes de la fecha deseada de comienzo del plan. No puede aplicar al Plan de Trabajo Compartido con carácter retroactivo.

P. Una vez que un Plan de Trabajo Compartido haya sido aprobado, ¿puedo cambiarlo?

R. Sí. Usted puede cambiar el porcentaje de reducción de las horas de sus empleados o regresarlas a un horario laboral normal por una semana o más y luego continuar con el plan. Si desea agregar unidades de trabajo a un plan existente, puede presentar una solicitud modificada para que sea aprobada.

P. ¿Puedo despedir a algunos trabajadores que originalmente formaban parte del plan y seguir manteniendo al resto en el mismo?

R. Sí. El Trabajo Compartido seguirá evitando el despido de aquellos que quedan, lo cual es el propósito del programa. Como alternativa, usted podría aumentar el porcentaje de reducción de las horas y salarios de los empleados para evitar cualquier despido.

P. Una vez que el Plan de Trabajo Compartido entre en efecto, ¿puedo contratar a un reemplazo para un empleado que renuncie para trabajar con otro empleador?

R. Sí. La ley únicamente le prohíbe que contrate empleados adicionales para trabajar en una unidad afectada. Puede contratar reemplazos para empleados que renuncien mientras el plan esté vigente.

P. Si elijo el Trabajo Compartido, ¿debo usarlo para todo el negocio o compañía?

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

P. ¿Un Plan de Trabajo Compartido puede incluir una unidad conformada por un empleado?

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

P. ¿Aquellos empleados que normalmente trabajan horas extras pueden recibir los beneficios del Trabajo Compartido si se les reduce sus horas extras?

R. No. Los beneficios de Trabajo Compartido son únicamente para los salarios perdidos a causa de reducción de las horas “normales laborales” de los empleados. Las horas “normales laborales” no suelen ser más de 40 horas a la semana.

P. ¿Qué efecto tienen los beneficios del Trabajo Compartido en mi tarifa de Seguro de Desempleo?

R. Los beneficios del Trabajo Compartido se cargan a su cuenta evaluada con base en la experiencia. Esto quiere decir que los beneficios pagados bajo un Plan de Trabajo Compartido serán cargados a su cuenta de Seguro de Desempleo. Esto podría afectar su tarifa de contribución del Seguro de Desempleo, dependiendo de su situación específica. Si tiene alguna duda sobre el impacto del Trabajo Compartido en su tarifa del Seguro de Desempleo, llame a nuestra Sección de Responsabilidad y Determinación al (518) 457-2635.

P. ¿Puedo especificar cuáles empleados deseo incluir en el Programa de Trabajo Compartido?

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

P. ¿Es necesario que presente informes mientras el Plan de Trabajo Compartido está vigente?

R. Sí. Usted y sus empleados participantes deben testificar en línea cada semana. Esto asegura que a cada empleado se le pague la cantidad adecuada de beneficio del Trabajo Compartido.

P. ¿Los empleados pueden recibir los beneficios del Trabajo Compartido si sus horarios y salarios se reducen en menos de 20% o en más de 60%?

R. No. Sin embargo, es posible que estos empleados califiquen para recibir los beneficios bajo el programa regular del Seguro de Desempleo si sus horas y salarios se reducen en más de un 60%.

P. Si mi Plan de Trabajo Compartido se vence pero los empleados siguen trabajando en un horario laboral reducido, ¿los mismos pueden continuar recibiendo los beneficios del Trabajo Compartido?

R. No. Los beneficios del Trabajo Compartido se pagan únicamente mientras su plan esté vigente. Para prevenir la interrupción de los pagos de los beneficios, debe extender el plan existente o solicitar un plan nuevo antes de la fecha de expiración del plan.

P. ¿A quién puedo contactar si tengo dudas acerca del Trabajo Compartido o acerca del proceso de solicitud?

R. Nuestra Sección de Responsabilidad y Determinación puede responder las preguntas sobre el Trabajo Compartido, ayudarlo a llenar la solicitud o enviarle una solicitud impresa si lo necesita. Llame al (518) 457-2635 o escriba a la siguiente dirección:

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 laborales. Ahorra dinero y protege trabajos. ¡Considere el Trabajo Compartido antes de considerar los despidos!

Un programa del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York

El Departamento del estado de Nueva York es un programa/empleador de igualdad de oportunidades.
La asistencia y los servicios auxiliares están disponibles a solicitud de los individuos con discapacidades.