

Preguntas frecuentes (FAQ)



¿Qué es el programa Work Share?

Work Share ofrece a las empresas una alternativa al despido (cesantía). Permite a las empresas mantener a los empleados cualificados en épocas de escasez reduciendo las horas de trabajo. El personal que cumple los requisitos y ve reducidas sus horas de trabajo recibe una parte de los beneficios del desempleo ordinario para compensar la reducción salarial. El programa no sustituye directamente a los salarios, sino que ofrece beneficios parciales de desempleo en proporción a las horas reducidas de los horarios de los empleados.

¿Hay recursos disponibles con una visión general del programa Work Share y de cómo le puede servir a mi negocio?

Sí, ofrecemos dos seminarios web semanales, los martes y los jueves, que proporcionan una visión general del programa y de cómo puede encajar en las empresas. Inscribese a través de la [página web de Work Share](#).

¿Cómo puede un negocio calificar para Work Share?

La mayoría de las empresas pueden ser elegibles para el programa Work Share. La inscripción en el programa comienza presentando un breve plan sobre cómo se utilizará el programa y certificando que se seguirán las normas y directrices del programa. Para poder acogerse al programa Work Share, el empresario debe tener tres (3) o más empleados que no sean estacionales, temporales o intermitentes y que cobren salarios de Oregon. Los empleados que tengan una solicitud de Desempleo con otro estado o que hayan agotado previamente sus beneficios de Desempleo de Oregon y no pueden presentar una nueva solicitud no son elegibles para participar en el plan de Work Share.

No quiero despedir a mis empleados, pero con la reducción de ingresos, no puedo mantenerlos en su horario a tiempo completo.

¿Puede ayudarme Work Share?

Sí. Work Share puede ayudar a evitar los despidos. Si reduce las horas trabajadas por el empleado entre un 10% y un 50% durante la semana, éste puede recibir una cantidad proporcional de beneficios del Desempleo.

¿Cómo se financia Work Share y afectará a mi tasa impositiva?

Work Share se financia del mismo modo que el desempleo tradicional, a través de los impuestos sobre las nóminas que pagan los empresarios. La excepción son algunos empleadores gubernamentales, tribales y sin fines de lucro que son "empresas reembolsadoras" y reembolsan al Fondo Fiduciario de Desempleo los beneficios abonados en lugar de los impuestos. Aunque el Work Share puede dar lugar a un aumento de los impuestos, suele ser menos significativo en comparación con un recorte de personal.

¿Cuántos empleados pueden participar en el programa?

Work Share requiere un mínimo de tres (3) empleados, pero no hay un número máximo de empleados que puedan participar en el programa. No es necesario que tres (3) empleados soliciten cada semana. Siempre que tenga al menos tres (3) empleados calificados en su empresa mientras participe en el programa, su plan permanecerá activo.

¿Cuáles son las responsabilidades del empleado mientras participa en el programa?

Los trabajadores serán responsables de gestionar su propia solicitud, lo que incluye establecer su solicitud inicial de desempleo, completar las solicitudes semanales y supervisar el estado de su solicitud. No están obligados a buscar trabajo mientras estén en el programa. Si disponen de ingresos secundarios, deben declararlos en su solicitud semanal.

¿Cuánto pueden recibir los empleados a través del programa?

La cantidad semanal de beneficios del Work Share depende de:

- Los parámetros de sus respectivas solicitudes de desempleo
- La cantidad de reducción de sus horas semanales pagadas
- La cantidad de ingresos secundarios que han acumulado fuera de su empresa beneficiaria del Work Share.

Ejemplo: Jaime tiene derecho a una solicitud de desempleo con una cantidad semanal de beneficios de \$750. Jaime trabaja normalmente 40 horas semanales y gana \$1150. Las horas de trabajo de Jaime se reducen en un 20%, por lo que trabaja 32 horas semanales y gana \$992. Si no hubiera ningún factor de exclusión para esa semana, Work Share le abonaría el 20% de la cantidad de los beneficios semanales del desempleo: $20\% \times \$750 = \150 .

¿Cómo afecta el programa a los beneficios de los empleados?

No debe haber cambios en los beneficios proporcionados por la empresa. Para poder participar en el programa, las empresas deben seguir proporcionando beneficios (como seguro médico y beneficios de jubilación) en los mismos términos y condiciones que cuando el empleado afectado trabajaba sus horas semanales habituales.

¿Cómo afecta la participación en Work Share a las cotizaciones de jubilación de mis empleados?

Los empleados que participan en Work Share deben conservar la cobertura del plan de jubilación en las mismas condiciones que los empleados que no participan en Work Share. Las horas reducidas en el marco del plan Work Share deben acreditarse a efectos de participación, adquisición de derechos y acumulación de beneficios como si no se hubieran reducido las horas semanales o el trabajo habituales. No obstante, el importe en dólares de las contribuciones de la empresa a un plan de contribuciones

definidas basado en el salario del trabajador puede ser menor debido a la reducción del salario del trabajador.

Ejemplo: Las contribuciones de jubilación a un plan de contribuciones definidas se basan en las horas trabajadas por el empleado. Si todos sus empleados trabajan normalmente 40 horas semanales, pero su jornada se reduce en un 20% a 32 horas, deben ser tratados como si hubieran trabajado 40 horas a efectos de participación, adquisición de derechos y acumulación de beneficios. La cuantía de la contribución de la empresa al plan se reduciría en un 20%. El porcentaje de contribución de la empresa no varía, pero las cantidades reales aportadas disminuyen debido a que los ingresos semanales del trabajador son menores.

¿Pueden participar en Work Share las empresas que cotizan a PERS?

Sí, los empleados que trabajan menos horas deben recibir el mismo trato que los que trabajan horas regulares a efectos de elegibilidad para el plan, adquisición de derechos y acumulación de beneficios (es decir, años de servicio). Estos componentes están relacionados con el tiempo/las horas trabajadas. La empresa participante en PERS debe certificar que ningún empleado que participe en el plan Work Share verá reducidas sus horas de trabajo por debajo de 50 al mes y 600 al año.

¿Cuáles son los pasos que debo seguir para solicitar el Work Share y administrar el programa?

- **Paso 1** - Las empresas solicitan el programa Work Share en nombre de sus empleados completando una solicitud del programa Work Share y una lista de participantes a través de Frances en Línea.
- **Paso 2** - Una vez aprobado el plan, si aún no tienen una solicitud de desempleo establecida, cada empleado participante debe presentar una solicitud inicial a través de Frances en Línea para establecer su solicitud de Desempleo.
- **Paso 3** - Una vez establecidas las solicitudes iniciales, los empleados comienzan a presentar semanalmente las solicitudes de Work Share a través de Frances en Línea.
- **Paso 4** - Si alguno de los empleados participantes se separa de la empresa, la empresa deberá actualizar su lista de participantes en el plan Work Share para eliminar a dicho empleado del plan.

¿Cuánto se tarda en aprobar el plan Work Share?

Por lo general, las solicitudes se tramitan en un plazo de dos (2) semanas. Ese plazo puede variar de un solo día a dos (2) semanas en función del número de solicitudes en curso en ese momento. Para conocer los plazos de aprobación actuales, póngase en contacto con nosotros en el (503) 947-1800, opción 4.

¿Cuáles son los plazos de presentación para las solicitudes iniciales?

Las solicitudes iniciales establecen una solicitud de Desempleo para que los trabajadores puedan recibir los beneficios semanales. No pueden solicitar beneficios semanales sin que se haya establecido una solicitud válida al Seguro de Desempleo. Las solicitudes iniciales son válidas para la semana laboral fijada en la fecha en que se presentan. No se pueden antedatar antes de la semana de su envío.

Ejemplo: El jueves 3/7/2024 se completa una solicitud inicial. La solicitud de desempleo se establecerá para la semana del 3/3/2024 al 3/9/2024. Esta es la primera semana elegible para solicitar beneficios.

¿Cómo solicito una semana en Work Share?

Los empleados deben presentar las solicitudes semanales de beneficios de Work Share a través de Frances en Línea a más tardar siete (7) días después del final de la semana laboral para la que se solicitan los beneficios. En la solicitud deben figurar cualquier ingreso secundario obtenido, las oportunidades de trabajo perdidas u otro tiempo remunerado utilizado durante la semana solicitada.

Todas las solicitudes semanales deben cumplir nuestras normas de puntualidad - véase "¿Cuáles son los requisitos de puntualidad para presentar solicitudes semanales?"

¿Cuánto tardan las solicitudes semanales en tramitarse?

Por lo general, una vez presentadas en Frances en Línea, las solicitudes semanales se tramitarán de un día para otro. Si hay algún problema de beneficios con la solicitud que requiera adjudicación, el proceso de pago puede retrasarse hasta que se resuelva el problema de beneficios.

¿Cuáles son los plazos de presentación de las solicitudes semanales?

Las solicitudes semanales deben presentarse durante los siete (7) días calendario siguientes a la semana laboral que se solicita. La "semana laboral" se define de domingo a sábado. Todas las solicitudes semanales deben presentarse durante el periodo de domingo a sábado de la semana siguiente a la semana solicitada.

Ejemplo: A los empleados se les redujeron las horas durante la semana del 3/3/2024 al 3/9/2024. La solicitud semanal correspondiente a esa semana debe presentarse entre el 3/10/2024 y el 3/16/2024.

Frances en Línea no permitirá que se solicite antes del 3/10/2024.

Si la solicitud semanal se presenta después del 3/16/2024, la semana se seguirá procesando, pero las solicitudes individuales de la semana se rechazarán por no cumplir los requisitos de puntualidad.

¿Qué pasa si mis empleados tienen reducciones que están fuera del margen de 10% - 50% de Work Share para la semana?

Si se presenta una solicitud semanal en la que las horas de trabajo de un empleado no se ajustan al porcentaje de reducción del 10% al 50% de las horas de Work Share, la semana se tramitará conforme a las directrices habituales de solicitud semanal de beneficios por desempleo. Un solicitante puede tener derecho a los beneficios de desempleo si trabaja menos de 40 horas a la semana.

Si un solicitante es despedido temporalmente, hay un límite de cuatro (4) semanas consecutivas permitidas antes de ser eliminado del programa Work Share. Después de cuatro (4) semanas consecutivas, ya no se considera que el trabajador esté temporalmente despedido, tendría que inscribirse en WorkSource y empezar a realizar búsquedas de trabajo para poder optar a los beneficios. Si vuelven a trabajar, pueden ser reintegrados al programa Work Share si cumplen con los requisitos de elegibilidad.

¿Afectan las vacaciones, la baja por enfermedad, el permiso pagado o cualquier otro tiempo libre a la solicitud semanal de un(a) empleado(a)?

La legislación laboral de Oregon exige que los solicitantes puedan trabajar, estén disponibles para trabajar y busquen trabajo activamente para recibir los beneficios. Los solicitantes de Work Share ya están empleados, por lo que la "búsqueda activa de trabajo" no es relevante. Sin embargo, si un empleado está ausente por estar de baja, puede que no se le considere "disponible" y, por tanto, no tenga derecho a los beneficios. El estatuto OAR 471-030-0071 permite algunas ausencias, entre las que se incluyen: servicio de jurado, permiso por duelo, enfermedad, cuidado de un familiar directo del empleado que necesite atención médica o en respuesta a una emergencia declarada. Otras ausencias deben revisarse para determinar si cumplen los requisitos para la semana solicitada.

Si en una solicitud semanal se identifica una oportunidad de trabajo perdida, se requiere una revisión de la adjudicación para determinar el motivo de la oportunidad de trabajo perdida y cómo aplicar la ley y la norma de desempleo al caso.

¿Cómo anotan los empleados la solicitud semanal si incluye un día festivo pagado (por ejemplo, el Día de los Caídos, el Día de los Veteranos, Navidad)?

Un día festivo pagado se considera igual que un día trabajado. Los empleados cobran por las horas trabajadas. Su "salario" semanal y las "horas pagadas" deben incluir el salario y las horas de vacaciones pagadas, como si se hubiera trabajado ese día.

¿Cómo marcan los empleados la solicitud semanal si la empresa está cerrada por inclemencias del tiempo u otro imprevisto?

Si una empresa funciona normalmente durante el día pero, debido a circunstancias imprevistas, debe cerrar, las horas perdidas por los empleados se consideran "no ofrecidas" y cuentan para su reducción de horas de la semana.

¿Es necesario que los empleados presenten solicitudes semanales todas las semanas?

La solicitud semanal es voluntaria y no es un requisito para permanecer en Work Share.

168¿Qué es una “semana de espera”?

Una "semana de espera" es la primera semana en que se presenta una solicitud semanal y cumple todos los requisitos. La ley de Oregon exige que los solicitantes cumplan una semana de espera por solicitud antes de que puedan pagarse los beneficios. No obstante, para cumplir el requisito de la "semana de espera" es necesario presentar una solicitud semanal que reúna los requisitos.

¿Qué debe hacer la empresa si sus empleados reciben un aviso de que se les ha negado una semana de beneficios?

Para mantener la confidencialidad de su solicitud, los trabajadores deben ponerse en contacto directamente con el programa Work Share. Aunque intentamos ser lo más complacientes y abiertos posible con las empresas de Work Share, la mejor forma de resolver los problemas individuales de las solicitudes es directamente con el o la solicitante.

¿Qué ocurre si un(a) empleado(a) se separa de la empresa en la que trabaja?

La empresa del programa Work Share realiza los cambios necesarios en su lista de participantes a través de Frances en Línea. Esto eliminará al participante del programa Work Share y transferirá su solicitud al desempleo regular.

¿Cuáles son las normas y leyes que rigen el Programa de Work Share de Oregon?

Oregon Administrative Rule (Norma administrativa de Oregon)
(OAR) 471-030-0079, Shared Work Plans and Benefits

Oregon Revised Statutes (Estatutos enmendados de Oregon):

ORS 657.370, Definitions for ORS 657

ORS 657.375, Plan applications

ORS 657.380, Eligibility of employees

ORS 657.385, Method of paying benefits

ORS 657.390, Employer charged for benefits in same manner as regular or extended benefits