

Una guía para los trabajadores de Massachusetts: Lo que usted debe saber para participar en WorkShare



WorkShare: Un programa que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores en Massachusetts.

El objetivo del Programa de WorkShare de Massachusetts es preservar los empleos de los trabajadores del estado cuando es necesario que sus empleadores reduzcan los costos de sueldos. WorkShare está diseñado para ayudar tanto a empleadores como a empleados durante una reducción temporal en las ventas o la producción.

Cuando un empleador participa en WorkShare permite que los trabajadores:

- mantengan sus empleos,
- continúen recibiendo beneficios de la compañía, y
- utilicen y desarrollen sus habilidades.

En lugar de despedir a los trabajadores, con WorkShare, un empleador reduce las horas de trabajo de una cantidad de empleados. Si bien se reducen los salarios de los empleados con WorkShare, ellos mantienen su seguro médico y otros beneficios – y la disminución de sueldos está compensada en parte por los beneficios de seguro de desempleo.

WorkShare: Quiénes son elegibles para participar

Todos los empleadores de Massachusetts son elegibles para participar en el Programa de WorkShare. Esto incluye tanto a las grandes corporaciones con cientos de empleados como a las pequeñas empresas con solo dos empleados, también a las organizaciones con o sin fines de lucro, así como incluso a las entidades gubernamentales.

Cualquier trabajador que fuera elegible para recibir beneficios regulares de seguro de desempleo es también elegible para participar en el Programa de WorkShare.

Cómo agregar sus beneficios de WorkShare

1. En el trabajo

- Usted recibirá un sueldo equivalente al número de horas que trabaje durante la semana.
- Si trabaja el 80 por ciento de sus horas regulares, usted recibirá el 80 por ciento de su sueldo regular.
- Usted recibirá sus beneficios regulares de seguro médico.
- Si existe alguna modificación en cualquiera de sus complementos salariales, se le explicarán los motivos.



A fin de ser elegible para los beneficios de WorkShare, usted debe trabajar o se le debe pagar por todas las horas que su empleador haya establecido en el plan de WorkShare.

En calidad de ejemplo, el plan de su empleador puede ser que todos los empleados trabajen 32 horas a la semana, en lugar de 40 horas.

Si usted falta en algún momento de la semana, y trabaja menos de 32 horas y la licencia por enfermedad, por vacaciones, y cualquier otro tipo de licencia no cubre tal periodo, usted no será elegible para los beneficios de WorkShare durante dicha semana. Por ejemplo, si llega dos horas tarde al trabajo y no se le paga por tales horas, usted no recibirá beneficios de WorkShare durante esa semana.

Su empleador tiene que programar la misma cantidad de horas para todos los trabajadores en la unidad afectada. Si cualquier persona en la unidad está programada para trabajar o trabaja más de las horas indicadas en el plan, puede que se descalifica a la unidad entera de recibir beneficios para esa semana.

2. Beneficios de seguro de desempleo de WorkShare

Los beneficios de WorkShare se basan en beneficios regulares de seguro de desempleo. La primera semana de su reclamación en que es elegible para recibir beneficios es su "período de espera". Las leyes de Massachusetts exigen este período de espera y no se le pagarán los beneficios de esa semana. Se utilizan varias medidas para determinar sus beneficios de WorkShare.

Su Tasa de Beneficios de Seguro de Desempleo

Bajo WorkShare, usted presentará una reclamación de Seguro de Desempleo.

- La DUA determinará su tasa de beneficios de seguro de desempleo. Ésta es el importe de los beneficios que recibiría si estuviese totalmente desempleado.
- Para realizar esto, la DUA necesitará información sobre sus ingresos durante los 15 meses previos a la presentación de su reclamación.
- Se sumarán los ingresos más altos que obtuvo en dos trimestres y se dividirán entre 26 (el número de semanas en dos trimestres) para determinar su sueldo semanal promedio.
- Su tasa de beneficios de seguro de desempleo es la mitad de su sueldo semanal promedio. Sin embargo, su tasa de beneficios no puede exceder el máximo establecido por la ley. La tasa de beneficios máxima actual es \$1033 a la semana.

Si usted no es elegible para recibir beneficios de seguro de desempleo en Massachusetts, no será elegible para recibir beneficios de WorkShare. Puede que no sea elegible para los beneficios de seguro de desempleo porque usted no ha ganado el suficiente dinero como para establecer una reclamación o porque tiene una reclamación de seguro de desempleo pendiente en algún otro estado.

Su tasa de beneficios de WorkShare

Se usa la tasa de beneficios de seguro de desempleo para determinar los beneficios de WorkShare.

- La tasa de beneficios de WorkShare se calcula utilizando el porcentaje en la reducción de las horas de trabajo.
- Si le disminuyen las horas de trabajo en un 20 por ciento, entonces sus beneficios de WorkShare serán el 20 por ciento de su tasa de beneficios de seguro de desempleo.

Ejemplo:

El empleado A por lo regular trabaja 40 horas a la semana. Su empleador le disminuye el 20 por ciento de sus horas. Su sueldo semanal promedio era \$500.

Tasa de beneficios de seguro de desempleo: \$250 a la semana

- Beneficios de WorkShare (20 por ciento de la tasa de beneficios de seguro de desempleo) \$50 a la semana.
- El empleado A recibe el 80 por ciento de su sueldo regular más \$50 a la semana en beneficios de WorkShare.

A por lo regular trabaja 40 horas a la sem. Su empleador le disminuye el 20 por ciento de sus horas. Su sueldo semanal promedio era \$500.

Beneficios de WorkShare (20 por ciento de la tasa de beneficios de seguro de desempleo) \$50 a la semana.

El empleado A recibe el 80 por ciento de su sueldo regular más \$50 a la semana en beneficios de Agregar la subvención por dependientes.

Si tiene hijos que dependen de usted, puede ser también elegible para recibir subsidio por dependientes que son \$25 por cada niño por semana bajo un desempleo completo. El importe de este subsidio que tal vez reciba es también equivalente a la reducción de porcentaje en su salario semanal.



Puede ser elegible para recibir un subsidio por dependientes si usted es el apoyo económico principal o total de cualquiera de los siguientes dependientes que:

- Son menores de 18 años de edad;
- Son menores de 24 años de edad y son estudiantes de tiempo completo en alguna institución educativa;
- Son mayores de 18 años de edad y están incapacitados debido a una discapacidad física o mental.

Ejemplo:

El empleado B también trabaja 40 horas a la semana con un 20 por ciento de reducción en sus horas. Su sueldo semanal promedio era también \$500. El empleado B tiene dos hijos, uno de 3 y otro de 6 años de edad.

Tasa de beneficios de seguro de desempleo: \$250 a la semana

Subvención por dependientes para dos hijos: + \$50 a la semana

Total de beneficios de seguro de desempleo = \$300 a la semana

Beneficios de WorkShare (20 por ciento de los beneficios de seguro de desempleo): \$60 a la semana

El empleado B recibe el 80 por ciento de su sueldo regular más \$60 a la semana en beneficios de WorkShare.

Cómo afecta WorkShare los beneficios de Seguro de Desempleo

Una vez que se establece una reclamación de seguro de desempleo, se calcula un "crédito de beneficios". El crédito de beneficios es el importe total de los beneficios a los que potencialmente usted es elegible para cobrar durante el año de beneficios – que es la "vida" de 52 semanas de una reclamación.

Cada reclamación también tiene una "duración de beneficios que usted es elegible para cobrar beneficios completos de seguro de desempleo (no incluyendo el subsidio por los dependientes).

Ejemplo:

Si alguien tuviera un crédito de beneficios de \$7,500 y una tasa regular de beneficios de seguro de desempleo de \$250, podría cobrar beneficios completos de desempleo durante 30 semanas.

Sin embargo, cuando usted cobra beneficios de WorkShare, su crédito de prestación **sólo** se reduce según el importe de su pago real de WorkShare (sin incluir su subvención por dependientes).

Dado que sus beneficios de WorkShare son menores que lo que serían sus beneficios regulares de desempleo, el número potencial de semanas que usted puede cobrar se extiende más allá del número de semanas de su reclamación regular de desempleo.

Ejemplo:

Bajo este programa de WorkShare, los trabajadores reciben una parte de los beneficios de desempleo que equivale a la reducción en horas de trabajo. Si la reducción en horas laborales es del 40 por ciento, los beneficios de WorkShare son del 40 por ciento de la tasa de beneficios de seguro de desempleo.

Si la tasa de beneficios de seguro de desempleo fuera de \$250, el pago semanal de WorkShare sería \$100. Esto quiere decir que la duración potencial de los beneficios sería de más de 30 semanas.

En este ejemplo, si el plan fuera por 20 semanas, un participante de WorkShare hubiera cobrado \$2,000 de los \$7,500 disponibles para los beneficios completos de seguro de desempleo. Esto significa que

\$5,500 permanece en la reclamación de seguro de desempleo. Ese dinero estaría disponible para las 22 semanas restantes en la duración de la reclamación, si el empleado fuera a estar totalmente desempleado.

Conforme a la ley, la duración máxima de una reclamación de seguro de desempleo es de 52 semanas. Cualquier reclamación que permanezca después de las 52 semanas ya no estaría disponible.

Usted también debe saber

También debe enterarse de otras características del programa de seguro de desempleo.

Si trabaja a tiempo parcial para otro empleador. Si trabaja en un segundo empleo, a tiempo parcial, los empleadores que no están bajo el programa de WorkShare, tendrán que llenar un formulario reportando sus ingresos a tiempo parcial. Su empleador bajo el programa de WorkShare guardará estos formularios. Una vez que sea llenado este formulario, se lo debe entregar a su empleador de WorkShare, de modo que los ingresos de este segundo empleo puedan ser tomados en cuenta para hacer cualquier ajuste necesario de sus beneficios de WorkShare.

Cualquier salario que usted gane de un segundo empleo que sea más de \$246 a la semana será deducido dólar por dólar de sus beneficios de WorkShare.



Ejemplo:

El empleado A tiene un empleo a tiempo parcial que le paga \$140 a la semana. El empleado A no tendrá ninguna reducción en sus \$50 a la semana de los beneficios de WorkShare.

El empleado A recibe el 80 por ciento de su sueldo regular, sus ingresos a tiempo parcial de \$140 a la semana, más \$50 a la semana en beneficios de WorkShare.

El empleado B también tiene un empleo a tiempo parcial que le paga \$250 a la semana. El empleado B tendrá una reducción en sus beneficios de WorkShare.

Tasa de beneficios de seguro de desempleo: \$250 a la semana
Subvención por dependientes para dos hijos: + \$50 a la semana

Total de beneficios de seguro de desempleo: = \$300 a la semana

Beneficios de WorkShare (20 por ciento de los beneficios de seguro de desempleo): \$60 a la semana

Importe de los ingresos a tiempo parcial en exceso de \$246 - \$4 a la semana

El empleado B recibe el 80 por ciento de su sueldo regular, sus ingresos a tiempo parcial de \$250 a la semana, más \$56 semana en beneficios de WorkShare.

Los beneficios de seguro de desempleo son imponibles

Sus beneficios de WorkShare no estarán sujetos a impuestos cuando los reciba, pero tiene que reportarlos al presentar su declaración de impuestos sobre los ingresos. En enero, recibirá por correo un formulario 1099G que le indicará el importe total que ha recibido en beneficios durante el año anterior. Incluya este importe en sus declaraciones de impuestos estatales y federales.

Anteriores pagos en exceso de seguro de desempleo

Si recibió beneficios de seguro de desempleo a los que usted no tenía derecho y no los devolvió voluntariamente a la DUA, se tomarán sus beneficios de a WorkShare para cubrir cualquier importe de pago en exceso hasta que el saldo sea pagado.

Lo que debe hacer su empleador

Su empleador entregará un plan al Departamento de Asistencia al Desempleo (DUA). En un plazo de 15 días hábiles, el DUA notificará a su empleador si el plan ha sido aprobado. Si no está aprobado, su empleador podrá presentar otro plan. A continuación, encontrará la información que su empleador tendrá que proporcionar al DUA.

Su empleador debe:

- Especificar la unidad o unidades que participarán en el Programa de WorkShare. Estos empleados deben trabajar en un grupo claramente definido. El grupo puede ser la compañía en su totalidad, una de las instalaciones, un departamento, un turno, una función laboral u otra unidad definida.
- Certificar que la reducción en las horas de trabajo es en lugar de un despido, y dar el motivo para la duración que se espera de la reducción laboral.

- Decidir por anticipado la duración del plan de WorkShare. Puede variar de 1 a 52 semanas. Las fechas de inicio y término deben estar especificadas. Dado que los beneficios de seguro de desempleo se pagan en las semanas que empiezan en domingo y terminan en sábado, el plan debe tener una fecha inicial en domingo y una fecha final en sábado. Identificar a los empleados de la unidad afectada por nombre, su número de seguro social, sus horas de trabajo normales a la semana, y la reducción propuesta de las horas laborales. Todos los empleados de la unidad afectada deben estar incluidos en el plan de WorkShare y todos deben tener la misma reducción en horas.
- Aplicar el plan solamente a empleados de tiempo completo o de tiempo parcial permanentes. Los empleados por temporada no pueden participar en el Programa de WorkShare.
- Conseguir un acuerdo para el plan por parte del sindicato, si los trabajadores están cubiertos por negociaciones colectivas. Cuando se presenta la solicitud de WorkShare, se necesitarán las firmas pertinentes de los funcionarios del sindicato.
- Asegurar que la reducción en las horas semanales normales sea compartida de manera equitativa entre todos los trabajadores de la unidad o unidades definidas. La reducción en horas puede variar de 10 a 60 por ciento.
- Continuar proporcionando los mismos beneficios de seguro médico a los empleados en las unidades afectadas. Esto quiere decir que sus beneficios de seguro médico no pueden ser modificados debido a sus horas reducidas de trabajo
- Continuar proporcionando beneficios de jubilación [bajo un plan de pensión de beneficios según se define en la Sección 3(35) de la Ley de 1974 sobre Seguridad de los Ingresos por Jubilación del Empleado] a los empleados que participan en el Programa de WorkShare. Cualquier modificación que se haga a los beneficios de jubilación debe ser clarificada.
- Convenir en proporcionar todos los informes y datos necesarios para la administración del plan, y brindar acceso a la DUA a todo registro que sea necesario para verificar y evaluar el plan.
- Estar actualizado con las contribuciones de desempleo, pagos en lugar de contribuciones, modificaciones de intereses o multas que se les debe al Departamento de Asistencia al Desempleado.

Encontrará información sobre el Programa de WorkShare en el sitio web del Departamento de Asistencia al Desempleado en mass.gov/WorkShare. Si tiene preguntas sobre el programa de WorkShare, favor de contactar el Departamento de Asistencia al Desempleado oficina de WorkShare al (617)-626-5521.

