



Preguntas frecuentes para empleadores sobre regreso al trabajo

La obligación principal de un reclamante es volver a trabajar. La intención del programa de seguro de desempleo es ayudar a las personas durante los períodos de desempleo cuando no hay trabajo adecuado disponible. Sin embargo, si existen un trabajo adecuado, el reclamante tiene la obligación de solicitar y aceptar el trabajo ofrecido. Rechazar un trabajo adecuado puede resultar en la pérdida de beneficios de desempleo.

Volviendo al empleo de tiempo completo.

Una vez que su empleado regresa al trabajo a tiempo completo, no es necesario ponerse en contacto con el Department of Workforce Services. Simplemente dejan de presentar su reclamo semanal y este automáticamente será cerrado por el sistema.

Si una vez más se quedan desempleados o sus horas son reducidas, solicitan un seguro de desempleo en línea en jobs.utah.gov/ui/home. Dependiendo de la fecha en que hagan su solicitud, el reclamo cerrado se volverá a abrir, o si el reclamo ya expiró, se les indicará a que hagan un nuevo reclamo.

Volviendo al empleo a tiempo parcial.

Si su empleado regresa al trabajo a tiempo parcial, dependiendo del número de horas trabajadas y los ingresos brutos durante una semana, todavía pueden ser elegibles para beneficios de desempleo parciales.

Si regresan al trabajo a tiempo parcial, pueden continuar presentando reclamos semanales. Recuérdeles que informen de las ganancias brutas (antes de impuestos/deducciones) para la semana, independientemente de cuándo se pague. El sistema ajustará su pago semanal de la prestación por desempleo en función de los salarios brutos reportados. No informar correctamente el trabajo y las ganancias o rechazar el trabajo puede resultar en pagos excesivos o posiblemente en una sanción por fraude y acusación judicial.

Recuerde, una vez que el trabajo regresa a tiempo completo, o su empleado comienza a ganar un monto consistente por encima de sus beneficios semanales, ya no son elegibles para beneficios y simplemente deben dejar de hacer sus reclamos.

¿Qué pasa con el pago de estímulo de la Compensación Federal por Desempleo Pandémico de \$600 (FPUC, por sus siglas en inglés)?

Siempre y cuando su empleado sea elegible para por lo menos un pago semanal de desempleo de \$1, también recibirá el pago de estímulo de \$600 FPUC. Si sus ganancias por una semana exceden su monto de beneficio semanal no se les pagará desempleo regular para esa semana, esto también significa que el pago adicional de \$600 no será pagado.

Estoy listo para reabrir/incrementar el negocio y llamar a mis empleados de nuevo para trabajar. ¿Qué debo comunicar a mi empleado?

Debe comunicar de forma directa y clara los detalles sobre el trabajo ofrecido. Los detalles deben incluir la fecha de inicio, tiempo completo / tiempo parcial, el salario, tipo de trabajo, horas, ubicación general y condiciones del trabajo. El empleado debe entender que se está ofreciendo trabajo en lugar de una discusión general de las posibilidades de trabajo. Si se hace una oferta de empleo, debe quedar claramente entendido que se trata de una oferta de trabajo. Si rechazan la oferta de trabajo, hágalos saber que deben informar de este rechazo al hacer su reclamo semanal.

¿Cómo reporto cuando un empleado se niega a volver al trabajo o rechaza una oferta de trabajo?

Puede notificar que un empleado ha rechazado trabajar en jobs.utah.gov/ui/home/Fraud/FraudForm. Por favor, informe la fecha en que realizó la oferta de trabajo, la fecha en que el empleado debía haber regresado a trabajar y una descripción de cómo comunicó directamente la oferta al empleado. También informe los siguientes detalles sobre el trabajo ofrecido:

- Detalles sobre el trabajo ofrecido:
- Fecha en que comenzaría el trabajo
- Si el trabajo era de tiempo completo o tiempo parcial
- Tasa de pago
- Tipo de trabajo a ser realizado
- Motivo del rechazo del reclamante (si la indica)
- ¿Se está proponiendo al reclamante regresar el mismo tipo de trabajo realizado anteriormente? Si no, describa las condiciones del trabajo anterior.
- Método que usó para ofrecer el trabajo al empleado

Recibí fondos de la SBA (como el Programa de Protección de Nómina) para pagar los salarios de los empleados sus salarios, ¿cómo afecta eso a su reclamo de seguro de desempleo?

Cada semana que se paga a un empleado, necesita reportar sus ganancias brutas en su reclamo semanal. Si el monto de los ingresos excede el monto semanal del beneficio por desempleo, no recibirá ningún beneficio para esa semana.

Para cualquier semana que un empleado gane y reporte menos de su beneficio semanal por desempleo, se le puede pagar un beneficio de desempleo parcial. Si usted paga a los empleados por semanas retroactivas en las cuales también recibieron desempleo, entonces los empleados tendrán que devolver cualquier beneficio de desempleo al departamento. Si no se informa correctamente sobre el pago retroactivo, se pueden producir pagos excesivos o, posiblemente, haya una sanción por fraude y acusación judicial. Sus empleados deben comunicarse con el Equipo de Reclamos y Reempleo por el número telefónico 801-526-4400, o por el número de discado gratuito 888-848-0688, o chatear en línea en jobs.utah.gov.

¿Se verá afectado el pago de la Compensación Federal por Desempleo Pandémico (FPUC) de \$600 si pago a mis empleados su salario regular?

El pago de la FPUC es un pago adicional al pago regular de desempleo de alguien. Para calificar para ese dinero adicional, un reclamante debe ser elegible para por lo menos \$1 en pagos regulares de desempleo para la semana. Los \$600 no serán pagados por cualquier semana que el reclamante gane más que el monto regular de desempleo.

Si usted hace pagos retroactivos, o si paga a su empleado un salario retroactivo que hace que su empleado pague su desempleo regular, también tendrá que pagar los \$600 que recibió por las semanas afectadas.

Si estoy trayendo de regreso al trabajo a mis empleados y les pagaré salarios por semanas retroactivas que ya han sido pagados por el seguro de desempleo. ¿Qué debo hacer?

Si usted paga a sus empleados semanas retroactivas y estos a su vez, también solicitaron beneficios de desempleo para esas mismas semanas, tendrán que notificar al departamento que han recibido el pago retroactivo. Si no se informa correctamente sobre el pago retroactivo, se pueden producir pagos excesivos o, posiblemente, haya una sanción por fraude y acusación judicial. Sus empleados deben comunicarse con el Equipo de Reclamos y Reempleo por el número telefónico 801-526-4400, o por el número de discado gratuito 888-848-0688, o chatear en línea en jobs.utah.gov.

Mi empleado no puede regresar al trabajo porque sus hijos no están en la escuela debido a la decisión del Gobernador de terminar el año escolar vía remota por internet. ¿Hay alguna opción para el cuidado de niños?

Los programas de cuidado infantil de Utah están abiertos y disponibles para las familias que necesitan de este servicio. Los programas de cuidado infantil están implementando estrictos protocolos de seguridad para ayudar a reducir la propagación del coronavirus. Las familias que necesitan cuidado infantil deben comunicarse con el programa "Care About Childcare" al correo electrónico careaboutchildcare@utah.gov.

Si no tiene acceso a Internet, llame al 1-800-670-1552. Para obtener más información jobs.utah.gov/covid19/.

Si necesita ayuda para pagar el cuidado de niños, Workforce Services proporciona asistencia de cuidado infantil a las familias trabajadoras para ayudar a compensar el costo del cuidado infantil. Deben cumplirse los límites de ingresos específicos y los requisitos de trabajo. Para solicitar en línea, vaya a jobs.utah.gov/mycase.

Me han aprobado un préstamo puente con el cual voy a pagar los salarios de mis empleados. Nuestro trabajo está repuntando, pero aún no a tiempo completo. ¿Traigo a mis empleados de vuelta al trabajo o les dejo seguir recibiendo beneficios de desempleo?

El departamento no puede recomendar qué estrategia es la mejor para su negocio individual. Si los trae de vuelta inicialmente para trabajar a tiempo parcial, el empleado puede continuar recibiendo pagos de desempleo parciales hasta que comiencen a ganar un monto semanal mayor al beneficio en forma consistente; simplemente recuérdelos que deben informar sobre sus ganancias brutas cuando presenten su reclamo semanal. Si trae a sus empleados de vuelta a trabajar a tiempo completo, deben dejar de solicitar beneficios una vez que hayan comenzado a trabajar a tiempo completo.

El sistema de desempleo está diseñado para garantizar que los pagos se detengan adecuadamente siempre y cuando la persona que reclama beneficios, presente sus certificaciones de reclamos semanales en forma precisa. Si un empleado proporciona intencionalmente información inexacta para continuar recibiendo beneficios de desempleo de manera incorrecta, mientras que también trabaja a tiempo completo, es posible que tenga que pagar una multa por fraude e incluso se expone a una acusación judicial.

Nota: Debido a que Workforce Services no administra muchos de los programas actualmente están disponibles para ayudar a las empresas durante la pandemia COVID-19, no podemos responder preguntas ni proporcionar asesoramiento sobre estos programas. Un buen recurso para las empresas es <https://www.sba.gov/page/coronavirus-covid-19-small-business-guidance-loan-resources>.