

Preguntas frecuentes para los empleados

¿Qué es el programa del Seguro de Desempleo por Trabajo Compartido (*Shared Work*)?

El trabajo compartido surge de una necesidad reconocida en el Distrito de Columbia de proporcionar a los empleadores afectados por un descenso económico, la oportunidad voluntaria de evitar los despidos temporales y/o permanentes mediante la reducción de las horas de las unidades afectadas y permitir que los empleados compartan las horas reducidas. Los empleados de las unidades afectadas que participan voluntariamente en el Plan de Trabajo Compartido pueden calificar para los beneficios del Trabajo Compartido y deben presentar una solicitud para determinar su calificación.

¿Cómo se ven afectados mis beneficios de salud y jubilación por la participación de mi empleador en el Programa de Trabajo Compartido?

Si su empleador le proporciona beneficios de salud y jubilación bajo un plan de beneficios definidos, o contribuciones bajo un plan de contribuciones definidas, el empleador debe continuar proporcionándole esos beneficios. Los beneficios deben ser proporcionados bajo los mismos términos y condiciones como si las horas de trabajo no hubieran sido reducidas, o proporcionarle los mismos beneficios que otros empleados que no participan en el plan de trabajo compartido.

¿Cuánto recibiré en beneficios de Trabajo Compartido?

Recibirá el porcentaje de su monto de beneficio semanal igual al porcentaje de su reducción de horas por semana.

Por ejemplo, si su monto de beneficio semanal* es de \$400 y el empleador reduce sus horas en un 20 por ciento bajo el Plan de Trabajo Compartido, usted recibiría el 20 por ciento de \$400 o \$80 en beneficios de Trabajo Compartido. Nota: La cantidad que usted realmente recibe puede ser menor debido a las deducciones por recuperación de sobrepagos, la retención de impuestos federales, las intercepciones de manutención de niños o una reducción de beneficios establecida. (Consulte el Manual de derechos y responsabilidades del reclamante para obtener información sobre la reducción de beneficios).

*Monto del beneficio semanal - Este monto se encuentra en la determinación monetaria que recibió, o recibirá, cuando se establezca su nuevo reclamo de beneficios de Trabajo Compartido.

En el Plan de Trabajo Compartido, ¿se me exige que cumpla una "semana de espera" no pagada antes de recibir los beneficios?

A partir del 15 de marzo de 2020, la semana de espera en el Distrito de Columbia ha sido suspendida temporalmente. Todos los reclamos presentados después del 15 de marzo de 2020 ya no servirán para una semana de período de espera.

Actualmente tengo una solicitud de seguro de desempleo en la que el año de beneficios aún no ha caducado. ¿Tengo que presentar una solicitud en el Programa de Trabajo Compartido del Seguro de Desempleo Compartido?

No. No tiene que solicitar otra solicitud de Seguro de Desempleo. El Departamento de Servicios de Empleo convertirá su solicitud actual cuando su empleador confirme su participación en un Plan de Trabajo Compartido aprobado.

¿Puedo trabajar a tiempo parcial para otro empleador mientras participo en el Plan de Trabajo Compartido de mi empleador?

Sí. Su derecho a los beneficios de Trabajo Compartido semanal puede verse afectado si es un empleado participante y realiza servicios para otro empleador durante las semanas cubiertas por un Plan de Trabajo Compartido. Todas las ganancias del trabajo, incluyendo el trabajo por cuenta propia, deben ser reportadas en su reclamo semanal de beneficios de Trabajo Compartido. Debe informar los ingresos antes de cualquier deducción de impuestos, beneficios de salud, etc. Debe declarar los ingresos de la semana en que se realizó el trabajo, independientemente de la fecha en que se le pague.

¿Debo buscar activamente otro trabajo o aceptar otro trabajo mientras participo en un Plan de Trabajo Compartido?

No, no se le exige que busque trabajo activamente. Se requiere que esté disponible para sus horas normales de trabajo semanal con el empleador participante, si se le ofrecen horas adicionales.

Si un empleador solicita un Plan de Trabajo Compartido y alguno de los empleados de la unidad afectada es un empleado cubierto por una unión, ¿debe la unión aprobar el Plan de Trabajo Compartido?

Sí. Si algún empleado de la unidad afectada está cubierto por un convenio colectivo, un representante de la negociación colectiva debe aprobar el Plan de Trabajo Compartido por escrito antes de que el Departamento de Servicios de Empleo pueda aprobar el plan.

¿Puede un Plan de Trabajo Compartido tener una "unidad afectada" con empleados que pertenezcan a una unión y que no esten en una unión?

Sí.

¿Puede la unión modificar o terminar un Plan de Trabajo Compartido activo?

No. La unión no puede modificar o terminar unilateralmente un Plan de Trabajo compartido activo.