

COVID-19 (Coronavirus) y beneficios del seguro de desempleo para empleadores

Preguntas y respuestas

Pregunta 1: Podemos experimentar un cierre o despidos en respuesta al coronavirus. ¿Qué debemos tener en cuenta?

Respuesta: Si su empresa está considerando un despido o un cierre importante, el personal del Programa de Trabajadores Desplazados de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de Iowa (IWD) puede ayudarlo a guiarlo a través de lo que será un proceso difícil para su empresa y un momento difícil para sus empleados. Nuestro equipo de respuesta rápida puede ayudar a garantizar el cumplimiento de las regulaciones federales que se aplican a los despidos masivos, y puede proporcionar una variedad de servicios para sus empleados.

Pregunta 2: Es posible que debamos reducir las horas de trabajo; ¿qué opciones tenemos?

Respuesta: Los empleadores que experimentan una desaceleración en sus negocios o servicios como resultado del impacto de la COVID-19 en la economía pueden solicitar la admisión al Programa de Trabajo Compartido Voluntario. Este programa permite a los empleadores buscar una alternativa a los despidos: retener a sus empleados capacitados mediante la reducción de sus horas y salarios que pueden compensarse parcialmente con los beneficios del seguro de desempleo. Visite <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/voluntary-shared-work-frequently-asked-questions> para obtener más información sobre sus beneficios para empleadores y empleados, y cómo aplicarlos. A los empleadores en un plan de trabajo compartido voluntario aprobado no se les cobrará por los beneficios pagados. Si reduce las horas o tiene un despido temporal, los trabajadores estarán disponibles para recibir beneficios del seguro de desempleo parcial o total.

Pregunta 3: Si un empleado recibe beneficios de desempleo como resultado de un cierre comercial relacionado con la COVID-19, ¿aumentarán los impuestos por desempleo del empleador?

Respuesta: Todas las reclamaciones de desempleo presentadas y pagadas como resultado de la COVID-19 tendrán la exención de los cargos para los empleadores por un tiempo. En este momento, el IWD está permitiendo no cobrar a los empleadores hasta que el fondo fiduciario del Seguro de Desempleo de Iowa caiga por debajo de \$950 millones de dólares. En ese momento, el IWD comenzará a cobrar a los empleadores para mantener la integridad del Fondo Fiduciario. El IWD anunciará cuando esto ocurra en su página web.

Pregunta 4: Si un empleado recibe beneficios federales de desempleo de extensión como resultado de un cierre comercial relacionado con la COVID-19, ¿se le cobrará al empleador por esos beneficios?

Respuesta: No, ningún beneficio más allá de los beneficios normales del seguro de desempleo que están disponibles en Iowa se le cobrará a un empleador.

Pregunta 5: ¿Puede un empleador exigir a un trabajador que se quede en casa durante el período de incubación de la COVID-19?

Respuesta: Sí. El empleador puede exigir a un empleado que se quede en casa

durante el período de aislamiento de 14 días si ha viajado al extranjero o ha tenido contacto con alguien que visitó una región afectada. El empleador debe tratar de proporcionar licencia remunerada según lo dispuesto en la Ley Families Primero de Respuesta al Coronavirus (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA). También puede despedir temporalmente a su empleado y este será elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

Pregunta 6: Si tengo 25 empleados y necesito hacer un cierre temporal, ¿tenemos que presentar un aviso de la Ley de Notificación de Ajustes y de Reentrenamiento del Trabajador (WARN)?

Respuesta: No. Un empleador solo necesita presentar un aviso de WARN si tiene la intención de cerrar definitivamente. En un despido temporal, un aviso de WARN no aplicaría.

Pregunta 7: ¿Tengo que pagar una licencia remunerada a mis empleados que no pueden trabajar como resultado de la COVID-19?

Respuesta: Quizá. Revise sus obligaciones en virtud de la FFCRA y los eventos de activación para que esto se haga.

Pregunta 8: El IWD ha publicado recientemente una política según la cual no se exige a los empleados que utilicen la licencia con goce de sueldo (PTO), las vacaciones o la licencia por enfermedad antes de recibir beneficios. ¿Qué significa esto para los empleadores?

Respuesta: Nada. El IWD adoptó una decisión de política sobre los requisitos de elegibilidad de los beneficios. Un empleador puede optar por adoptar su propia política de que un empleado debe utilizar su licencia remunerada antes de que se le proporcione un despido temporal a un empleado.

Pregunta 9: Como empleador, ¿puedo seguir haciendo cumplir y esperar que mis trabajadores obedezcan todas las políticas, procedimientos e instrucciones legales?

Respuesta: Sí. La actual situación de la COVID-19 no ha cambiado las tareas de los empleados ni la capacidad del empleador para dirigir su fuerza de trabajo.

Pregunta 10: ¿Hay nuevos requisitos que necesito revisar como empleador y qué obligaciones legales tengo durante esta situación?

Respuesta: Sí. El Congreso ha promulgado la FFCRA y la [Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus \(Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security, CARES\)](#). Consulte con su asesor legal o Recursos Humanos para saber sobre sus obligaciones en virtud de estas dos leyes. Revise también la página web del Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de Iowa para obtener actualizaciones sobre los cambios de los beneficios del seguro de desempleo a medida que se están produciendo.

Pregunta 11: ¿Es el miedo o una razón no documentada suficiente para que un trabajador no esté en el trabajo?

Respuesta: No. Revise los requisitos de activación de la Ley FFCRA y la Ley CARES.

Pregunta 12: Mi empleado, que no tiene una condición médica subyacente, ha regresado al trabajo e informa que no se siente seguro. ¿Puede renunciar y obtener beneficios de desempleo?

Respuesta: Si está tomando medidas para crear un lugar de trabajo más seguro, por ejemplo, está proporcionando puestos de lavado adicionales, saneamiento adicional, EPP como máscaras o guantes, o está siguiendo recomendaciones de distanciamiento social, el empleado probablemente no será elegible para recibir los beneficios de desempleo si decide renunciar al empleo. Si usted se niega a seguir las medidas de seguridad y las directrices de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) recomendadas por los gobiernos estatales o federales para su industria, entonces el empleado puede recibir beneficios de desempleo. Sin embargo, si el empleado es elegible para recibir los beneficios de desempleo es un hecho muy específico y se determinará caso por caso.

Pregunta 13: Mi empleado ha vuelto al trabajo e informa que no se siente seguro debido a una condición médica preexistente o subyacente que lo convierte en una persona con alto riesgo de contraer COVID-19. ¿Puede renunciar y obtener beneficios de desempleo?

Respuesta: Puede solicitar a un empleado que proporcione información de su médico al solicitar una adaptación razonable. Si usted niega al empleado una adaptación objetivamente razonable requerida por su médico debido a una condición médica preexistente, o si usted no puede proporcionarle un entorno de trabajo seguro (como trabajar desde casa), probablemente será elegible para recibir los beneficios de desempleo si decide renunciar al empleo si usted se niega a que continúe con su permiso.

Pregunta 14: ¿Puede mi empleado decidir por sí mismo que no quiere venir a trabajar, o volver al trabajo cuando se le indique?

Respuesta: Si un empleado opta por no asistir al trabajo, o no volver al trabajo, esto se consideraría una renuncia voluntaria, un abandono del empleo o una negativa de volver al trabajo. Todo esto sería una descalificación para recibir los beneficios regulares estatales del seguro de desempleo. Si esto ocurre, los empleadores deben responder al aviso de reclamación que reciben cuando el empleado presenta una solicitud de beneficios de desempleo o pueden reportarlo al IWD en <https://uicclaims.iwd.iowa.gov/EmployerSeparation/>.

Si se considera que un empleado no es elegible para los beneficios estatales de desempleo, puede solicitar la Asistencia de Desempleo por la Pandemia (Pandemic Unemployment Assistance, PUA). Algunas de las razones por las que un empleado puede negarse a trabajar que podrían dar lugar a la elegibilidad de los beneficios de desempleo para la PUA incluyen, entre otras, las siguientes:

1. Se le diagnostica COVID-19 o está experimentando síntomas.
2. Un miembro de su hogar ha sido diagnosticado con COVID-19.
3. Está proporcionando cuidados a un miembro de su hogar al que se le diagnosticó COVID-19.
4. Él, o un miembro de su hogar, están en una categoría de mayor riesgo y su proveedor de atención médica le aconsejó que se pusiera en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
5. No tiene el cuidado de niños necesario relacionado con COVID-19.
6. No puede llegar al lugar de trabajo debido a una cuarentena relacionada

con COVID-19.

7. Tuvo COVID-19 y se ha recuperado, pero le provocó complicaciones que lo hizo objetivamente incapaz de realizar tareas esenciales.

Por lo tanto, si un empleado cumple con cualquiera de estos requisitos, podría negarse volver al trabajo, pero podría recibir beneficios federales de desempleo. Los empleadores deben trabajar en estrecha colaboración con los empleados para tratar de adaptarse a las barreras a las que se enfrentan para reincorporarse al trabajo.

Pregunta 15: Mis empleados podrían ganar más dinero con los beneficios del seguro de desempleo de lo que ganarían trabajando. ¿Pueden marcharse para cobrar los beneficios por desempleo cuando todavía tengo trabajo disponible?

Respuesta: No. Deben ser despedidos permanente o temporalmente o tener horas reducidas para poder calificar para los beneficios. Si un empleado se marcha para cobrar los beneficios de desempleo, esto sería una descalificación y puede constituir un fraude. Si un empleado se marcha con el único propósito de cobrar beneficios de desempleo, notifíquelo al IWD en <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/report-fraud>.

Pregunta 16: ¿Mis empleados siguen siendo elegibles para recibir beneficios del seguro de desempleo si solo puedo hacer que vuelvan a trabajar con un horario reducido?

Respuesta: Quizá. Iowa permite beneficios parciales de desempleo. El empleado debe informar sus salarios ganados cada semana al hacer su reclamación semanal de beneficios. Este tipo de ingresos incluye: salarios; vacaciones pagadas; licencia de enfermedad; pago por guardia; propinas, gratificaciones, comisiones e incentivos; y cualquier compensación que no sea efectivo (es decir, alojamiento y comida, teléfono celular). Pueden ganar hasta el 25 por ciento de su cantidad de beneficio semanal (weekly benefit amount, "WBA") antes de que se reduzca el pago del beneficio, pero todavía hay un requisito para informar todas las ganancias, incluso si están por debajo del 25 por ciento. Las ganancias superiores al 25 por ciento reducirán el pago del beneficio del empleado. Si ganan \$15 o más por encima de su WBA, no recibirán un pago de beneficios para esa semana. Por ejemplo:

Su WBA es de \$400 y ganan \$370.

25% de \$400 es \$100. Los \$100 no se deducen de la WBA.

\$370 - \$100 = \$270. Los \$270 restantes se deducen de la WBA.

\$400 - \$270 = \$130.

Los \$130 son la cantidad del pago de la semana.

Pregunta 17: ¿Cómo sabrá el IWD si mis empleados informan correctamente sus salarios? **Respuesta:** Cualquier reclamación presentada está sujeta a auditoría o

investigación. Usted informa los salarios pagados a cada empleado cada trimestre. El IWD tiene un programa informático que hace una prueba cruzada con los salarios pagados y los salarios informados cuando se presenta una reclamación. Si el IWD determina que el empleado informó de manera fraudulenta los salarios, se le deducirán los beneficios pagados en exceso y estará sujeto a una multa del 15%, inelegibilidad para beneficios futuros y procesamiento penal.

Pregunta 18: Si mi empleado usa PTO, vacaciones o licencia por enfermedad, ¿esto afecta a sus beneficios del seguro de desempleo?

Respuesta: Sí. El empleado debe informar sobre cualquier sustituto salarial, y se deducirá de sus beneficios del seguro de desempleo. Consulte la pregunta 16.

¿Qué sucede si tengo preguntas adicionales?

Si tiene preguntas adicionales, póngase en contacto con el Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de Iowa al 1-866-239-0843. El Manual del Empleador del Seguro de Desempleo de Iowa se puede encontrar aquí: <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook>. El Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de Iowa no podrá proporcionar asesoramiento legal o de recursos humanos. Póngase en contacto con sus representantes legales o de recursos humanos para esas preguntas.

¿Dónde puedo encontrar información adicional para empresas y empleadores sobre la COVID-19?

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos : <https://www.dol.gov/coronavirus>

Departamento de Salud Pública de Iowa: <https://idph.iowa.gov/Emerging-Health-Issues/Novel-Coronavirus>

Centros para el Control de Enfermedades: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>

Centros para el Control de Enfermedades, Recursos para Empresas y Empleadores: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

Atención: En este momento, el IWD no está cobrando a los empleadores por las reclamaciones hechas por sus empleados debido al desempleo relacionado con la Covid 19. Hemos establecido un mecanismo de activación para el saldo del Fondo Fiduciario del Seguro de Desempleo, momento en el que será necesario comenzar a cobrar a los empleadores las cuentas por las respectivas solicitudes de desempleo. Hemos establecido el mecanismo de activación en \$950 millones y el saldo del fondo fiduciario está actualmente en \$1.10 mil millones o \$180 millones de dólares por encima de ese mecanismo de activación de \$950 millones. Esta decisión se tomó para ayudar con nuestra recuperación al minimizar los aumentos que pudieran enfrentar en la tasa del impuesto por desempleo, que se basa en gran parte en el saldo del fondo fiduciario. Las reclamaciones de la Ley CARES para los trabajadores autónomos y el beneficio semanal de \$600 dólares no se pagarán del fondo fiduciario.

Actualización: 30 de abril de 2020