

INSTRUCTIONS

Carta de oferta de empleo para la vuelta al trabajo luego de la licencia de ausencia

Nota: Si está usando la "Carta modelo de oferta de empleo para la vuelta al trabajo luego de la licencia de ausencia" de Paychex, estas INSTRUCCIONES se aplican a todas las versiones de la carta. Sin embargo, hay distintas versiones de la carta modelo para empleados que trabajan en los siguientes estados: California, Georgia, Idaho, y Montana. Tome en cuenta: Estas cartas modelo no son para ser utilizadas en comunicaciones de vuelta al trabajo para empleados representados por un contrato colectivo negociado (empleados sindicalizados).

Las ofertas de vuelta al trabajo se deben entregar por escrito. Aunque hacer ofertas de trabajo por escrito es habitualmente una práctica recomendada, tener ofertas de trabajo por escrito y respuestas documentadas es de importancia crítica cuando los patronos (1) recibieron un Préstamo del Programa de Protección de Cheques de Pago y estarán buscando optimizar la oportunidad de condonación del préstamo; (2) tienen la intención de objetar la recepción continuada de beneficios de desempleo de una persona si el empleado rechaza la oferta y deben proveer evidencia por escrito tanto de la oferta como del rechazo de esta a la agencia de desempleo estatal; o (3) o de otra manera ofrecer documentación de esa oferta para cualesquiera otros fines.

Descargo de responsabilidad

La carta modelo e instrucciones de Paychex no constituyen asesoramiento contable legal. Aunque estos materiales puedan ayudar a los clientes en sus esfuerzos para lograr ciertos resultados, Paychex no garantiza que un cliente pueda lograr cualquier resultado particular usando las cartas modelo y estas instrucciones. Le recomendamos que consulte con su asesor legal o contador público antes de utilizar la carta modelo.

Cada número entre corchetes abajo corresponde a una anotación en la carta modelo para su conveniencia cuando complete la carta. Puede borrar los corchetes antes de enviar la carta a los empleados.

[1] Inserte el nombre y la dirección del empleado a quien le solicita regresar a trabajar.

[2] Inserte el primer nombre del empleado.

[3] Inserte la fecha de la licencia de ausencia y el nombre de la compañía.

Para empleados en California: Si está usando la carta para empleados en la ciudad de Los Ángeles, por favor consulte con su asesor legal para determinar si se aplica la Ordenanza de regreso a trabajar de la ciudad de Los Ángeles (City of Los Angeles Recall Ordinance).

[4] Si el cargo, departamento, horario, responsabilidades, pago, beneficios del empleado u otros términos de empleo serán diferentes de los que este/esta tenía antes de su licencia de ausencia, esos cambios deben reflejarse aquí.

Tome en cuenta que algunos estados/jurisdicciones exigen el uso de determinados formularios o notificaciones específicos (por ejemplo, formularios de nuevos empleados locales o estatales, formularios de la ley de prevención de robo de salarios, etc.) antes de hacer algunos cambios a términos de empleo. Contacte a su asesor legal o profesional de RR.HH. de Paychex para obtener orientación relacionada con notificaciones y formularios específicos que puedan ser requeridos en las ubicaciones de sus empleados.

[5] Inserte la fecha límite antes de la cual los empleados deben responder a la oferta de empleo. En varias circunstancias, es muy importante documentar la respuesta del empleado y/o la falta de regresar a trabajar.

Para fines de condonación de préstamos PPP: la Agencia Federal de Pequeños Negocios de Estados Unidos (SBA, por sus siglas en inglés) y el Departamento del Tesoro de los EE. UU. han indicado que la oportunidad de condonación de préstamo de un empleador, que está basada en que el empleador mantenga determinados niveles de empleo equivalentes a tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés), no será reducida si los empleados rechazan las ofertas de buena fe del patrono para restituir sus empleos. De acuerdo con la SBA y la Tesorería, deben documentarse las evidencias de ofertas y rechazos de empleos.

Para fines de protesta de reclamaciones de seguro de desempleo estatal: Los patronos pueden hacer ofertas de trabajo a los empleados, quienes pueden decidir no regresar a trabajar porque están recibiendo más en beneficios de desempleo incrementados por la Ley CARES hasta Julio 2020 inclusive de lo que recibirían cuando regresaran a trabajar. Aunque algunos estados han expandido los motivos por los que un empleado pueda legalmente continuar recibiendo los beneficios de seguro de desempleo después de recibir una oferta de trabajo, los empleados no pueden elegir rechazar una oferta de trabajo adecuado porque prefieran recibir beneficios de desempleo. Los patronos deben reportar los rechazos de ofertas de trabajo de empleados a su agencia estatal de desempleo para permitir que la agencia correspondiente investigue. Los patronos tendrán que suministrar documentación por escrito de la oferta de trabajo y el rechazo con fechas.

Para empleados del estado de Washington:

Puede darse el caso que los patronos no puedan despedir formalmente a empleados de Washington que rechacen una oferta de trabajo si el empleado avisa que cumple con los criterios en el anexo. Hay una [Proclamación de empleados de alto riesgo](#)* que, entre otras responsabilidades, puede prohibir la separación del empleo, exige el otorgamiento de beneficios de licencia de ausencia e impide la pérdida de beneficios médicos para empleados de alto riesgo en determinadas circunstancias. Actualmente, esta expira el 12 de junio de 2020, pero esa fecha puede ser extendida.

[6] Si los empleados permanecen en los beneficios del patrono durante la licencia de ausencia, inserte cualesquiera términos relevantes de pago, reintegro u otra información relevante. Si el patrono no ofrece cualesquiera de los beneficios mencionados anteriormente u ofrece otros beneficios no especificados, el patrono debe revisar según corresponda.

Para empleados en California: Por favor haga caso omiso de la instrucción antes mencionada. Inserte la información de contacto para empleados que deseen autorizar modificaciones a sus deducciones. Consulte con su profesional de RR.HH. de Paychex si tiene preguntas sobre su estado.

[7] Este lenguaje es importante si se permitió o exigió a los empleados usar PTO durante la licencia de ausencia. Bórralo si no es aplicable a su lugar de trabajo.

Para empleados en California: Por favor haga caso omiso de la instrucción antes mencionada. Modifique la segunda oración en el párrafo siete si el empleado está regresando con un horario reducido que impactaría la calificación del empleado para PTO o bórrala si no existe esa política.

Para empleados en Idaho: Elija la oración que refleje las políticas de su compañía y borre la oración que no corresponda. Complete la cantidad correcta según lo indicado si su compañía mantiene cuentas separadas para tipos de licencias de ausencia remuneradas.

[8] La información relativa a la expansión estatal de programas UI por motivos relacionados con la COVID-19 puede encontrarse [aquí](#).

[9] Aunque siempre es buena idea que los patronos incluyan el recordatorio de empleo a voluntad, este no es necesario aquí. Los patronos preocupados de que el recordatorio de empleo a voluntad suena demasiado fuerte durante este tiempo particularmente difícil deben consultar con asesoría legal si eliminarlo o no. Los patronos deben incluir la última oración de este párrafo en cualquier evento, insertando los nombres de cualesquiera acuerdos específicos, como contratos de no competencia y contratos de arbitraje que el patrono pretende que se mantengan en vigencia. Los patronos deben consultar con su asesor legal para determinar si deben tomar cualesquiera pasos adicionales, como volver a suscribir estos tipos de acuerdos u ofrecer remuneración adicional, para asegurar que estos acuerdos permanezcan en plena vigencia,

Para empleados en Montana: Ya se ha eliminado la oración de empleo a voluntad porque esta no se aplica.

[10] Antes o en el momento de hacer una oferta, los patronos deben poner por escrito las políticas, los protocolos las medidas de salud y seguridad (por ejemplo, el distanciamiento social, el trabajo desde casa, la verificación de la temperatura corporal, la desinfección, el lavado de manos/la higiene, etc.) para promover la seguridad pública y del empleado. También [revise las órdenes locales/estatales relevantes](#), en relación con los requerimientos de salud y seguridad relativos a leyes de empresas esenciales/apertura.

No incluir su protocolo de salud y seguridad por escrito puede resultar en que un empleado continúe calificando para beneficios de desempleo después de rechazar la oferta, un mayor riesgo del patrón al proceder con la terminación formal y otras responsabilidades del lugar de trabajo. Puede encontrar información adicional aquí relacionada con los protocolos de salud y seguridad del lugar de [trabajo](#)*.

[11] Este párrafo se explica por sí solo.

[12] Debe dirigir a los empleados a un contacto para responder preguntas, inquietudes y para solicitar adaptaciones al espacio de trabajo, que deben ser abordadas. Los patronos pueden tener responsabilidades legales de proporcionar adaptaciones al lugar de trabajo de los empleados, incluyendo miembros de ciertas poblaciones vulnerables. Por favor consulte con su asesor legal o su profesional de recursos humanos de Paychex para obtener información adicional acerca de adaptaciones para empleados.

[13] Inserte el nombre de la persona a quien el destinatario de la carta debe responderle. Una buena práctica sería enviar al destinatario un sobre prefranqueado y con la dirección preimpresa. Los patronos también deben aceptar respuesta por correo electrónico como se indica.

Si un empleado no devuelve este documento, usted no recibe información de otra manera del empleado y él o ella no se reporta a trabajar, indique por escrito en la portada del documento la elección que el empleado hizo. Esto le ayudará a cumplir con el requerimiento de condonación de préstamo de PPP de que existe documentación adecuada del rechazo. También servirá como documentación impresa para apoyar en la objeción de beneficios de desempleo o en cualquier otra ocasión en la que se le pueda exigir demostrar una oferta y rechazo.

*Disponible en Inglés