

INSTRUCTIONS

Carta modelo de oferta de trabajo de recontractación

Nota: Si está usando la “CARTA MODELO PARA LA OFERTA DE TRABAJO DE RECONTRACTACIÓN” de Paychex, estas INSTRUCCIONES se aplican a todas las versiones de la carta. Los patronos pueden usar la “CARTA PARA LA OFERTA DE TRABAJO DE RECONTRACTACIÓN” si ellos previamente sacaron de la nómina a los empleados. Sin embargo, hay cartas modelo distintas que se aplican a empleados en California y Montana. Tome en cuenta: estas cartas modelo no son para ser utilizados en comunicaciones de recontractación de empleados representados por un contrato colectivo negociado (empleados sindicalizados).

Entregue todas las ofertas de trabajo por escrito. Aunque hacer ofertas de trabajo por escrito es habitualmente una práctica recomendada, tener ofertas de trabajo por escrito y respuestas por escrito 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; (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. Consulte con su asesor legal o contador público antes de utilizar esta carta modelo.

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

[1] Inserte el nombre y la dirección del empleado al que está recontractando.

[2] Inserte el primer nombre del empleado.

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

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

[4] If the employee’s job title, department, schedule, duties, pay, benefits, or any other terms of employment will be different from before they were laid-off, those changes should be reflected here. Inserte cualesquiera (en California, inserte todos) procedimientos de posoferta y precontractación que sean aplicables,

como la verificación de antecedentes o las pruebas de drogas y alcohol, habitualmente realizadas para nuevos empleados. (Consulte con su asesor legal o su profesional de Recursos Humanos de Paychex para asegurar el cumplimiento legal en lo relacionado con la forma en que lleva a cabo cualesquiera procedimientos de precontractación).

Tome en cuenta que algunos estados/jurisdicciones exigen que se le proporcionen 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.) a los nuevos empleados o antes de hacer cambios a determinados términos y condiciones 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.

[5] Inserte la fecha límite antes de la cual los empleados deben responder a la oferta de empleo. En muchas circunstancias, es muy importante la documentación de 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 empleador 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 empleo y el rechazo con fechas.

[6] Verifique con el agente o administrador de su plan para determinar cualesquiera requerimientos de calificación para el plan. Además, dado el período relativamente breve de interrupción del empleo, podría querer considerar la utilización de la fecha de contratación anterior del empleado para fines de pago de PTO o vacaciones, etc. como un incentivo para reincorporarse a la compañía. Consulte con su asesor legal o su profesional de RR.HH. de Paychex para discutir cualesquiera cambios a sus políticas que puedan ser necesarios o cualesquiera leyes estatales que puedan afectar su capacidad de hacer ese cambio.

Para empleados en California: Si termina la contratación de un empleado con la compañía y la compañía posteriormente recontracta al empleado **dentro del período de un año desde la fecha de terminación**, la cantidad de tiempo no utilizado de licencia por enfermedad remunerada al momento de la terminación debe ser restituida. El empleado tendrá derecho a usar esos días no utilizados anteriormente de licencia por enfermedad remunerada **y** acumulará [otorgados] nuevos días adicionales de licencia por enfermedad remunerada al ser recontractado. Si la Compañía tenía una política de PTO que se usaba para el cumplimiento de la Ley estatal de licencia por enfermedad remunerada de California y anteriormente pagó PTO al terminar el empleo, entonces la Compañía **no** tiene que restituir el tiempo PTO pagado anteriormente. Deben revisarse las leyes locales aplicables de licencias por enfermedad remuneradas para la restitución de derechos de licencias de ausencia previamente acumuladas/otorgadas al restituirse.

Si hay tiempo acumulado de licencia por enfermedad remunerada y está disponible para sus empleados recontractados, inserte una oración en este párrafo reflejando la cantidad de licencia por enfermedad remunerada disponible para ellos. Consulte con su asesor legal o profesional de recursos humanos de Paychex para obtener orientación adicional.

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

Para empleados en Georgia: En la medida en que la separación en cuestión fue por menos de seis meses, el DOL de Georgia puede imponer sanciones a patronos que debieron haber declarado, pero no declararon, en línea semanalmente por empleados calificados durante el período de emergencia del COVID-19.

[8] Los patronos deben insertar en la última oración de este párrafo los nombres de cualesquiera acuerdos específicos, como contratos de no competencia y contratos de arbitraje

o políticas que el patrono pretenda que el empleado ejecute como una condición de contratación.

Los patronos deben consultar con asesoría legal para determinar si esos acuerdos son apropiados, legales y exigibles en el estado en donde el empleado trabaja y si deben tomar

cualquiera pasos adicionales, como ofrecer remuneración adicional.

Debido a que se está recontratando a los empleados después de una separación formal, los patronos deben considerar cuáles de los documentos habitualmente ejecutados por empleados recién contratados deben ejecutarse, como reconocimiento del manual del empleado, formularios de impuesto y depósito directo

y el Formulario I-9. Consulte con su profesional de RR.HH. de Paychex para más información.

[9] 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.

[10] Esta instrucción en la carta modelo se explica por sí sola.

[11] Debe dirigir a los empleados a un contacto de la compañía para responder preguntas, inquietudes y para solicitar adaptaciones al espacio de trabajo, que deben ser abordadas. Los patronos pueden tener responsabilidades legales para 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.

[12] Inserte el nombre de la persona a quien el destinatario de la carta debe responderle. Una buena práctica sería enviar al destinatario un acuse de recibo con 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