KITTITAS COUNTY CHAMBER OF COMMERCE

Recursos para empresas de Washington

¡Obtenga información importante sobre SharedWork y Fondos WA Cares!

SharedWork y Fondos WA Cares

mié 16 de agosto

2:00 - 3:00 p.m.

EMPRESA, EMPLEADO FAMILIA & COMUNIDAD
GANA *con* SharedWork
SharedWorkWA.com
Employment Security Department WASHINGTON STATE

Assisting Washington BUSINESSES & EMPLOYEES
40 YEARS
SharedWork
SharedWorkWA.com
SINCE 1983

Bienvenido

Todo lo que necesita saber del programa de SharedWork

Bienvenido

Los objetivos de hoy

1. Conozca SharedWork – ¿Qué es?
2. SharedWork ayuda a brindar certeza a las empresas y los empleados en tiempos de incertidumbre.
3. ¿Por qué SharedWork?
4. Conozca cómo iniciar el proceso de elegibilidad.
5. Inscríbase para preparar, proteger y preservar su fuerza laboral.

EMPRESA, EMPLEADO
FAMILIA & COMUNIDAD

GANA *con* SharedWork

SharedWorkWA.com

Employment Security Department
WASHINGTON STATE

SharedWork - ¡Una solución comercial comprobada!

SharedWorkWA.com

¿Qué es SharedWork?

Assisting Washington BUSINESSES & EMPLOYEES 40 YEARS SharedWork SharedWorkWA.com SINCE 1983

SharedWork es un programa de asistencia voluntaria que ha estabilizado a las empresas y empleados de Washington durante reveses económicos temporales.

- Los empleadores reducen las horas de los trabajadores para ahorrar costos de nómina, en lugar de eliminar puestos de trabajo.
- SharedWork le paga a los empleados un porcentaje reducido de los beneficios del seguro de desempleo.

40 HOURS	
HOURS	BENEFIT %
36	10.0%
35	12.5%
34	15.0%
33	17.5%
32	20.0%
31	22.5%
30	25.0%
29	27.5%
28	30.0%
27	32.5%
26	35.0%
25	37.5%
24	40.0%
23	42.5%
22	45.0%
21	47.5%
20	50.0%

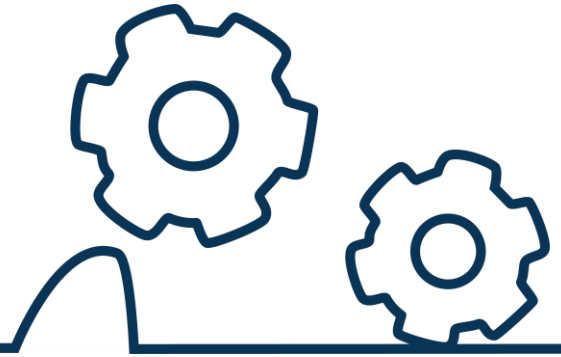
Ejemplo de pago de SharedWork utilizando un gráfico de cálculo de 40 horas. El horario semanal de trabajo de los empleados es de 40 horas a la semana. El monto del beneficio semanal (WBA) del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) es de $400 por semana, que es lo que obtendría si estuviera completamente desempleado. Trabajé 20 horas para mi patrón. Recibiré el 50 por ciento de mi WBA. Si es elegible, mi pago de beneficios de SharedWork sería de $200.

El Programa de SharedWork

Un programa probado de 40 años que ayuda a los empleadores a:

- Estabilizar su negocio
- Retener su mano de obra calificada
- Continuar sirviendo a los clientes
- Evita despidos y atrae talento

SharedWork en Washington



En una encuesta de empleadores anteriores que se inscribieron en el programa SharedWork de Washington:

- 97% SharedWork mejoró la moral de los empleados.
- 98% El programa ayudó a retener a los trabajadores calificados.
- 99% Recomendaría SharedWork a otro empleador.

Requisitos del empleador para SharedWork:

1. Debe ser un negocio registrado legalmente en el estado de Washington.
2. Debe tener un número del Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD).
3. Debe tener al menos dos empleados permanentes, que no sean funcionarios corporativos, afectados por una reducción de horas y salarios.
4. Continuar brindando los mismos beneficios a los empleados.

Requisitos del empleado para SharedWork:

1. Todos los empleados permanentes (tiempo parcial y tiempo completo) pueden participar en SharedWork.
2. El empleado debe tener un reclamo de UI válido: trabajó al menos 680 horas durante su año base (incluye todo el empleo).
3. Debe poder y estar disponible para todas las horas programadas por el empleador de SharedWork.

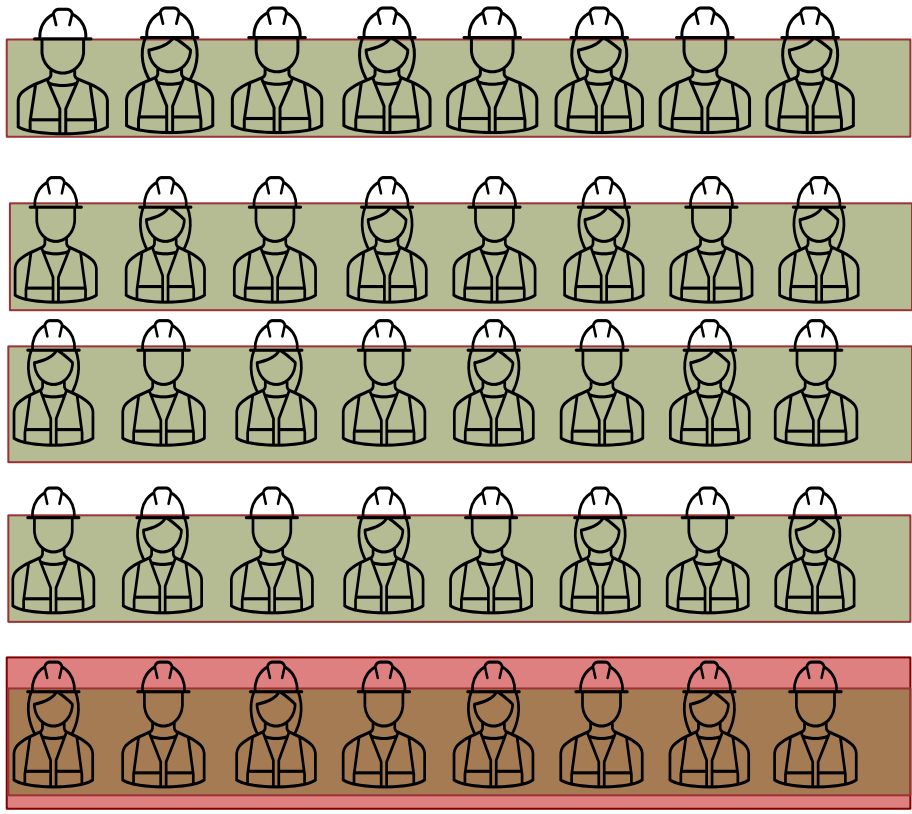
Un ejemplo de reducción de mano de obra temporal

La empresa de remodelación de Ryna está experimentando retrasos con materiales para hacer el trabajo y está afectando algunos lugares. Ella emplea a 8 personas y todos califican para el desempleo.

En lugar de despidos. Ryna tiene suficiente trabajo para 4 empleados de tiempo completo. El empleador puede evitar el despido de 4 empleados de tiempo completo manteniendo a los 8 empleados y reduciendo la semana laboral.

Semana laboral reducida. El empleador redujo la semana laboral de 40 horas a 32 horas, lo que representa una reducción del 20 por ciento y está permitida por la ley estatal; entre un 10% y un 50% es una reducción aceptable cada semana con *SharedWork.*

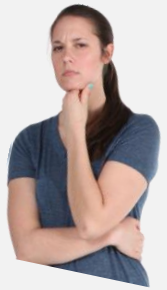
Resumen. Cada uno de los 8 empleados que regresan recibiría el 80 por ciento de sus salarios de su empleador, mientras que también seguirían siendo elegibles para el 20 por ciento de su beneficio semanal bajo SharedWork.



Escenario: 20 por ciento de reducción de nómina

Sin SharedWork
4 employees laid off
4 employees full-time

Con SharedWork
8 employees working
20% fewer hours.

	Despedida	Empleada de tiempo completo	Tiempo complete con reducción de 20%	Tiempo parcial con reducción de 20%
				
Promedio de ingresos semanales (antes de reducción)	**$800** $20 x 40 hrs	**$800** $20 x 40 hrs	$20 x 40 hrs	$20 x 30 hrs
Horas trabajado	0	40	32	24
Beneficio semanales (Seguro de desempleo)	$400	$0	$80	$60
Salarios semanales	0	$800	$640	$480
Ingresos semanales Sin SharedWork	**$400**	**$800**	**$720**	**$540**

Promedio de ingresos semanales (con reducción)

After 20% SharedWork Reduction

Horas trabajado (reducción de 20%)			32	24
Beneficio semanales (Seguro de desempleo)			$80	$60
Salarios semanales			$640	$480
Ingreseso semanales SharedWork			**$720**	**$540**

Cómo funciona

1. El empleador llama a SharedWork al **1-800-752-2500** option 3 para para verificar la elegibilidad del negocio.

2. El empleador **asigna un representante** de SharedWork (o dos) y presenta **una Solicitud** de plan de empleador y **una Lista** de participantes.

3. Una vez que se aprueba el plan del empleador, cada participante presenta **una Solicitud de empleado** y puede presentar reclamos semanales.

4. El empleado recibe **salarios ganados** y **una parte de los beneficios del seguro de desempleo** cuando se reducen las horas.

5. El representante del empleador verifica la exactitud del **Informe de Pagos de Trabajo** compartido semanal.

Dos formas FÁCILES de aplicar

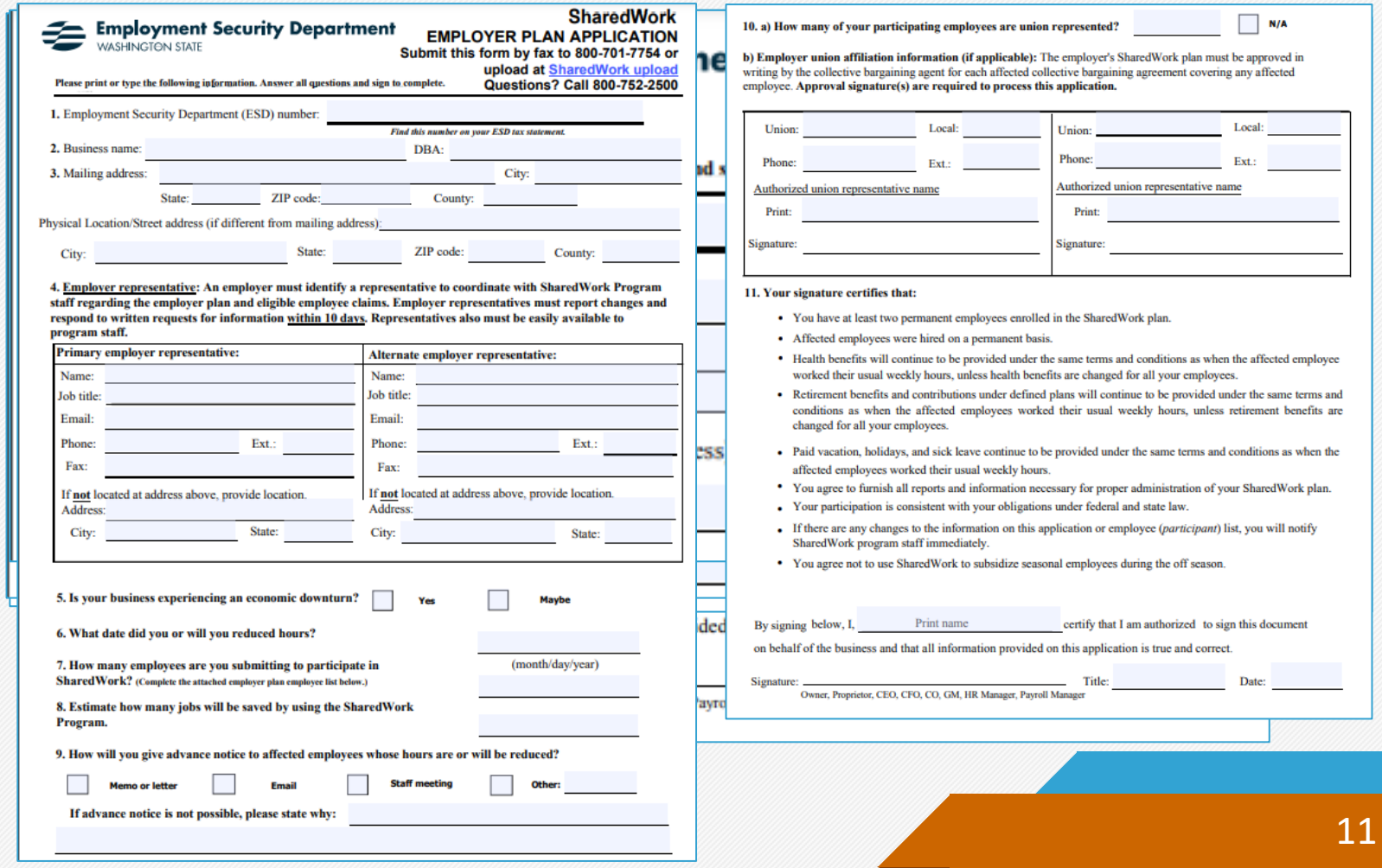
Aplicar por eServices, carga electrónica o fax

1. Descarga la solicitud del plan de Empresa (pdf). Si necesita más espacio para agregar nombres de empleados, descargue la lista de participantes (Excel)

2. Aquí puedes Subir todos los documentos directamente al equipo de SharedWork, o por fax al 1-800-701-7754

Recuerda:

- Incluya el nombre de su empresa en el nombre del archivo
- Firme y feche todos los formularios
- Obtener la firma del agente de negociación colectiva, si corresponde.



Employment Security Department
WASHINGTON STATE

SharedWork
EMPLOYER PLAN APPLICATION
Submit this form by fax to 800-701-7754 or upload at SharedWork upload
Questions? Call 800-752-2500

Please print or type the following information. Answer all questions and sign to complete.

1. Employment Security Department (ESD) number: _____
Find this number on your ESD tax statement.

2. Business name: _____ DBA: _____

3. Mailing address: _____ City: _____
State: _____ ZIP code: _____ County: _____

Physical Location/Street address (if different from mailing address): _____
City: _____ State: _____ ZIP code: _____ County: _____

4. **Employer representative: An employer must identify a representative to coordinate with SharedWork Program staff regarding the employer plan and eligible employee claims. Employer representatives must report changes and respond to written requests for information within 10 days. Representatives also must be easily available to program staff.**

Primary employer representative:	Alternate employer representative:
Name:	Name:
Job title:	Job title:
Email:	Email:
Phone: Ext.:	Phone: Ext.:
Fax:	Fax:
If not located at address above, provide location. Address:	If not located at address above, provide location. Address:
City: State:	City: State:

5. **Is your business experiencing an economic downturn?** ☐ Yes ☐ Maybe

6. **What date did you or will you reduced hours?** _____ (month/day/year)

7. **How many employees are you submitting to participate in SharedWork?** (Complete the attached employer plan employee list below.) _____

8. **Estimate how many jobs will be saved by using the SharedWork Program.** _____

9. **How will you give advance notice to affected employees whose hours are or will be reduced?**
☐ Memo or letter ☐ Email ☐ Staff meeting ☐ Other: _____

If advance notice is not possible, please state why: _____

10. a) **How many of your participating employees are union represented?** _____ ☐ N/A

b) **Employer union affiliation information (if applicable):** The employer's SharedWork plan must be approved in writing by the collective bargaining agent for each affected collective bargaining agreement covering any affected employee. **Approval signature(s) are required to process this application.**

Union: Local:	Union: Local:
Phone: Ext.:	Phone: Ext.:
Authorized union representative name	Authorized union representative name
Print:	Print:
Signature:	Signature:

11. **Your signature certifies that:**

- You have at least two permanent employees enrolled in the SharedWork plan.
- Affected employees were hired on a permanent basis.
- Health benefits will continue to be provided under the same terms and conditions as when the affected employee worked their usual weekly hours, unless health benefits are changed for all your employees.
- Retirement benefits and contributions under defined plans will continue to be provided under the same terms and conditions as when the affected employees worked their usual weekly hours, unless retirement benefits are changed for all your employees.
- Paid vacation, holidays, and sick leave continue to be provided under the same terms and conditions as when the affected employees worked their usual weekly hours.
- You agree to furnish all reports and information necessary for proper administration of your SharedWork plan.
- Your participation is consistent with your obligations under federal and state law.
- If there are any changes to the information on this application or employee (*participant*) list, you will notify SharedWork program staff immediately.
- You agree not to use SharedWork to subsidize seasonal employees during the off season.

By signing below, I, Print name certify that I am authorized to sign this document on behalf of the business and that all information provided on this application is true and correct.

Signature: _____ Title: _____ Date: _____
Owner, Proprietor, CEO, CFO, CO, GM, HR Manager, Payroll Manager

Lista de Participantes en SharedWork

Company name: ESD number: Date: mm/dd/yyyy

Location: **DO NOT CHANGE COLUMN/CELL FORMAT**

Employee First Name	Employee Last Name	Employee SSN xxxxxxxxx **(no dashes)**	Date of Hire mm/dd/yyyy	Usual Weekly Hours Worked	Hourly Rate of Pay	Associated Union **(leave blank if no union)**

Aplicar en línea - rápido y fácil

Aplicar a través de eServices

Si alguna vez pagó impuestos en línea con EAMS (Servicios de administración de cuentas del empleador), debe usar la misma cuenta SAW.

secure.esd.wa.gov – Enlace al sitio

¿Preguntas?
Para obtener ayuda para iniciar sesión en eServices, consulte:
https://esd.wa.gov/unemployment/technical-support.

SAW - soporte técnico 1-855-682-0785

Llame a SharedWork

Los empleadores pueden verificar su elegibilidad en minutos y obtener respuestas llamando 1-800-752-2500 y selecciona la Opción 3.

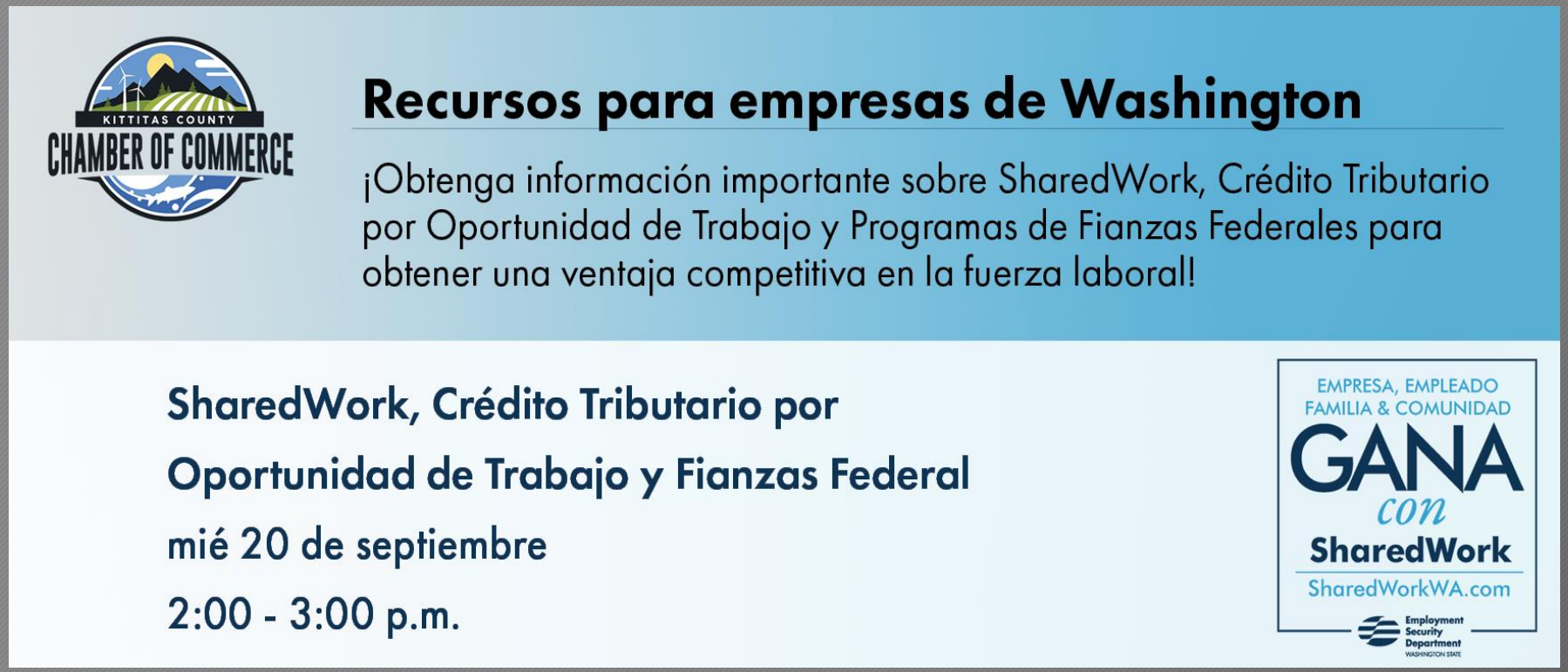
1-800-752-2500

8am to 4pm, Lunes a Viernes
Opción 1 – Reclamaciones
Opción 2 – Planes existentes
Opción 3 – Consulta sobre un nuevo plan
Opción 4 – Me pidieron que llamara
sharedworkplansect@esd.wa.gov

Más formas de aprender sobre SharedWork

- Mira nuestro comercial en Youtube.
- El programa SharedWork organizará muchos **eventos virtuales gratuitos** regionales y estatales para empleadores en Washington **esd.wa.gov/SharedWork/events**
- El programa SharedWork organizará seminarios web semanales hasta fin de año para ayudar a las empresas a informarse.

¿Preguntas?



Próximo seminario web

Gracias por unirte con nosotros hoy

WA Cares Fund

¿Por qué WA Cares?

Que necesitas saber acerca de WA Cares Fund

¿Por qué existe el WA Cares Fund?

El fondo fue creado para apoyar a los trabajadores de Washington con cuidado a largo plazo accesible y tranquilidad de que la cobertura de atención a largo plazo está ahí cuando la necesitamos.

¿Qué hacemos?

Este programa proporciona una nueva forma de financiar la atención a largo plazo que evita que las personas tengan que gastar los ahorros de su vida para depender de Medicaid o pagar primas después de la jubilación para retener una aseguranza a largo plazo privada.

2019

2SHB 1087 es aprobada

ESD Cobra las primas

DSHS Administra Beneficios

HCA da seguimiento al beneficio de por vida

State Actuary Realiza funciones de auditoría actuarial.

2020

Legislación de solicitud de agencia de ESD SSB 6227 es aprobada

2021

HB 1323 es aprobada

ESD comienza a aceptar aplicaciones a exenciones para personas con aseguranza privada de cobertura a largo plazo LTC (1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022)

2022

SHB 1732 y ESHB 1733 son aprobadas.

Se retrasa la implementación de WA Cares por 18 meses

Se retrasa la disponibilidad de beneficios por 18 meses

Se agrega un beneficio prorrateado para las personas nacidas antes del 1 de enero de 1968

Se añaden cuatro tipos de exenciones voluntarias

2023

Los empleadores comienzan a deducir las primas de los salarios de empleados el 1 de julio de 2023

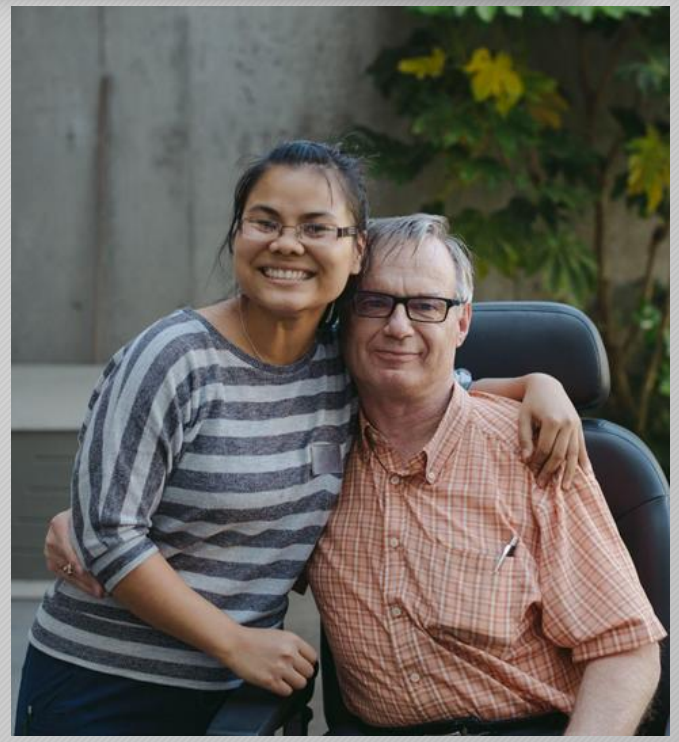
2026

El beneficio estará disponible para los beneficiarios eligibles el 1 de julio de 2026

El costo del cuidado a largo plazo

- **El cuidado a largo plazo es predecible y costoso**
  - El 70% de quienes cumplen 65 años hoy necesitará cuidado a largo plazo
  - El costo anual del cuidado en casa: $33 mil a $66 mil (20-40 horas/semana)

- **La mayoría de los envejecientes no pueden pagarlo**
  - Dentro de los envejecientes de Washington:
  - La media del ingreso en el hogar: $56,000
  - La mitad no tiene ingresos 401 (k) o pensión de retiro



Como funciona el beneficio

Como funciona el beneficio

- Cada beneficiario eligible puede acceder a servicios y apoyo con un costo de hasta $36,500
- El beneficio puede usarse para una variedad de servicios y apoyo, tales como:

Cuidado profesional

Viajes al médico

Comidas a domicilio

Capacitación de familiares cuidadores

Equipos y tecnologia adaptativos

Evauaciones de seguridad en el hogar

Como funciona el beneficio

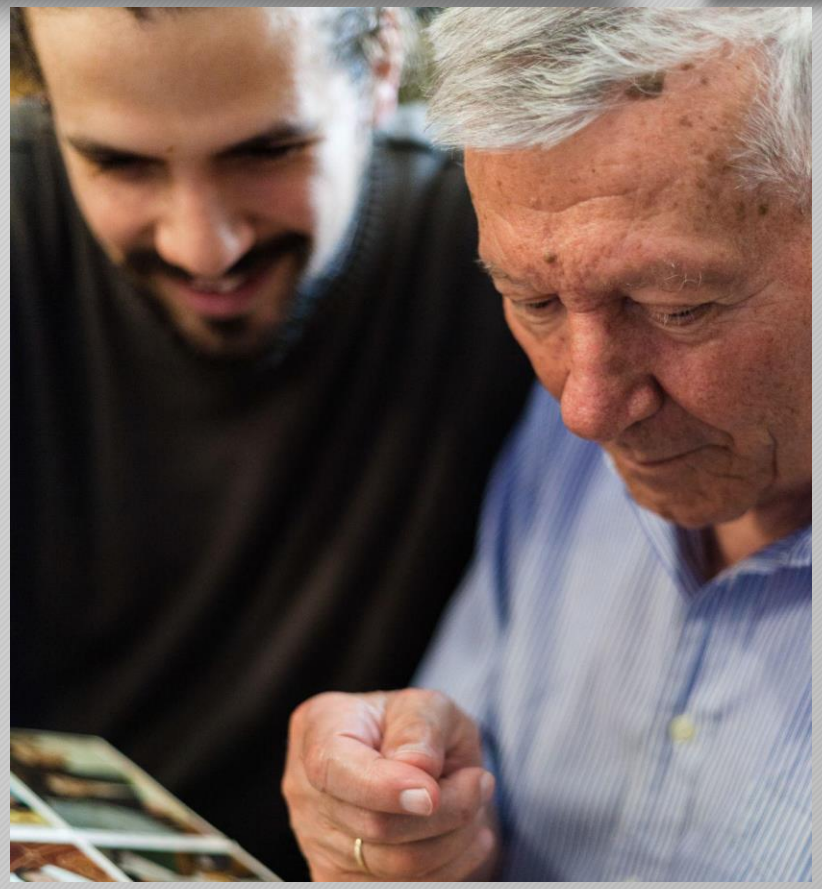
Adquisición y elegibilidad

- Para cumplir con los criterios de adquisición de derechos, debe haber obtenido su beneficio de WA Cares trabajando y contribuyendo:
- Al menos diez años en cualquier momento de su vida sin una interrupción de cinco o más años dentro de esos diez años, o
- Tres de los últimos seis años
- Y al menos 500 horas por año durante esos años

Beneficios prorrateados: agregados a la ley en 2022

- Las personas nacidas antes del 1 de enero de 1968 y que no cumplan con los requisitos de adquisición anteriores pueden recibir una décima parte del beneficio por cada año que hayan trabajado al menos 500 horas y contribuido al fondo.

- Para ser elegible para los beneficios, debe necesitar asistencia con al menos tres actividades de la vida diaria.



Exenciones

Exención – aseguranza privada de cuidados a largo plazo

- Esta exención es para los trabajadores que tienen su propia aseguranza privada de cuidado a largo plazo.
- **Es permanente —** si se aprueba, a los trabajadores no se les deducirán las primas y perderán su derecho al beneficio de por vida.
- Los trabajadores deben solicitar esta exención. Los empleadores no pueden presentar una solicitud en nombre de sus empleados.
  - Fechas clave para las solicitudes de exención:
    - **Para el 1 de noviembre de 2021**: Tener una póliza de aseguranza privada de cuidado a largo plazo que califique
    - **1 de octubre de 2021 – 31 de diciembre de 2022**: Solicitar una exención a ESD

No se realizaron cambios en este tipo de exención durante la sesión legislativa de 2022.

Tipos de exenciones

Se agregaron cuatro nuevas oportunidades de exención voluntaria a la ley después de la legislación aprobada en el 2022 (SHB 1733). Las nuevas oportunidades de exención son para:

- Veteranos con una discapacidad relacionada con el servicio del 70% o más
- Cónyuges o parejas domésticas registradas de un miembro del servicio activo
- Titulares de visas de trabajo de no inmigrante
- Empleados que mantienen su residencia principal fuera de Washington

Estos nuevos tipos de exención se suman a la exención existente para las personas que tienen su propia aseguranza privada de cuidado a largo plazo.

Comparación de los tipos de exención

Tipo de exención	Fechas de solicitud	Permanente o condicional
Empleados con seguro privado de cuidados a largo plazo	Del 1 de octubre de 2021 al 31 de diciembre de 2022	Permanente
Veteranos con 70% o más de discapacidad relacionada con el servicio	1 de enero de 2023 – en curso	Permanente
Cónyuges o parejas domésticas registradas de miembros del servicio activo	1 de enero de 2023 – en curso	Condicional
Empleados que tienen visas de trabajo de no inmigrante	1 de enero de 2023 – en curso	Condicional
Empleados cuya residencia principal está fuera de Washington	1 de enero de 2023 – en curso	Condicional

Exenciones condicionales

- Se requiere que se cancelen tres tipos de exención si ya no existen las condiciones que califican al empleado para la exención.

Tipo de exención	Condiciones para cancelar una exención
Cónyuges o parejas domésticas registradas de miembros del servicio activo	1. Despido o separación del servicio militar del cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado; o 2. Tras la disolución del matrimonio o pareja de hecho del empleado con el miembro del servicio activo
Empleados que tienen visas de trabajo de no inmigrante	Convertirse en residente permanente o ciudadano
Empleados cuya residencia principal está fuera de Washington	Establecer una residencia principal en Washington

Requisitos para todos los tipos de exención

- Los empleados deben notificar su exención a todos los empleadores actuales y futuros.
- La única notificación aceptable es una copia de la carta de exención aprobada por parte de ESD.
- Los empleadores deben mantener una copia de la carta de exención aprobada por el empleado.
- Los empleadores no deben cobrar primas a los empleados exentos que han proporcionado la carta de exención aprobada.
- Los empleados no tienen derecho a un reembolso de las primas que se evaluaron antes de que se aprobara su exención o antes de que se proporcionara la carta de exención aprobada a su empleador.

Requisitos para cancelar exenciones condicionales

Dentro de los 90 días posteriores al evento que descalifica al empleado para una exención, el empleado debe:

- Notificar a ESD que la exención debe suspenderse; y
- Notificar a su(s) empleador(es) de que ya no está exento y que el empleador debe comenzar a cobrar las primas.

- Si el empleado no paga las primas dentro de los 90 días posteriores al evento de cancelación de la exención, el empleado debe pagar las primas no pagadas, con un interés del uno por ciento por mes, directamente a ESD.

Informes del empleador

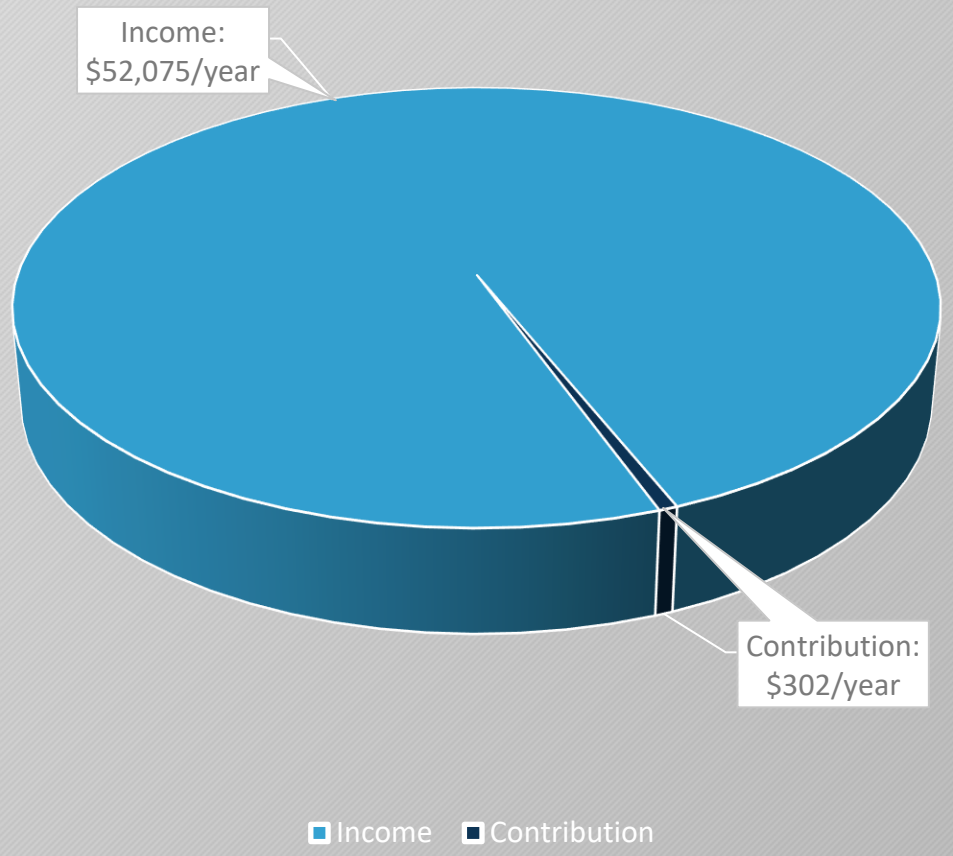
Lo que los empleadores deben saber sobre WA Cares

- **Los empleadores** no contribuyen, pero si comenzarán a:
  - Cobrar las primas a partir del 1 de julio de 2023
  - Reportar y pagar primas a ESD
    - Las definiciones de empleador, empleado y remuneración son consistentes con las del Permiso Familiar y Medico Pagado (Paid Leave)
    - También se aplica la definición de salarios, excluyendo el tope del seguro social, que no se aplica.

Los trabajadores autónomos pueden optar por participar

Lo que los empleadores deben saber sobre WA Cares

- **Primas de los empleados**
  - Los empleados contribuyen el 0.58 porciento de sus salario
  - Las primas van a un fondo fiduciario dedicado que solo se puede usar para WA Cares



Cómo WA Cares es similar a Permiso Pagado

- **ESD ha actualizado el sistema de informes de Permiso Pagado para incluir WA Cares**
  - Muchas similitudes entre los programas:
    - Empleado, empleador, empleo, salarios (con excepción del límite de la seguridad social)
    - Los empleadores deducen las primas, informan y pagan estas primas a ESD
    - Las tribus que trabajan por cuenta propia y reconocidas federalmente pueden elegir cobertura
    - Los empleados cubiertos por un CBA existente en o antes del 19 de octubre de 2017, no tienen que participar a menos que el CBA haya sido reabierto o renegociado después de esa fecha (expira el 31 de diciembre de 2023)
    - En la medida de lo posible, las investigaciones para el cumplimiento de las primas serán las mismas.

En qué se diferencia WA Cares del Permiso Pagado

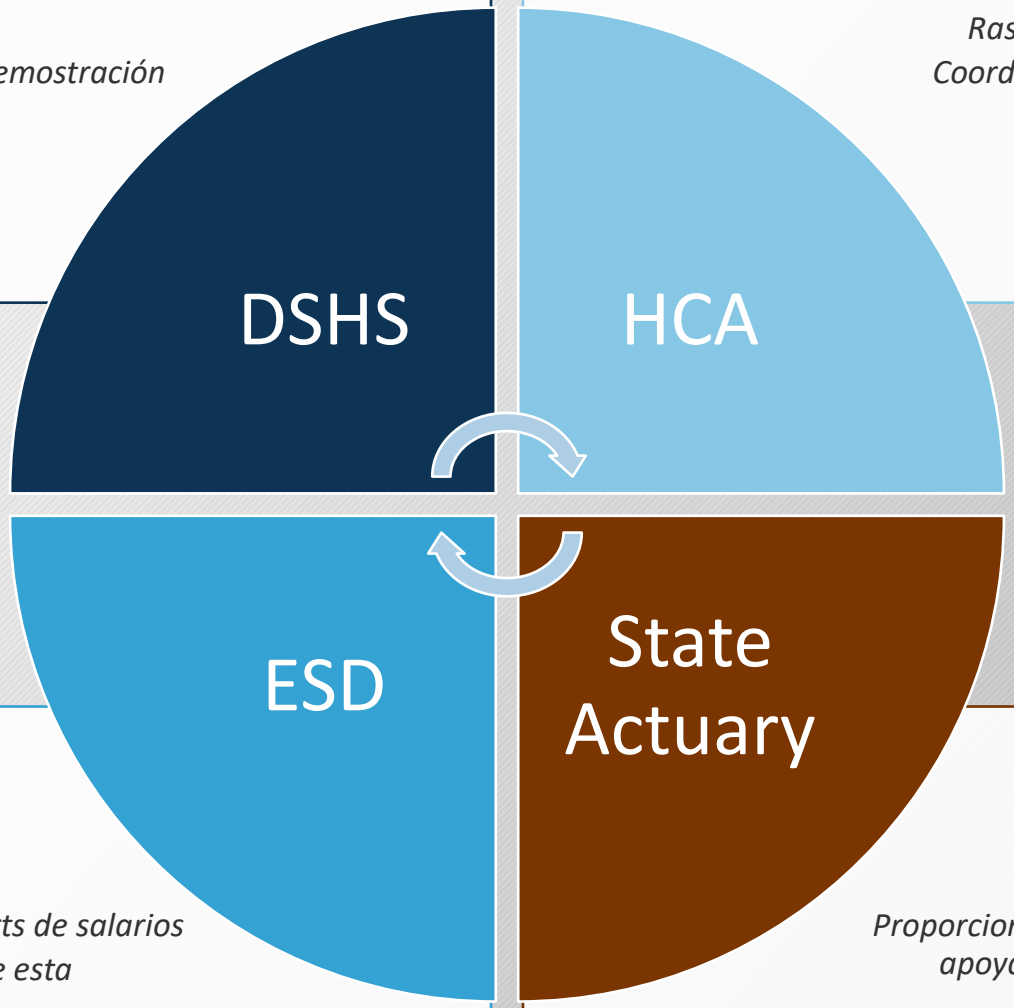
- Los beneficios de WA Cares tienen un propósito diferente
- Sin contribución del empleador
- Cantidad de las primas
- No hay límite salarial del Seguro Social en el cobro de primas
- La cobertura electiva para trabajadores por cuenta propia tiene diferentes requisitos:
    - Debe elegir cobertura entre el 1 de julio de 2023 y el 1 de julio de 2026, o dentro de los tres años posteriores a la primera actividad de trabajo por cuenta propia; y
    - La cobertura electiva para trabajadoras por cuenta propia es permanente
- Si una tribu elige cobertura, la tribu puede optar por no participar en una fecha posterior por cualquier motivo que la tribu considere necesario.

Responsabilidades interinstitucionales

DSHS, ESD, HCA, STATE ACTUARY

- Administra beneficios
- Maneja proveedores
-Solicitar exenciones de demostración

Procesa pagos -
Rastrea el uso de beneficios -
Coordinacion de los beneficios -



- Administra exenciones
- Cobra las primas y reports de salarios
- Determina si el aplicante esta cualificado

Proporcionar analisis actuarial para apoyar la solvencia del fondo -

¡Gracias!

- Para aprender más, porfavor visite: wacaresfund.wa.gov
- Para preguntas puede llamarnos
- (833)-717-2273