
From: Mike Heitmann
Sent: Tuesday, March 17, 2020 4:02 PM
Subject: COVID-19 Update 3-17-20 - SPANISH

Buenas tardes empleados-propietarios:

A continuación, se muestra una actualización de nuestra respuesta respecto al COVID-19. La primera parte es información adicional, y la segunda parte contiene respuestas a las preguntas que hemos recibido:

INFORMACIÓN ADICIONAL:

- Si no tiene acceso al correo electrónico, puede usar su teléfono celular y [enviar](#) su pregunta por [mensaje de texto](#) a covid19@garney.com . Dependiendo de su plan móvil, es posible que le apliquen cargos. Es posible que los planes telefónicos de prepago no permitan esta función.
- Los beneficios adicionales que estamos proporcionando estén estrechamente alineados con la propuesta de requisitos del gobierno federal que está actualmente avanzando a través del Congreso. Aunque Garney no requiere brindar estos beneficios (debido a que somos más de 500 empleados), seguiremos adelante con ello para continuar enfocándonos en cuidar a nuestros empleados-propietarios.
- Favor de ver las láminas que incluimos para ser distribuidas a nuestros empleados de campo pagados por hora y que deben publicarse en nuestras oficinas regionales y las oficinas en las áreas de trabajo.
- Nuestro plan oficial de respuesta (preparación) al COVID-19 aún se está finalizando y se distribuirá lo más pronto posible.
- Nuestro plan es enviar notificaciones por correo electrónico todas las tardes con cualquier novedad o nuevas preguntas que hayamos recibido.

PREGUNTAS SOMETIDAS:

1. ¿Los 10 días adicionales de PTO (tiempo personal pagado) expiran en algún momento?

RESPUESTA: Los 10 días adicionales se clasifican como licencia por enfermedad y no como tiempo personal pagado. Este beneficio adicional, así como las 12 semanas de acuerdo con la legislación *Families First Bill* (pago de 2/3), caducarán cuando el CDC (Centro de Manejo de Enfermedades y de prevención) declare que la pandemia ha finalizado.

2. ¿Cómo se superponen los 10 días adicionales con mis beneficios actuales de ausencia pagada?

RESPUESTA: Si es trabajador asalariado o de oficina pagado por hora, los 10 días de paga por ausencia adicionales se usarán antes de los beneficios de ausencia normales de acuerdo a nuestro manual del empleado.

3. Las clases de capacitación locales o del Profit Center que no se mencionaron en su correo electrónico, ¿serán canceladas hasta el 30 de abril de 2020?

RESPUESTA: Si. Además de eso, se cancelaron los Shutdowns o cierres trimestrales. De cualquier manera, la información financiera trimestral será distribuida a los centros de trabajo. Los pagos de incentivos trimestrales a los trabajadores de campo pagados por hora se pagarán directo a sus cuentas de banco como habíamos planeado.

4. En cuanto a las 80 horas de ausencia por enfermedad, supongo que esto es un máximo de 40 horas por semana. ¿O son 8 horas por día?

RESPUESTA: 8 horas por día hasta una semana laboral de 40 horas (una semana laboral es de 7 días).

Por ejemplo: El empleado trabaja 10 horas hoy y luego llama el resto de la semana por enfermedad, ¿cuántas horas le pagamos?

RESPUESTA: El empleado propietario recibiría un pago directo de 42 horas.

Tenga en cuenta que esto no se aplica a los empleados-propietarios sindicalizados que tienen un plan específico cubierto por su respectivo sindicato.

5. Si alguien debe quedarse en casa debido al cierre de las escuelas, entiendo que pagaremos 2/3 de sus salarios "normales", hasta 12 semanas. ¿Qué se considera salario normal?

RESPUESTA: Un salario normal se calcula como 2/3 del salario promedio que determinado empleado ha ganado en los últimos 6 meses de trabajo consecutivos (o desde la fecha de contratación, si tiene menos de 6 meses).

6. ¿Son 80 horas de ausencia por enfermedad pagada y luego 12 semanas con 2/3 del salario por un total de 14 semanas? O ¿están las 80 horas ya incluidas en las 12 semanas?

RESPUESTA: Las 80 horas de ausencia por enfermedad pagadas no se deducirán de las 12 semanas. Por lo tanto, hasta 14 semanas de beneficios están disponibles si se cumplen las circunstancias.

7. Las 12 semanas de pago de 2/3, ¿requieren se presente una nota del médico o algo más?

RESPUESTA: Sí, se requerirá documentación basada en los requisitos del Permiso de ausencia médica familiar (FMLA) que incluyen lo siguiente:

- i) nota del doctor confirmando diagnóstico de COVID-19.
- ii) Declaración de la escuela que ha cerrado.
- iii) Declaración que está proveyendo cuidados (caregiving).

Para las 80 horas adicionales de baja por enfermedad, se requiere una nota del médico o una confirmación de la llamada de Teladoc.

8. ¿El FMLA comienza después de las 12 semanas de pago de 2/3 o esto funciona en paralelo con eso? ¿Es 2 + 12 + 12 o 2 + 12 o solo 12?

RESPUESTA: El Permiso de ausencia médica familiar (FMLA) y la legislación Families First Bill (el 2/3 pieza de pago) corren de manera paralela. Por lo tanto, el beneficio máximo es de 2 semanas (pago de ausencia por enfermedad) + 12 semanas (pago 2/3) = 14 semanas.

9. ¿Se paga tiempo libre específicamente por el coronavirus o por alguna enfermedad?

RESPUESTA: Los 10 días adicionales de permiso de ausencia por enfermedad aplican a cualquier enfermedad. Si está enfermo(a) y solicita tiempo libre bajo la legislación Families First Bill (2/3 pagados), luego se requiere un diagnóstico de COVID-19.

10. ¿Cómo estamos pagando por esto y/o dónde se deben cobrar estos costos?

RESPUESTA: Cargue estos costos al trabajo 41920, fase 101-01 L.

11. ¿Quién es elegible para los beneficios adicionales en cuanto a nuevos empleados?

RESPUESTA: El empleado-propietario debe estar empleado durante 30 días antes de la elegibilidad para beneficios. Un empleado actual que no ha cumplido 30 días puede recibir estos beneficios al cumplir los 30 días.

12. En proyectos de salario predominante ¿Qué tipo de compensación por enfermedad y 2/3 de pago debe utilizarse?

RESPUESTA: Pagos por ausencia de trabajo por enfermedad, deben usar como salario lo mismo que el empleado gana por salario predominante. Para calcular los 2/3 de paga, use el promedio de los últimos 6 meses del empleado y pague lo equivalente a 2/3.

13. ¿Siguen siendo elegibles los empleados para per diem y subsidio de vehículos si trabajan desde casa o trabajan bajo ausencia por enfermedad o 2/3 de ausencia medica pagada?

RESPUESTA: Si.

14. ¿Qué se aplica a los empleados sindicales?

RESPUESTA: Los empleados del sindicato están cubiertos por un plan por separado con sus respectivos sindicatos.

15. ¿Existe algún requisito para haber estado en la nómina en una fecha determinada (por ejemplo, un empleado que actualmente no trabaja, en nuestro sistema pero que está inactivo, debido a lesiones personales u otros, es elegible para enviar un tiempo de "enfermedad" de 10 días)

RESPUESTA: El empleado-propietario debe estar trabajando durante 30 días antes de la elegibilidad de beneficios.

16. ¿Son estos beneficios específicos de COVID-19 o se extenderán de forma permanente (por ejemplo, 2021)

Estos beneficios expirarán cuando el CDC señale que la pandemia ha terminado.

17. De haber alguna baja por enfermedad remunerada o pago de 2/3, ¿se supone que los coordinadores del proyecto deben entregar ese tiempo cada semana o se hace a nivel corporativo?

RESPUESTA: El empleado-propietario afectado debe notificar a HR@garney.com para obtener la documentación necesaria para recibir el pago. Una vez hecho esto, recursos humanos se encargará de que se pague al empleado-propietario.

18. ¿Requerimos una nota del médico que indique que un empleado-propietario enfermo puede regresar a trabajar?

RESPUESTA: No, pero el empleado-propietario debe estar libre de fiebre durante por lo menos 24 horas.

19. ¿Existe una política escrita para empleados de campo pagados por hora con respecto a estos beneficios que podamos compartir?

RESPUESTA: Estos correos electrónicos documentan la política. Comparta estos correos electrónicos con nuestros empleados-propietarios de campo pagados por hora. Una aclaración adicional se puede obtener por correo electrónico a covid19@garney.com .

20. ¿Estamos obligados a despachar a su casa a cualquier EO que muestre signos de enfermedad o se hayan extendido más allá de sus 10 días de licencia pagada?

RESPUESTA: Si.

21. ¿Estamos obligados a pagar EO por tiempo libre cuando un propietario suspende el trabajo?

RESPUESTA: No, no estamos obligados a hacerlo. Intentaremos para reasignar los recursos de mano de obra a otros proyectos. Este problema se solucionará de acuerdo a cada caso en particular.

22. ¿El tiempo de enfermedad adicional es se usa o se pierde, o se le pagará a los trabajadores de campo pagados por hora si no se utiliza?

RESPUESTA: El tiempo de enfermedad adicional debe usarse y no puede prolongarse.

23. ¿Se necesita un informe o procedimiento para identificar a los individuos enfermos?

RESPUESTA: No. A menos que un empleado-propietario sea diagnosticado con COVID-19, no se requieren informes.

24. ¿Hay requisitos de seguridad adicionales, como mascarillas o respiradores mientras se trabaja cerca de aguas residuales sin tratar?

RESPUESTA: No se requieren requisitos adicionales más allá de lo que ya se requiere en nuestras políticas de seguridad actuales.

25. ¿Exigimos a los empleados que se realicen la prueba de COVID-19 si vienen a trabajar y muestran síntomas?

RESPUESTA: No se requieren pruebas. Sin embargo, si durante el curso de su enfermedad se determina que haces positivo en la prueba de COVID-19, usted debe ponerse en contacto con Yvonne Waterman a ywaterman@garney.com .

26. ¿Se nos permite compartir información de empleados propietarios enfermos con los propietarios?

RESPUESTA: No.

Gracias por su paciencia mientras trabajamos en estos asuntos. Continuaremos monitoreando el entorno y sus constantes cambios y mantendremos a nuestros empleados propietarios actualizados. [Continúe](#) enviando sus preguntas a covid19@garney.com . Gracias.

Mike Heitmann

Employee-Owner Since 1990

GARNEY CONSTRUCTION *Advancing Water*