

MANUAL DE CRISIS DEL CORONAVIRUS

Recursos Humanos



Los tiempos de crisis son una oportunidad para mostrar a sus empleados lo importante que son para usted. La primera y más importante forma es educarlos y equiparlos con todo lo que necesitan para protegerse y proteger a sus familias.

Declaración: Este documento se proporciona solo con fines informativos y no pretende ser asesoramiento legal, fiscal, médico o de otro tipo profesional. El documento se proporciona “tal cual” y sin ninguna representación o garantía de ningún tipo. Las empresas deben consultar con sus propios asesores legales y demás profesionales para determinar sus obligaciones legales en respuesta a la crisis de Covid-19. En pocas palabras, publicamos lo que sabemos para ayudarlo a usted, sin embargo debe consultar a sus asesores ya que no tenemos toda la información sobre su negocio en particular.

Recursos Humanos

1 Mantener un entorno DE TRABAJO SALUDABLE

Proporcionar un ambiente limpio y seguro

Implemente capacitación, procesos, herramientas y recursos que protejan su salud y bienestar en el trabajo y en el hogar.

Educar y enfatizar las prácticas de prevención

Incluya prácticas de distanciamiento social, buenas costumbres de higiene respiratoria y lavado de manos por parte de todos los empleados. Pida a sus equipos que compartan buenas prácticas, y no tenga miedo de divertirse con eso, la risa fortalece el sistema inmunológico.

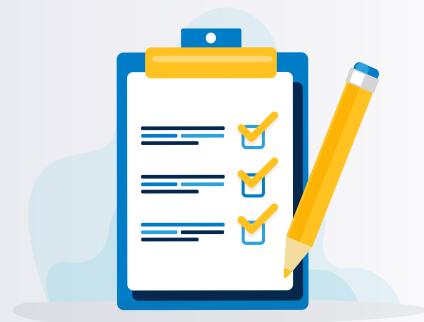
Haz de antemano lo que sabes de antemano

Los expertos pronostican que entre el 50 y el 70% del país contraerá el virus, por lo que es muy importante que se prepare para ayudar a sus empleados a cuidarse a sí mismos y a sus familias. Presente la Guía de Cuidado de Coronavirus para Empresas a todo su equipo para prevenir el contagio del virus dentro de su organización, y proporcione la Guía de Cuidado de Coronavirus para Familias para que puedan hacer lo mismo por sus familias.

Finalmente, es importante preparar una estrategia para administrar el negocio en un entorno con altas tasas de ausencia. Tenga planes de contingencia para ejecutar sus operaciones con un 25%, 50%, 75% y 100% menos empleados que los que tiene hoy.

“Para ganar en el mercado, hay que ganar en el trabajo.”

Paco Wolfington



Guías de CUIDADO DE CORONA

Para las familias

Una herramienta para educar a sus empleados sobre cómo protegerse a sí mismos, a los clientes y a sus familias

Para empresas

Proporciona recursos para proteger a sus empleados y clientes

Recursos Humanos

2 Proteger a LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

Detener el contagio

Los empleados que hayan confirmado que tienen COVID-19 o que tengan un familiar enfermo en su casa deben notificar enseguida a su empleador y a todas las personas con las que han tenido contacto para que puedan seguir las pautas de CDC sobre cómo realizar una evaluación de riesgos de su posible contagio.

Informar a otros del posible contagio.

Los empleadores deben informar a los demás empleados sobre su posible exposición a COVID-19 en el lugar de trabajo, manteniendo la confidencialidad según lo exige la ADA. Los empleados expuestos a un compañero de trabajo con COVID-19 confirmado deben consultar la guía de los CDC sobre cómo evaluar el riesgo de su posible contagio.

Cuidar de los enfermos

Cuando los empleados se enferman, deben seguir los pasos recomendados por los CDC, lo que significa quedarse en casa, excepto para recibir atención médica. Sepa qué hacer si está enfermo.

Quedarse en casa

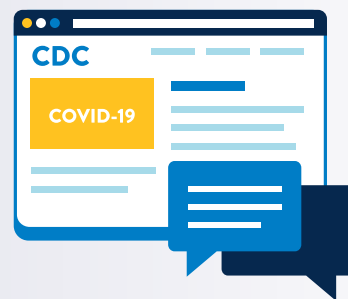
Los empleados no deben regresar al trabajo hasta que se cumplan los criterios para interrumpir el aislamiento en el hogar, en consulta con el personal médico y los departamentos de salud estatal y local. La nueva ley familiar requiere licencia por enfermedad con sueldo para aquellos contagiados o que cuidan a otros.

Ponerse al día

Investigue sus pólizas de seguro de salud y compensación de trabajadores para ponerse al día con lo que está cubierto y cómo puede servir mejor a sus empleados enfermos y a sus familias.

“Capacite a las personas lo suficientemente bien como para que puedan irse, trátelas lo suficientemente bien para que no quieran hacerlo.”

Richard Branson



Consejos rápidos: MANTENERSE INFORMADO

Revise regularmente las informaciones sobre el coronavirus (COVID-19) emitidas por el **Centro de Control y Prevención de Enfermedades de EE. UU. (CDC)**

Este sitio proporciona la información más actualizada para ayudarlo a proteger su negocio y clientes.

Recursos Humanos

3 Crear un ESQUEMA DE RECURSOS HUMANOS

Prepare una estrategia para administrar el negocio en un entorno con altas tasas de ausencia. Tenga planes de contingencia para ejecutar sus operaciones con un 25%, 50%, 75% y 100% menos empleados que los que tiene hoy.

4 Desarrollar un árbol de decisión sistematizada DE RECURSOS HUMANOS

Elabore un plan que asegure que su negocio sobreviva si sus ingresos se reducen en un 25%, 50%, 75% o 100%. Cree un árbol de decisión que defina lo que hará con la nómina en cada etapa de la crisis.

A continuación se presentan algunas decisiones que las empresas deben tomar en una crisis:

- Mantener el 100% de la nómina
- Reducir la compensación en un 25%.
- Empleados cesantes
- Despido de empleados
- Aprovechar a los contratistas cuando sea necesario



Bajas y cesantías

Si los despidos o cesantías son necesarios:

- Desarrollar un plan de comunicación detallado para los empleados. Asegúrese de que cubra todos los requisitos de notificación en virtud de la Ley de notificación de reentrenamiento y ajuste laboral (WARN)
- Asegúrese de que su equipo cumpla con todas las leyes, regulaciones y políticas con respecto a los derechos de los empleados, tales como indemnizaciones por despido, vacaciones acumuladas y pagos por días de enfermedad.
- Comunicarse con ex empleados sobre la administración de beneficios, solicitudes de referencia, verificación de empleo y, posiblemente, respuesta a demandas. Los empleados afectados también querrán saber cuándo pueden esperar regresar al trabajo.

Apoyo compasivo

Independientemente de lo que haga, prepare una estrategia y un proceso para hacerlo con compasión. Haga todos los esfuerzos posibles para educar y equipar a las familias que sirve con los recursos de desempleo disponibles después de quedarse sin empleo.

5 Ejecutar responsabilidades de RECURSOS HUMANOS DURANTE COVID-19

Comprenda la legislación CARES y FFCRA lo mejor que pueda

Asegúrese de que sus asesores legales y de recursos humanos conozcan bien estas leyes y lo asesoren basado en un conocimiento profundo de CARES y FFCRA.

Revisar las prácticas de recursos humanos

Revise las prácticas de recursos humanos y asegúrese de que sean consistentes con las leyes de salud pública y las leyes estatales y federales con respecto al Coronavirus. (Para más información sobre las responsabilidades del empleador, visite el Departamento de Trabajo y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo)

Licencia por enfermedad y FMLA - Ley Familia Primero en Respuesta al Coronavirus (Family First Coronavirus Response Act, FFCRA)

- Revisar y cumplir con la nueva Ley FFCRA para proporcionar a los empleados licencia pagada por enfermedad o licencia médica y familiar ampliada. Preguntas frecuentes de NADA.
- **Note:** La FFCRA proporciona licencia por enfermedad pagada de emergencia y licencia de emergencia para padres que no pueden trabajar debido a que tienen que cuidar a niños cuyas escuelas o guarderías han cerrado. Los empleadores con menos de 500 empleados generalmente tienen derecho a recibir, en forma de créditos fiscales, un reembolso del 100% por los costos de la licencia pagada de emergencia.
- La FFCRA proporciona ausencias pagadas a los empleados que han sido directamente afectados por el coronavirus.
 - Los empleados afectados que requieren licencia deben recibir el 100% de su salario si están en cuarentena, de conformidad con una orden gubernamental o médica.
 - Los empleados afectados que requieren licencia deben recibir 2/3 de su salario si no pueden trabajar debido a la necesidad de cuidar a un individuo o niño afectado por el Coronavirus.
- Los empleadores recibirán el reembolso de estos salarios en forma de créditos fiscales.
- Bajo la FFCRA, los empleadores no pueden despedir, disciplinar ni discriminar de ninguna manera a los empleados que tomen licencia pagada por enfermedad.

Recursos Humanos

6 Human Resources ACTION PLAN

Acción	Quién	Cuándo
<p>Programe una reunión para revisar y distribuir la Guía de Coronavirus para Empresas</p>		
<p>Comparta y distribuya Guía de Coronavirus para Familias con todos sus empleados, clientes, proveedores, socios y la comunidad</p>		
<p>Implemente capacitación y procesos, herramientas y recursos que protejan su salud y bienestar, en el trabajo y en el hogar.</p>		
<p>Eduque y enfatice las mejores prácticas de prevención incluyendo distanciamiento social, higiene respiratoria y lavado de manos por parte de todos los empleados.</p>		
<p>Visite con frecuencia el sitio del Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), para recibir la última información sobre el coronavirus (COVID-19)</p>		
<p>Proporcionar instrucciones a los empleados sobre qué hacer si se enferman.</p>		
<p>Establezca un proceso para que los empleados informen al departamento de recursos humanos sobre un posible contagio y elabore normas para los empleados enfermos que regresan al trabajo</p>		
<p>Investigue sus pólizas de seguro de salud y compensación laboral</p>		
<p>Desarrolle un plan de recursos humanos.</p>		
<p>Revise las prácticas de recursos humanos (para más información, visite el sitio del Departamento de Trabajo y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo)</p>		
<p>Si es necesario despedir o suspender a empleados, desarrolle un plan de comunicación detallado</p>		
<p>Investigue las leyes, regulaciones y políticas con respecto a los derechos de los empleados, incluido indemnizaciones por despido, vacaciones acumuladas y pagos por días de enfermedad.</p>		
<p>Si es necesario despedir o dejar cesante a alguien, comuníquese con los ex empleados para tratar sobre beneficios, solicitudes de referencia, o verificación de empleo</p>		
<p>Revise y cumpla con la nueva “Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus”. Entérese sobre las reglas aquí.</p>		

7 RECURSOS

- ✓ [Guía de Coronavirus para Empresas](#)
- ✓ [Guía de Coronavirus para Familias](#)
- ✓ [Seguridad en el trabajo](#)
- ✓ [Salarios, Horas y permisos de ausencia](#)
- ✓ [Ley Families First Coronavirus Response Act \(FFCA\)](#)
- ✓ [Seguro de salud grupal](#)
- ✓ [Seguro de desempleo](#)
- ✓ [Indemnización de trabajadores](#)
- ✓ [Discriminación](#)
- ✓ [Privacidad médica](#)
- ✓ [Impuestos](#)
- ✓ [Departamento de Trabajo](#)
- ✓ [EEOC](#)