



Estimado Valioso Empleado:

Como estoy seguro de que todos ustedes ya saben, el estado en el que trabajan ha cerrado las operaciones de los restaurantes en gran medida. Este es un momento muy difícil para el país, la industria de restaurantes, y nuestros empleados y sus familias. Nuestro liderazgo senior ha estado en comunicación constante mientras intentamos navegar a través de las complejidades del impacto de los cierres obligatorios dictados por el gobierno. Mientras que continuaremos las operaciones de servicio en la acera, las de “para llevar”, y las de entrega, las operaciones de servicio interno, que constituyen el mayor porcentaje de nuestro negocio, deben cesar hasta nuevo aviso del gobierno. Consecuentemente, vamos a tener que suspender a todos menos a algunos de nuestros empleados por hora. El personal de administración y ciertos selectos trabajadores por hora (principalmente el personal de cocina requerido para dar servicio a las operaciones continuas en la acera (“curbside”), las de “para llevar”(“carry out”) y las de entrega (“delivery”)) continuarán reportándose a su trabajo durante el receso de empleo por mandato gubernamental.

A partir del 17 de marzo de 2020, se suspenden las operaciones comerciales normales, y los empleados pagados por hora NO deben presentarse a trabajar a menos que sus gerentes indiquen específicamente que sus servicios son necesarios durante el período de receso. Los horarios para aquellos que continuarán trabajando probablemente también cambien, pero a esos cambios de horario se les dirigirá la palabra caso por caso, a base de las necesidades comerciales de los restaurantes individuales.

Una vez que se cancelen las restricciones gubernamentales, anticipamos que todos volverán a trabajar lo antes posible, y que estos recesos serán temporales. **Si usted es un empleado por hora, forma parte de este receso a menos que su gerente lo contacte específicamente y le notifique lo contrario. Estará en cesantía temporal del trabajo a partir del 17 de marzo de 2020, y no existen derechos de tope (bumping rights).** Si tiene alguna duda sobre si esto le aplica a usted, comuníquese con su gerente.

Si está sujeto a la cesantía, será elegible para solicitar beneficios de desempleo, sujeto a los requisitos de la ley estatal en su ubicación. La Compañía no disputará ninguna solicitud de compensación por desempleo relacionada con la cesantía. Hasta el punto en que haya acumulado tiempo libre pagado (“PTO”), recibirá cualquier PTO acumulado en su próximo cheque de pago regularmente programado. No acumulará PTO durante la cesantía, pero continuará acumulando PTO a su regreso de la cesantía.

Si participa en nuestro programa de beneficios corporativos (por ejemplo, seguro de salud), sus beneficios continuarán por el momento. Recursos Humanos se pondrá en contacto directo con más detalles al respecto.

Sabemos que estos son tiempos muy confusos y ansiosos para todos en toda nuestra organización. Como se puede imaginar, esta es una situación muy fluida, y simplemente no tenemos todas las respuestas en este momento. Tenemos la esperanza de que esta cesantía sea de corta duración, y que los traigamos de vuelta a su trabajo en un tiempo relativamente corto. Mientras tanto, los alentamos a todos a que sigan todas las prácticas de seguridad recomendadas, incluyendo el lavado frecuente de manos y el distanciamiento social / la auto cuarentena. Además, continúen monitoreando los horarios activos y otras comunicaciones de la compañía, ya que haremos todo lo posible para mantenerlos informados sobre el estado actual de las operaciones y el posible regreso a las operaciones normales.

Lo más importante es que todos se mantengan seguros y saludables. Valoramos su compromiso con nosotros y le reiteramos nuestro compromiso a usted. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con David Morris al 309.445.6638.