Est 1963

Laborers Quarterly

Laborers Funds Administrative Office of Northern California, Inc.

57 years of serving Northern California Laborers and their families.

Q2-2020

Issue 22

lfao.org

Trust Fund Calendar

COVID-19

In an effort to ensure the safety of our employees and our members, the **Trust Fund Office's doors are closed to the public until further notice**. Despite our temporary closure, we will continue to serve members via email and phone during standard operating hours 8AM - 5PM Monday - Friday.
707-864-2800 |800-244-4530 | customerservice@norcalaborers.org.

Second Quarter 2020

April

- 27th May Pension benefit
- 30th April Annuity benefit

May

- 25th *Closed: Memorial Day*
- 26th June Pension benefit
- 29th May Annuity benefit

June

- 25th July Pension benefit

Third Quarter 2020

July

- 3rd *Closed: Independence Day observed*
- 28th August Pension benefit
- 31st Pension Credit year ends

August

- 1st Pension Credit year begins
- 26th Sept. Pension benefit

September

- 1st *Bi-Annual Audit Forms Due*
- 7th *Closed: Labor Day*
- 25th October Pension benefit
- 30th Sept Annuity benefit

Fourth Quarter 2020

October

- 15th Annuity Statements
- 27th November Pension benefit
- 27th Vacation Payout
- 30th October Annuity benefit

November

- 23rd December Pension benefit
- 26th *Closed: Thanksgiving*
- 27th *Closed: Day after Thanks.*
- 30th November Annuity benefit

December

- 1st Dental/Vision enroll begins
- 25th *Closed: Christmas*
- 28th January Pension benefit
- 31st December Annuity benefit
- 31st Pension Statement

Look Ahead 2021

January

- 1st Kaiser plan year begins
- 1st *Closed: New Year's Day*
- 26th February Pension benefit
- 29th January Annuity benefit

February

- 15th *Closed: Presidents Day*
- 23rd March Pension benefit
- 26th February Annuity benefit

March

- 1st Health plan year starts
- 26th April Pension benefit
- 31st March Annuity benefit

BENEFIT = Paper check mail date or direct deposit date.

IMPORTANT: Benefit dates are projections and may vary.

COVID-19 RESPONSE PLAN AND COMPREHENSIVE GUIDE SERVING LABORERS AND THEIR FAMILIES THROUGH THESE DIFFICULT TIMES

Plan Participants:

The conditions around COVID-19 are ever changing, but rest assured that the Trust Fund Office continues to monitor and adjust operations in order to ensure our ability to continue to provide service to Laborers and their families.

As it pertains to the Fund Office staff, the following measures have been implemented to ensure their safety and health:

- The Trust Fund Office's doors are currently closed to the public
- In-Person meetings have been cancelled or changed to electronic meetings
- Eighty percent of employees have been deployed to work-from-home-status
- An aggressive Social Distancing Protocol has been implemented for on-site employees
- Enhanced janitorial cleaning services have been implemented

We have heard your questions and concerns related to Plan benefits and unemployment. Navigating the streams of information and changes in regulations can be overwhelming. In response, the Fund Office has developed a Comprehensive COVID-19 Benefit and Wage Replacement Guide found on the following pages.

Cordially,

Byron C. Loney
Fund Manager

LFAO Comprehensive COVID-19 Benefit and Wage Replacement Guide

Coronavirus disease (COVID-19) is an infectious disease caused by a newly discovered coronavirus.

Most people infected with the COVID-19 virus will experience mild to moderate respiratory illness and recover without requiring special treatment. Older people, and those with underlying medical problems like cardiovascular disease, diabetes, chronic respiratory disease, and cancer are more likely to develop serious illness.

-World Health Organization (WHO)

Table of Contents

I. Trust Fund Benefits
II. Additional Non-Trust Fund Benefits (Leave and Wage Replacement)
III. Telehealth Benefit Information / How to Access
IV. Important Updates Regarding COVID-19
    a. The Families First Response Act (FFCRA) – FAQ

This guide is for general information purposes only and does not constitute legal advice. This information is current as of March 30, 2020.

Please note: This situation is changing rapidly. For the latest up-to-date version of this document, please visit our website at www.lfao.org

I. Trust Fund Benefits

Understanding Your Benefits

Health and Welfare

COVID-19 Testing (Active Plan, Special Plan, and Retired Plan)
Specific to the Laborers Health and Welfare Plan Coverage

- **<u>The Plan Will Waive the Member Cost Share for the Cost of the Testing</u>**
  This includes copays, coinsurance and deductibles, for diagnostic testing related to COVID-19, whether it takes place at a doctor's office, urgent care center or emergency department.

- **<u>Telehealth Option, Available 24/7, in Support of Social Distancing</u>:**
  We recommend members use the Telehealth Options when possible to help prevent the spread of infection and improve access to care:
  - Kaiser members call **1-833-574-2273**)
  - (Anthem BlueCross members, log on to **livehealthonline.com.**

For more information on your Telehealth options, see Section III.

Disability Hour Credit

If you become disabled while working as a Laborer for an Individual Employer and the Total Hours in your Hour Bank has at least 440 hours in the month in which you become disabled, you may be entitled to disability hours up to 8 hours per business day, 40 hours per week, 110 hours per month, 660 hours during any 12-consecutive month period. Disability for this purpose must be certified by a physician.

Prescription Drug Coverage - OptumRX

- Too-soon restrictions have been lifted allowing members taking maintenance medications to obtain early refills of their prescription medications if they have refills remaining on-file at a participating retail or mail-order pharmacy.
- One-time 90-day extension for existing prior authorizations that are set to expire on or before May 1, 2020
- As of the week of March 23, members who utilize Optum Specialty Pharmacy are able to receive a one-time 90-day supply of key chronic specialty medications versus the traditional 30-day supply.
- Through our website and via the phone, Optum is making it easier for members to utilize home delivery.

Prescription Drug Coverage - Kaiser

- KP pharmacists can use their clinical judgement in responding to requests from members for early refills. For members with less than a 30-day supply of medication on hand, pharmacists may refill supplies up to 90 days.
- Important to note in California, 100-day supplies are available at the pharmacist's discretion. Member regular benefit copays will apply.

Kaiser Members are encouraged to skip the trip to the pharmacy and order prescriptions online (given the stay-at-home order). Additionally, KP does not use/require Prior Authorizations or Step Therapy. **NCA Mail order pharmacy 1-888-218-6245**

Vacation

The Vacation-Holiday Benefit Payout

The Vacation-Holiday benefit payout, previously scheduled for April 27, 2020, has been rescheduled to take place Friday, March 27, 2020. Also, note that the Vacation Goes Green campaign has been temporarily suspended so that all members receive their April 27, 2020 Vacation-Holiday benefit payout, on Friday, March 27, 2020, regardless of their enrollment status in direct deposit.

Pension

Disability Hour Credit

You may receive up to 8 hours of disability credit for each day that you are paid temporary SDI or temporary workers' compensation disability benefits to a maximum of 40 hours per week (before August 1, 2003, Disability Hour Credit was only granted for the first 26 weeks of disability). You will be granted Disability Hour Credit for those periods that constitute a valid waiting period.
To determine your right to credit and the amount of credit, you should refer to the Plan Rules and Regulations.

Annuity

Hardship Withdrawals

The Northern California Laborers Annuity Plan is a Money Purchase Plan and <u>is not permitted</u> to offer hardship withdrawals under applicable **IRS regulations**.

This summary is not a complete list of benefits available, nor does it include the rules and regulations that govern the various plans. There are exclusions and limitations in all plans and you should carefully read those plan rules and regulations. Health and Welfare Plan rules should be reviewed before seeking medical attention. Detailed descriptions of all benefits and the rules and regulations of the plans are available by request and by visiting our website: lfao.org.

II. Additional Non-Trust Fund Benefits

Wage Replacement Options—CA Employment Development Department (EDD)				***NOTE: FEDERAL COVID-19 LEAVE INFORMATION (FFCRA) AT SECTION IV(A)***		
	Unemployment Insurance	**Disability Insurance**	**California Paid Family Leave**	**California Paid Sick Leave**	**Worker's Compensation**	**School Related Emergency Leave**
Use When	• Lost job or had hours reduced for reasons related to COVID-19.	• Unable to work due to medical quarantine or illness related to COVID-19.	• Unable to work because you are caring for an ill or quarantined family member.	• You or a family member is sick or under quarantine.	• Unable to work because you contracted COVID-19 during regular course of work.	• Civil authorities have closed child's school or daycare due to COVID-19. • Child is now unable to remain at school or with child care provider.
General Eligibility	1. Minimum past earnings threshold • Https://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8714ab.pdf. 2. Job loss/ hours reduction must be "no fault" (includes quit for "good cause") 3. Actively seeking work and physically able to work • Actively seeking work" requirement waived for certain Employees Undocumented workers not eligible for unemployment insurance.	• Lost wages because of disability ○ Employed or actively looking for work at the time of disability ○ Unable to do regular work for at least 8 consecutive days ○ Minimum past earnings requirement • Under care and treatment of a licensed doctor/ religious practitioner • Make a claim within 49 days of the date you became disabled • ***Citizenship and immigration status do not affect eligibility**	• Full or partial lost wages due to care for sick family member/ bonding with new child ○ Employed or actively looking for work at the time leave begins ○ Unable to do regular or customary work ○ Minimum past earnings requirement • Submit claim no later than 41 days after leave begins • ***Citizenship and immigration status do not affect eligibility**	• Employee must: ○ Work for same Employer for at least 30 days w/in a year in CA; ○ Satisfy a 90-day employment period before taking any sick leave • *Collective bargaining agreement exception (must have paid sick provision) • ***Undocumented workers generally eligible to make wage claims**	• All workers who are injured on the job & are unable to perform normal work • ***Citizenship and immigration status do not affect eligibility**	• To qualify for school activities/ school emergency leave: ○ Employee must be a "parent"; and ○ Work for Employer with 25 or more Employees working at the same location; and ○ Have a child of the age to attend kindergarten or grades 1- 12; or ○ Be a licensed child care provider • "Parent" also includes grandparents, stepparents, foster parents, etc.
COVID-19 Eligibility	Job loss/ hours reduction "for reasons related to COVID-19" Workers who are temporarily unemployed due to COVID-19 and expect to return to work with their same Employer within a few weeks are not required to actively seek work BUT must remain able, available, and ready to	• Unable to work "due to medical quarantine or illness" • Illness must be "related to" COVID-19 • Must be certified by a medical professional	• "Caring for an ill or quarantined family member with COVID-19" • Diagnosis must be certified by a medical professional	• Employee or a family member is suffering from COVID-19 • OR for preventative care when civil authorities recommend quarantine	• Exposed to and contracted COVID-19 during the regular course of your work	

Wage Replacement Options—CA Employment Development Department (EDD)				***NOTE: FEDERAL COVID-19 LEAVE INFORMATION (FFCRA) AT SECTION IV(A)***		
	Unemployment Insurance	**Disability Insurance**	**California Paid Family Leave**	**California Paid Sick Leave**	**Worker's Compensation**	**School Related Emergency Leave**
	work during their unemployment					

Benefit Details	Partial wage replacement ranges from $40 to $450 per week for up to 26 weeks
	
	ttps://www.edd.ca.gov/unemployment/UI-Calculator.htm
		• Approximately 60 to 70 percent of wages (depending on income)
		• Ranges from $50-$1,300 a week for up to 52 weeks
			• Up to six weeks of benefit payments to eligible workers
			• Approximately 60-70 percent of wages (depending on income);
			• Ranges from $50 to $1,300 a week for up to 6 weeks.
				• Paid at regular rate of pay or an average based on the past 90 days
				• Employer can use "accrual formula" method or "up front" method
				  ○ Accrual = 1 hour of paid sick leave per 30 hours of work
				  ○ "Up front" = pool of 24 hours (3 days) per year
				• Even under accrual method, Employer can limit "use" to 24 hours/ year
				• Employer can also enforce 48-hour cap on accrual
					• Temporary disability (TD) payments for COVID-19 exposure
					  ○ TD benefits begin when:
					  o (1) Cannot do usual work for more than 3 days; or
					  o (2) Hospitalized overnight
					  ○ TD benefits stop when:
					  ○ (1) Return to work;
					  ○ (2) Doctor releases you for work; or
					  ○ (3) Doctor says illness has improved "as much as it's going to"
					  ○ "Maximum Medical Improvement"
					  ○ May be entitled to TD for up to 104 weeks
					  ○ Pays 2/3 of lost gross wages while recovering, up to max legal amount
					• Eligible employees are entitled to medical treatment and additional payments if a doctor determines Employee suffered a "permanent disability" because of the illness
						• 40 hours of leave per year
						• Employer may require Employee exhaust any available vacation, PTO, comp time
						• Only then can Employee claim additional unpaid leave
						• BUT Employer cannot mandate that Employees first exhaust paid sick leave

How to File	Phone: • English 1-800-300-5616; • Spanish 1-800-326-8937 • https://edd.ca.gov/Unemployment/Filing_a_Claim.htm	https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_DI_Claim_in_SDI_Online.htm	https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm	• https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm • Must file claim for sick leave violations within **3 YEARS**	Submit claim form to Employer https://www.dir.ca.gov/dwc/FileAClaim.htm.	https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileLinkCodeSections.htm

Federal Benefits/States Other than CA

NOTE: FEDERAL COVID-19 LEAVE INFORMATION (FFCRA) AT SECTION IV(A)

New DOL Guidelines on Unemployment

COVID-19 guidance allows states to pay benefits where:

(1) Employer temporarily ceases operations due to COVID-19
(2) Employee quarantined w/ expectation of returning to work after quarantine is over
(3) Employee leaves due to risk of exposure or infection or to care for a family member

NEVADA

- Same general requirements for eligibility as CA
- No indication that "actively seeking work" requirement has been waived
- No indication that state has made any special changes to eligibility (yet)
- File online for unemployment benefits at http://ui.nv.gov/
- State is urging online filing for social distancing purposes

News article with https://www.kolotv.com/content/news/Applying-for-benefits-if-youve-laid-off-due-to-Coronavirus-568844611.html

Selected Local Benefits

Cities with Paid Sick Leave Ordinances (*Employer must comply with both local law and the California law. * Employer must provide the provision or benefit that is most generous).

City	Benefit

San Francisco	• Mandates "accrual" method (1 hour of leave/ 30 hours worked)
	• Accrual caps for certain Employers based on size
	  ○ Small business Employers (< 10 Employees) may cap accrual at 40 hours
	  ○ Large Employers (> 10 Employees) may cap accrual at 72 hours
	• *COVID-19 special notice
	  ○ Temporary suspension of doctor's note requirement
	  ○ Expands permissible uses of sick leave
	  ○ Required or recommended that Employee is isolated or in quarantine
	  ○ Members of a "vulnerable population" under DPH guidelines
	  ○ Business or a work location temporarily ceases operations
	  ○ Providing care for a quarantined (not sick!) family member
	  ○ Providing care for a family member whose school, child care, senior care provider, or work temporarily ceases operations
	  ○ Includes anti-retaliation provision
	  ○ How to file a wage violation claim:
	  ○ https://sfgov.org/olse/paid-sick-leave-ordinance-pslo#File%20Complaint

Berkeley	• Undocumented workers included
	• Mandates "accrual" method (1 hour of leave/ 30 hours worked)
	• Use and accrual caps only for certain Employers based on size
	  ○ Small business Employers (< 25 Employees)
	  ○ May cap accrual at 48 hours
	  ○ May cap use at 48 hours per year
	  ○ Large Employers (> 25 Employees)

City	Benefit
	○ May cap accrual at 72 hours; May NOT cap use • *Same CBA exemption as state law • Includes anti-retaliation provision • How to file a wage violation claim: ○ https://www.cityofberkeley.info/PSLO/
Oakland	• Mandates "accrual" method (1 hour of leave/ 30 hours worked) • Accrual caps for certain Employers based on size ○ Small business Employers (< 10 Employees) may cap accrual at 40 hours ○ Large Employers (> 10 Employees) may cap accrual at 72 hours • Includes anti-retaliation provision • How to file a claim: ○ (510) 238-6258 or email at minwageinfo@oaklandnet.com
Emeryville	• Mandates "accrual" method (1 hour of leave/ 30 hours worked) • Accrual caps for certain Employers based on size ○ Small business Employers (< 55 Employees) may cap accrual at 48 hours ○ Large Employers (> 55 Employees) may cap accrual at 72 hours • Includes anti-retaliation provision • How to file a claim: • Call (510) 596-4316 or email minwage@emeryville.org
Los Angeles	• Allows Employees to take up to 48 hours of paid sick time per year • Employers can use up-front method or accrual method • Employees can accrue at least 72 hours of paid sick leave • Includes anti-retaliation provision • Expansion of "family member" to anyone with close ties equivalent to family • *Unlike CA law, LA Sick Leave Ordinance does not include a CBA exemption • How to file a claim: ○ Call 1-844-WAGESLA or email wagesla@lacity.org ○ Walk-in consultations at OWS suspended due to COVID-19
Santa Monica	• Employers can use up-front method or accrual method • Sick leave accrues at 1 hour of leave/30 hours worked • Accrual cap of 40 hours for "small" Employers (<25 Employees) and 72 hours for "large" Employers (>25 Employees) • How to file a claim: ○ 800.593.8222 or wagehelp@dcba.lacounty.gov
San Diego	• Mandates "accrual" method (1 hour of leave/ 30 hours worked) • Accrual cap of 80 hours; use cap of 40 hours per year • Includes anti-retaliation provision • How to file a claim: ○ https://www.sandiego.gov/treasurer/minimum-wage-program

IMPORTANT NOTICE: The information presented in sections II and IV is a result of collections of materials from various public sources, and is intended as a summary for convenience only. This guide is for general information purposes only and does not constitute legal advice. This information is current as of March 30, 2020. For help with the applicability of any one particular wage replacement benefit, please consult with your employer or the governing entity identified under '*how to file*'.

COVID-19 | Information Regarding your Telehealth Options

Telehealth allows you to have access to health care services remotely and manage your healthcare. It allows you to have long-distance patient and clinician contact, care, advice, reminders, education, intervention, and monitoring from the comfort and safety of your home. This type of service are really important during these times where we are all doing our best to practice social distancing to protect ourselves and our loved ones from being exposed to COVID-19. The chart below lists your telehealth options and how to access them.

	Direct Payment Plan	Kaiser Plan	Anthem Medicare Advantage Plan
How to access	**LiveHealth Online:** 1. Log on to livehealthonline.com. 2. Select Sign Up in the top right corner of the screen. 3. Complete the form to create your account and select Finish. 4. Review the physician profiles to select the one that's right for you and begin your consultation.	**Video Visits:** Available to Kaiser Permanente members who are registered on kp.org, and have a camera-equipped computer or mobile phone. **E-Visit:** Once registered on kp.org, visit the E-visit page and fill out a short questionnaire about your symptoms, and a clinician will get back to you with a care plan — usually within 2 hours.	**LiveHealth Online:** 1. Log on to livehealthonline.com. 2. Select Sign Up in the top right corner of the screen. 3. Complete the form to create your account and select Finish. 4. Review the physician profiles to select the one that's right for you and begin your consultation.
Benefit	**LiveHealth Online:** Get immediate 24/7 access to board certified doctors. See a doctor through secure and private video chat. Can get Prescriptions sent directly to your pharmacy, if needed.	**Video visit:** Meet face-to-face online with a doctor on your computer, smartphone, or tablet for minor conditions or follow-up care. **E-visit:** Get quick online care for minor health problems. Fill out a short questionnaire about your symptoms, and a clinician will get back to you with a care plan — usually within 2 hours.	**LiveHealth Online:** Get immediate 24/7 access to board certified doctors. See a doctor through secure and private video chat. Can get Prescriptions sent directly to your pharmacy, if needed.
Cost	$0	Video Visits- $0 E-Visits-$0	$0

We created this informational page as a tear out for easy access and convenience.
We recommend you tear out this page and stick it to your refrigerator.

IV. Important Updates Regarding COVID-19

a.) The Families First Coronavirus Response Act (FFCRA)

Frequently Asked Questions

1. **When does the new law go into effect?**

   The paid leave changes under FFCRA go into effect on April 1, 2020 and apply to leave taken through December 31, 2020.

2. **Is my employer required to provide paid sick leave and paid family and medical leave under the new law?**

   The FFCRA paid leave provisions apply to private employers with less than 500 employees and some public employers. Employers with less than 50 employees may be exempted from the paid FMLA leave requirements if complying would jeopardize the viability of the business, however the paid sick leave requirements would still apply.

3. **How do I qualify for paid sick leave under the new law?**

   If your employer is covered by the FFCRA, you are entitled to paid sick leave if you are unable to work or telework because of any of the following reasons:

   - You are subject to a federal, state, or local quarantine or isolation order related to COVID-19.
   - You have been advised by a health care provider to self-quarantine due to concerns related to COVID-19.
   - You are experiencing symptoms of COVID-19 and are seeking a medical diagnosis.
   - You are caring for an individual who is subject to an order described in item 1 above or has received advice as described in item 2 above.
   - You are caring for a child because the child's school or place of care has been closed due to COVID-19 precautions.
   - You are experiencing "any other substantially similar conditions" as specified by the U.S. Department of Health and Human Services.

4. **How much paid sick leave is available under the FFCRA?**

   If you are a full-time employee, you are eligible for up to 80 hours of emergency paid sick leave. If you are a part-time employee, you are eligible for emergency paid sick leave up to the amount equal to the average number of hours you work over a two week period.

5. How is paid sick leave calculated?

Emergency paid sick leave is calculated based on your regular rate of pay or the applicable federal, state, or local minimum wage, whichever is greater, and paid at the following rates: 100% for leave taken for the following reasons, limited to $511 daily and $5,110 total per employee.

- The employee is subject to a federal, state, or local quarantine or isolation order related to COVID-19.
- The employee has been advised by a health care provider to self-quarantine due to concerns related to COVID-19.
- The employee is experiencing symptoms of COVID-19 and is seeking a medical diagnosis.

OR

2/3 for leave taken for the following reasons, limited to $200 daily and $2,000 total per employee.

- The employee is caring for an individual who is subject to an order described in item 1 above or has received advice as described in item 2 above.
- The employee is caring for a son or daughter because the son's or daughter's school or place of care has been closed due to COVID-19 precautions.
- The employee is experiencing "any other substantially similar conditions" as specified by the Secretary of Health and Human Services.

6. How do I qualify for paid family and medical leave under the new law?

You are entitled to emergency FMLA paid leave if you have worked for your employer for at least 30 calendar days and are unable to work or telework because you are caring for a child because his or her school or place of care has been closed due to COVID-19 precautions.

7. How much paid family and medical leave is available under the FFCRA?

Full-time employees are eligible for up to 12 weeks of emergency FMLA leave and part-time employees are eligible for emergency FMLA leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over the leave period.

8. How is paid family and medical leave calculated?

The first 10 days of emergency FMLA leave is unpaid. After the initial 10-day period, emergency FMLA is paid at 2/3 pay, which is based on your regular rate of pay or the applicable federal, state, or local minimum wage, whichever is greater. However, pay is limited to $200 daily and $10,000 total per employee.

9. Will I continue to have health and welfare benefits if I take paid leave under FFCRA?

Health and welfare benefits are payable by employers for paid leave hours taken pursuant to FFCRA. If eligible under the terms of the Laborers Health and Welfare Plan, you and your dependents will be eligible for health and welfare benefits based on the hours in your Hour Bank with the Health and Welfare Plan. Please refer to the Laborers Health and Welfare Plan Rules and Regulations and Summary Plan Description for more information.

4817-5119-2759.1

HEALTH AND WELFARE BENEFIT NEW IMPROVEMENTS FOR ACTIVE AND SPECIAL PARTICIPANTS AS OF MARCH 1, 2020

To all **Active & Special Participants**, including Dependents and COBRA Beneficiaries, enrolled in the Direct Payment Plan. The table below describes in-network benefits only. Out-of-network benefits are mostly unchanged. For a more complete description of these and more benefits, refer to the Benefit Comparison documents available on our website, under Forms and Publications.

	BEFORE	EFFECTIVE MARCH 1, 2020
ER	Subject to Deductible. $25 copayment. Plan pays 90% of negotiated rates after copayment.	Subject to Deductible. $25 copayment each for visits 1, 2 and 3, $50 each visit thereafter per calendar year. Plan pays 90% of negotiated rates after copayment.
URGENT CARE	Subject to Deductible. Plan pays 90% of negotiated rates.	**No longer subject to deductible.** Plan pays 90% of negotiated rates. ***Reminder** - Urgent Care services will result in drastically lesser out of pocket costs, compared to the same services at the Emergency Room.
TOBACCO CESSATION SERVICES	No coverage.	Subject to Deductible. $15 copayment. Plan pays %100 of negotiated rate. (*additional benefits now available under the presciptiondrug plan)*
MEDICAL OUT-OF-POCKET MAXIMUM	$3,000 per person, up to $6,000 per family, per Plan Year. Includes deductible, coinsurance, and copayment for hospital stays for PPO providers only. Physician Visit or Emergency Room copayment are excluded. Certain other charges for non-covered charges are also excluded.	$3,000 per individual, $6,000 per family. Includes deductible, coinsurance, and copayment for hospital stays for PPO providers only. **Physician Visit or Emergency Room copayment are now included.** Certain other charges for non-covered charges are also excluded.
PRESCRIPTION OUT-OF-POCKET MAXIMUM	No Maximum Out-of-Pocket.	**$3,000 per person up to $6,000 per family, per calendar year, when In-Network Pharmacy is used.** Does not apply to prescription drugs that are excluded by the Plan and penalties for non-compliance with the Plan's Utilization Review Program.
CHIROPRACTOR	Subject to Deductible. Up to 20 visits covered per Plan Year. Plan pays $40 per visit. X-rays limited to $100 per Plan Year.	Subject to Deductible. Up to 20 visits covered per Plan Year. **Plan pays 100% of negotiated rates.**
E-VISIT	$10 copayment.	**No cost. Plan pays 100%.** Now includes mental health and substance abuse conditions, as well as general non-emergency medical conditions.
PREVENTATIVE SERVICES	Only physical examination falls into this category. Plan pays $300 maximum per adult exam. Plan pays $200 maximum per child age 2-26 exam. Children younger than 2 years of age, regular Office Visit benefit applies.	**No cost. Plan pays 100%.** For preventive Services or procedures as identified by Patient Protection and Affordable Care Act of 2010.
NUTRITIONAL COUNSELING	Limited coverage.	The Plan will now cover medically necessary assistance for nutritional health and dietary needs.
BREAST REDUCTION	Limited coverage.	Now covered, when determined medically necessary.

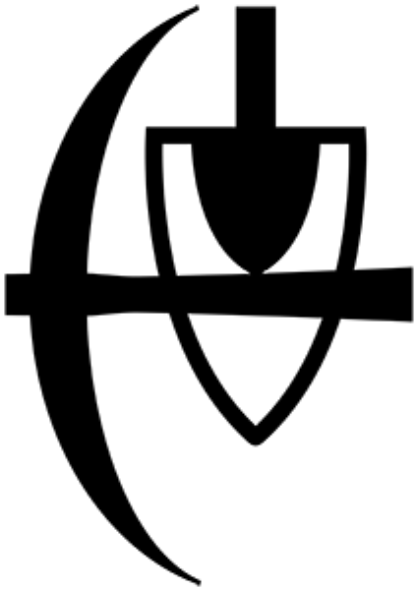
HEALTH AND WELFARE BENEFIT NEW IMPROVEMENTS FOR RETIRED PARTICIPANTS AS OF MARCH 1, 2020

To all **RETIRED PARTICIPANTS**, including Dependents and COBRA Beneficiaries, enrolled in the Direct Payment Plan. The table below describes in-network benefits only. Out-of-network benefits are mostly unchanged. For a more complete description of these and more benefits, refer to the Benefit Comparison documents available on our website, under Forms and Publications. Retired Plan Participants with Medicare in the Direct Payment Plan can ignore the cost share changes below. Services will continue to be covered at no cost. This does not apply to those enrolled in the optional Anthem Medicare Advantage Plan.

	BEFORE	EFFECTIVE MARCH 1, 2020
ER	Subject to Deductible. $25 copayment. Plan pays 90% of negotiated rates after copayment.	Subject to Deductible. $25 copayment each for visits 1, 2 and 3, $50 each visit thereafter per calendar year. Plan pays 90% of negotiated rates after copayment.
URGENT CARE	Subject to Deductible. Plan pays 90% of negotiated rates.	**No longer subject to deductible.** Plan pays 90% of negotiated rates. ***Reminder** - Urgent Care services will result in drastically lesser out of pocket costs, compared to the same services at the Emergency Room.
TOBACCO CESSATION SERVICES	No coverage.	Subject to Deductible. $15 copayment. Plan pays %100 of negotiated rate. (*additional benefits now available under the presciptiondrug plan)*
MEDICAL OUT-OF-POCKET MAXIMUM	No Maximum Out-of-Pocket.	$3,000 per individual, $6,000 per family. Includes deductible, coinsurance, and copayment for hospital stays for PPO providers only. Certain other charges for non-covered charges are also excluded.
PRESCRIPTION OUT-OF-POCKET MAXIMUM	No Maximum Out-of-Pocket.	**$3,000 per person up to $6,000 per family, per calendar year, when In-Network Pharmacy is used.** Does not apply to prescription drugs that are excluded by the Plan and penalties for non-compliance with the Plan's Utilization Review Program.
CHIROPRACTOR	Subject to Deductible. Up to 20 visits covered per Plan Year. Plan pays $40 per visit. X-rays limited to $100 per Plan Year.	Subject to Deductible. Up to 20 visits covered per Plan Year. **Plan pays 100% of negotiated rates.**
E-VISIT	$10 copayment.	**No cost. Plan pays 100%.** Now includes mental health and substance abuse conditions, as well as general non-emergency medical conditions.
PREVENTATIVE SERVICES	Only physical examination falls into this category. Plan pays $300 maximum per adult exam. Plan pays $200 maximum per child age 2-26 exam.	**No cost. Plan pays 100%.** For preventive Services or procedures as identified by Patient Protection and Affordable Care Act of 2010.
NUTRITIONAL COUNSELING	Limited coverage.	The Plan will now cover medically necessary assistance for nutritional health and dietary needs.
OFFICE VISIT	Subject to Deductible. $20 Copayment. Plan pays 75% of negotiated rates.	Subject to Deductible. $15 Copayment. Plan pays 100% of negotiated rates.
CONFINEMENT IN A HOSPITAL	Plan pays 85% of the 1st $10,000 and 100% thereafter of negotiated rates.	Plan pays 90% of the 1st $10,000 and 100% thereafter of negotiated rates.
BREAST REDUCTION	Limited coverage.	Now covered, when determined medically necessary.

LABORERS TRUST FUNDS FOR NORTHERN CALIFORNIA

HEALTH AND WELFARE
ANNUITY
VACATION-HOLIDAY



SUMMARY ANNUAL REPORT
2019

LABORERS HEALTH AND WELFARE
TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA
SUMMARY ANNUAL REPORT 2019

This is a summary of the annual report of the Laborers Health and Welfare Trust Fund for Northern California, 94-1235152, for year ended May 31, 2019. The annual report has been filed with the Department of Labor, as required under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA).

The Board of Trustees of the Laborers Health and Welfare Fund for Northern California has committed itself to pay certain medical, dental, optical, prescription drug, vision, death and disability benefit claims incurred under the terms of the plan.

INSURANCE INFORMATION

The plan has contracts with Claremont EAP, Delta Dental of California, Kaiser Foundation Health Plan Inc., Newport Dental Plan, Prime Care Dental Plan and United Healthcare Insurance Company to pay certain behavioral health, medical and dental claims incurred under the terms of the plan. The total premiums paid for the plan year ending May 31, 2019 were $114,754,013.

BASIC FINANCIAL STATEMENT

The value of plan assets, after subtracting liabilities of the plan, was $333,304,443 as of May 31, 2019, compared to $289,611,891 as of June 1, 2018. During the plan year the plan experienced an increase in its net assets of $43,692,552. This increase includes unrealized appreciation or depreciation in the value of plan assets; that is, the difference between the value of the plan's assets at the end of the year and the value of the assets at the beginning of the year or the cost of assets acquired during the year. During the plan year, the plan had total income of $394,127,920, including employer contributions of $355,575,888, participant contributions of $14,645,912, earnings from investments of $13,243,639 and other income of $10,662,481.

Plan expenses were $350,435,368. These expenses included $16,997,825 in administrative expenses and $333,437,543 in benefits paid to participants and beneficiaries.

YOUR RIGHTS TO ADDITIONAL INFORMATION

You have the right to receive a copy of the full annual report, or any part thereof, on request. The items listed below are included in that report:

1. An accountant's report;
2. Financial information and information on payments to service providers;
3. Assets held for investment;
4. Transactions in excess of 5% of plan assets;
5. Insurance information including sales commissions paid by insurance carriers; and
6. Information regarding any common or collective trusts, pooled separate accounts, master trusts, or 103-12 Investment entities in which the plan participates.

To obtain a copy of the full annual report, or any part thereof, write or call the administrative office of the Laborers Health and Welfare Trust Fund for Northern California, at 220 Campus Lane Fairfield, CA 94534, telephone 707-864-2800. The charge to cover copying costs will be $34.50 for the full annual report, or $.25 per page for any part thereof.

LABORERS ANNUITY
PLAN FOR NORTHERN CALIFORNIA
SUMMARY ANNUAL REPORT 2019

This is a summary of the annual report for Laborers Annuity Plan for Northern California, 94-6277608, Plan 002, for the year ended May 31, 2019. The annual report has been filed with the Department of Labor, as required under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA).

BASIC FINANCIAL STATEMENT

Benefits under the plan are provided by a Trust Fund. Plan expenses were $20,785,624. These expenses included $2,210,342 in administrative expenses and $18,575,282 in benefits paid to participants and beneficiaries. A total of 69,552 persons were participants in or beneficiaries of the plan at the end of the plan year, although not all of these persons had yet earned the right to receive benefits.

The value of plan assets, after subtracting liabilities of the plan, was $713,594,525 as of May 31, 2019, compared to $578,584,288 as of June 1, 2018. During the plan year the plan experienced an increase in its net assets of $135,010,237. This increase includes unrealized appreciation or depreciation in the value of plan assets; that is, the difference between the value of the plan's assets at the end of the year and the value of the assets at the beginning of the year or the cost of assets acquired during the year. The plan had total income of $155,795,861, including employer contributions of $124,622,501, gains of $2,534,147 from the sale of assets, earnings from investments of $28,409,628, and other income of $229,585.

FUNDING STANDARDS

Enough money was contributed to the plan to keep it funded in accordance with the minimum funding standards of ERISA.

YOUR RIGHTS TO ADDITIONAL INFORMATION

You have the right to receive a copy of the full annual report, or any part thereof, on request. The items listed below are included in that report:

1. An accountant's report;
2. Financial information and information on payments to service providers;
3. Assets held for investment;
4. Transactions in excess of 5% of plan assets;
5. Insurance information including sales commissions paid by insurance carriers; and
6. Information regarding any common or collective trusts, pooled separate accounts, master trusts or 103-12 investment entities in which the plan participates.

To obtain a copy of the full annual report, or any part thereof, write or call the office of the Laborers Funds Administrative Office of Northern California, Inc., who is the plan administrator, at 220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534, telephone 707-864-2800. The charge to cover copying costs will be $27.25 for the full annual report, or $0.25 per page for any part thereof.

LABORERS VACATION-HOLIDAY
TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA
SUMMARY ANNUAL REPORT 2019

This is a summary of the annual report of the Laborers Vacation/Holiday Trust Fund for Northern California, EIN 94-6092198, for the year ended May 31, 2019. The annual report has been filed with the Department of Labor, as required under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA).

The Board of Trustees of Laborers Vacation/Holiday Trust Fund for Northern California has committed itself to pay certain vacation benefit claims incurred under the terms of the plan.

BASIC FINANCIAL STATEMENT

The value of plan assets, after subtracting liabilities of the plan, was $(4,651,052) as of May 31, 2019, compared to $(5,592,425) as of June 1, 2018. During the plan year the plan experienced an increase in its net assets of $941,373. During the plan year, the plan had total income of $113,960,410, including employer contributions of $112,646,992, earnings from investments of $454,659 and other income of $858,759.

Plan expenses were $113,019,037. These expenses included $37,797,981 in administrative expenses (including $36,546,140 of supplemental dues collected and forwarded to the District Council) and $75,221,056 in benefits paid to participants and beneficiaries.

YOUR RIGHTS TO ADDITIONAL INFORMATION

You have the right to receive a copy of the full annual report, or any part thereof, on request. The items listed below are included in that report:

1. An accountant's report;
2. Financial information and information on payments to service providers; and
3. Assets held for investment.

To obtain a copy of the full annual report, or any part thereof, write or call the administrative office of the Laborers Vacation-Holiday Trust Fund for Northern California at 220 Campus Lane Fairfield, CA 94534, telephone 707-864-2800. The charge to cover copying costs will be $2.00 for the full annual report, or $0.25 per page for any part thereof.

You also have the right to receive from the plan administrator, on request and at no charge, a statement of the assets and liabilities of the plan and accompanying notes, or a statement of income and expenses of the plan and accompanying notes, or both. If you request a copy of the full annual report from the plan administrator, these two statements and accompanying notes will be included as part of that report. The charge to cover copying costs given above does not include a charge for the copying of these portions of the report because these portions are furnished without charge.

You also have the legally protected right to examine the annual report at the main office of the plan at 220 Campus Lane Fairfield, CA 94534, and at the U.S. Department of Labor in Washington, DC or to obtain a copy from the U.S. Department of Labor upon payment of copying costs. Requests to the Department of Labor should be addressed to: Public Disclosure Room, N-1513, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, DC 20210.

Calendario del Fondo del Fideicomiso

COVID-19

Para garantizar la seguridad de nuestros empleados y nuestros miembros, las puertas de la Oficina del Fondo del Fideicomiso estarán cerradas al público hasta nuevo aviso. A pesar de nuestro cierre temporal, continuaremos atendiendo a los miembros por correo electrónico y teléfono durante el horario de atención estándar 8AM – 5PM Lunes-Viernes. **707-864-2800 | 800-244-4530 customerservice@norcalaborers.org.**

Segundo Trimestre 2020

Abril

- **27** Pensión de Mayo
- **30** Anualidad de Abril

Mayo

- **25** *Oficina Cerrada: Día Conmemorativo*
- **26** Pensión de Junio
- **29** Anualidad de Mayo

Junio

- **25** Pensión de Julio

Tercer Trimestre 2020

Julio

- **3** *Oficina Cerrada: Día de la Independencia*
- **28** Pensión de Agosto
- **31** Año del plan de Pensión concluye

Agosto

- **1** Inicia año de pensión crediticio
- **26** Pensión de Septiembre

Septiembre

- **1** *Fecha límite de entrega del formulario de Auditoria Bianual*
- **7** *Oficina Cerrada: Día Laboral*
- **25** Pensión de Octubre
- **30** Anualidad de Septiembre

Cuarto Trimestre 2020

Octubre

- **15** Estados de cuenta de Anualidad
- **27** Pensión de Noviembre
- **27** Pago de Vacación-Feriado
- **30** Anualidad de Octubre

Noviembre

- **23** Pensión de Diciembre
- **26** *Oficina Cerrada: Día de Acción de Gracias*
- **27** *Oficina Cerrada: día despúes de Acción de Gracias*
- **30** Anualidad de Noviembre

Diciembre

- **1** Inscripciones abiertas para Dental/Visión
- **25** *Oficina Cerrada: Navidad*
- **28** Pensión de Enero
- **31** Anualidad de Diciembre
- **31** Estados de cuenta de Pensión

Fechas Futuras 2021

Enero

- **1** Comienza el plan de año de Kaiser
- **1** *Oficina Cerrada: Día de Año Nuevo*
- **26** Pensión de Febrero
- **29** Anualidad de Enero

Febrero

- **15** *Oficina Cerrada: Día del Presidente*
- **23** Pensión de Marzo
- **26** Anualidad de Febrero

Marzo

- **1** Comienza el plan de año de salud
- **26** Pensión de Abril
- **31** Anualidad de Marzo

IMPORTANTE: Las fechas de beneficios son proyeccciones a futuro y pueden variar.

COVID-19 PLAN DE RESPUESTA Y GUÍA COMPLETA PARA SERVIRLE A LOS OBREROS Y SUS FAMILIARES EN ESTOS TIEMPOS DIFÍCILES

Participantes del Plan:

Las condiciones en relación al COVID-19 están cambiando constantemente, pero puede usted estar seguro de que la Oficina del Fondo del Fideicomiso continúa monitoreando y ajustando las operaciones para garantizar nuestra capacidad de continuar brindando nuestros servicios a los obreros y sus familiares.

En lo que respecta al personal de la Oficina del Fondo del Fideicomiso , se han implementado las siguientes medidas para garantizar su seguridad y salud:

- Las puertas del Fondo del Fideicomiso se han cerrado al público
- Reuniones en persona han sido canceladas o movidas a reuniones a distancia
- El ochenta por ciento de los empleados han sido enviados a trabajar desde su hogar
- Se implementó un protocolo agresivo de distanciamiento social para nuestros empleados que continuan trabajando en la oficina
- Servicios mejorados de limpieza han sido implementados

Hemos escuchado sus preguntas y preocupaciones relacionadas con los beneficios del Plan y el desempleo. Navegar por los flujos de información y los cambios en las regulaciones puede ser abrumador. En respuesta, la Oficina del Fondo ha desarrollado una Guía Completa de Reemplazo de Beneficios y Salarios COVID-19 que se encuentra en las siguientes páginas.

Cordialmente,

Byron C. Loney
Gerente del Fondo del Fideicomiso

LFAO Guía Completa sobre el COVID-19 Para Beneficios y Reemplazo de Salarios

El Coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus recientemente descubierto.

La mayoría de las personas infectadas con el virus COVID-19 experimentarán una enfermedad respiratoria leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Las personas mayores y aquellos con problemas médicos subyacentes como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas y cáncer tienen más probabilidades de desarrollar enfermedades graves.

-World Health Organization (WHO)

Tabla de Contenido

I. Beneficios del Fondo de Fideicomiso
II. Beneficios adicionales que no forman parte del Fondo de Fideicomiso (Beneficio y Reemplazo de Salarios)
III. Información de Beneficios de Telesalud / Cómo acceder
IV. Actualizaciones importantes sobre el COVID-19
    a. "The Families First Response Act" (FFCRA) – Preguntas frecuentes

Esta guía es solo para fines de información general y no constituye asesoramiento legal.
Esta información está actualizada al 30 de marzo de 2020.

Por favor tenga en cuenta: Esta situación está cambiando rápidamente. Para obtener la última versión actualizada de este documento, por favor visite nuestra página web www.lfao.org.

I. Beneficios del Fondo de Fideicomiso

Entendiendo sus Beneficios

Salud y Bienestar

Pruebas para el COVID-19 (Plan Activo, Plan Especial y Plan de Jubilado) Específico para la cobertura del Plan de Salud y Bienestar de los Obreros

- **El plan Exonerará el Costo Compartido del Miembro por el costo de la prueba:**
  Esto incluye copagos, coseguros y deducibles, para las pruebas de diagnóstico relacionadas con el COVID-19, ya sea que se realice en un consultorio médico, centro de atención urgente o departamento de emergencias.

- **Opciones de Telesalud, Disponible 24/7, en Apoyo del Distanciamiento Social:**
  Recomendamos a los miembros que usen las Opciones de Telesalud cuando sea posible para ayudar a prevenir la propagación de infecciones y mejorar el acceso a la atención:
  - Miembros de Kaiser llamen al **1-833-574-2273**
  - Miembros de Anthem BlueCross, accede a **livehealthonline.com.**

Para más información acerca de sus opciones de Telesalud, refiérase a la Sección III.

Crédito por hora de Incapacidad

Si usted queda discapacitado mientras trabaja como Obrero para un Empleador Individual y el Total de Horas en su banco de horas tiene al menos 440 horas en el mes en que se incapacita, puede tener derecho a horas de discapacidad de hasta 8 horas por día laboral, 40 horas por semana, 110 horas por mes, 660 horas durante cualquier período de 12 meses consecutivos. La discapacidad para este propósito debe ser certificada por un médico.

Cobertura para Medicamentos con Receta Médica - OptumRX

- Se han levantado las restricciones demasiado pronto, lo que permite a los miembros que toman medicamentos de mantenimiento obtener reabastecimientos anticipados de sus medicamentos recetados si tienen reabastecimientos en el archivo en una farmacia minorista o de pedidos por correo participante
- Extensión de 90 días por única vez para autorizaciones previas existentes que vencen el 1 de Mayo de 2020 o antes.
- A partir de la semana del 23 de Marzo, los miembros que utilizan “Optum Specialty Pharmacy” pueden recibir un suministro único de 90 días de medicamentos especializados crónicos clave en comparación con el suministro tradicional de 30 días.
- A través de nuestro sitio web y por teléfono, Optum está facilitando el servicio de entrega a domicilio para los miembros.

Cobertura para Medicamentos con Receta Médica - Kaiser

- Los farmacéuticos de KP pueden usar su juicio clínico para responder a las solicitudes de los miembros para renovaciones anticipadas. Para los miembros con menos de 30 días de medicamentos en mano, los farmacéuticos pueden reponer los suministros hasta por 90 días.
- Es importante tener en cuenta que en California, los suministros para 100 días están disponibles a discreción del farmacéutico. Se aplicarán copagos de beneficios regulares para miembros.

Se les exhorta a los Miembros de Kaiser a evitar el viaje a la farmacia y pedir sus recetas en línea (dado al pedido de quedarse en casa). Además, KP no utiliza / requiere Autorizaciones Previas o Terapia Escalonada.
Farmacia de pedidos por correo de la NCA 1-888-218-6245

Vacación

Pago del Beneficio Vacación-Feriado

El Pago del Beneficio Vacación-Feriado, previamente programado para el 27 de Abril de 2020, se reprogramo para el Viernes 27 de Marzo del 2020. Además, tenga en cuenta que la campaña “Vacation Goes Green” se ha suspendido temporalmente para que todos los miembros recibieran su pago de beneficios de Vacación-Feriado del 27 de Abril de 2020, el viernes 27 de Marzo de 2020, independientemente de su estado de inscripción en depósito directo.

Pensión

Crédito de Beneficios por hora de Incapacidad

Podrá recibir hasta 8 horas de crédito por discapacidad por cada día en que se le pague SDI temporal o beneficios por discapacidad de compensación temporal para trabajadores hasta un máximo de 40 horas por semana (antes del 1 de Agosto de 2003, el Crédito por Hora de Discapacidad solo se otorgó por las primeras 26 semanas de discapacidad). Se le otorgará un Crédito por Hora de Incapacidad por esos períodos que constituyen un período de espera válido.
Para determinar su derecho al crédito y la cantidad de crédito, usted debe consultar las Reglas y Regulaciones del Plan.

Anualidad

Retiros por Dificultades

El Plan de Anualidad de los Trabajadores del Norte de California es un Plan de ganancias de capital e ingreso de inversion por consiguiente no tiene permitido la distribución del mismo por dificultades financieras bajo **las regulaciones del IRS**.

Este resumen no es una lista completa de los beneficios disponibles, ni incluye las reglas y regulaciones que rigen los diversos planes. Hay exclusiones y limitaciones en todos los planes y debe leer detenidamente las reglas y regulaciones del Plan. Las reglas del Plan de Salud y Bienestar deben revisarse antes de buscar atención médica. Las descripciones detalladas de todos los beneficios y las reglas y regulaciones de los planes están disponibles por solicitud y visitando nuestro sitio web: lfao.org.

II. Beneficios Adicionales que No son parte del Fondo de Fideicomiso

Opciones de Reemplazo de Salario—Departamento de Desarrollo de Empleo de CA (EDD) ***NOTA: INFORMACIÓN SOBRE LA AUSENCIA FEDERAL POR COVID-19 SE ENCUENTRA LA SECCIÓN IV(A)***

	Seguro por Desempleo	Seguro por Incapacidad	Permiso Familiar pagado por California	Licencia de Enfermedad pagada por California	Compensación al Trabajador	Ausencia de Emergencia relacionados con la Escuela.
Cuándo Utilizar	• Perdió el trabajo o se le redujeron las horas por razones relacionadas con COVID-19.	• No puede trabajar debido a una cuarentena médica o enfermedad relacionada con COVID-19.	• No puede trabajar porque cuida a un familiar enfermo o en cuarentena.	• Usted o un miembro de su familia está enfermo o en cuarentena.	• Incapaz de trabajar porque usted contrajo COVID-19 durante el curso regular de trabajo.	• Las autoridades civiles han cerrado la escuela o guardería infantil debido a COVID-19. • El niño ahora no puede permanecer en la escuela o con el proveedor de cuidado infantil.
Elegibilidad General	1. Límite mínimo de ganancias pasadas. • Https://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8714ab.pdf. 2. La pérdida de trabajo / reducción de horas debe ser "sin culpa" (incluye dejar de fumar por "buena causa") 3. Activamente buscando trabajo y físicamente capaz de trabajar. • El requisito de búsqueda activa de trabajo no se aplica a ciertos empleados. Trabajadores indocumentados no son elegibles para seguro de desempleo.	• Salarios perdidos por discapacidad ○ Empleado o buscando trabajo activamente en el momento de la incapacidad. ○ Incapaz de hacer un trabajo regular durante al menos 8 días consecutivos ○ Requisito mínimo de ganancias pasadas • Bajo cuidado y tratamiento de un médico/practicante religioso con licencia. • Haga un reclamo dentro de los 49 días de la fecha en que quedó discapacitado • *** El estatus de su estado migratorio no afecta la eligibilidad.**	• Salarios perdidos totales o parciales debido al cuidado de un familiar enfermo/vinculación con un nuevo hijo ○ Empleado o buscando trabajo activamente en el momento en que comienza la licencia ○ Incapaz de hacer trabajo regular o habitual ○ Requisito mínimo de ganancias pasadas • Someter el reclamo a más tardar 41 días después de que comience la licencia • *** El estatus de su estado migratorio no afecta la eligibilidad.**	• El Empleado debe: ○ Trabajar para el mismo empleador durante al menos 30 días/año en CA; ○ Cumplir con un periodo de 90 días antes de tomar una licencia por enfermedad • *Excepción del acuerdo de negociación colectiva (debe haber pagado la provisión por enfermedad) • ***Trabajadores indocumentados generalmente elegibles para hacer reclamos salariales**	• Todos los trabajadores que se lesionan en el trabajo y no pueden realizar el trabajo normal. • *** El estatus de su estado migratorio no afecta la eligibilidad.**	• Para calificar para actividades escolares/licencia de emergencia escolar: ○ El empleado debe ser un "padre"; y ○ Trabajar para el empleador con 25 o más empleados que trabajan en el mismo lugar; y ○ Tener un niño de la edad para asistir el kindergarten o los grados 1-12; o ○ Ser un proveedor de cuidado infantil con licencia • "Padre" también incluye abuelos, padrastros, padres adoptivos, etc.

Opciones de Reemplazo de Salario—Departamento de Desarrollo de Empleo de CA (EDD) ***NOTA: INFORMACIÓN SOBRE LA AUSENCIA FEDERAL POR COVID-19 SE ENCUENTRA LA SECCIÓN IV(A)***

	Seguro por Desempleo	**Seguro por Incapacidad**	**Permiso Familiar pagado por California**	**Licencia de Enfermedad pagada por California**	**Compensación al Trabajador**	**Ausencia de Emergencia relacionados con la Escuela.**
• Incapaz de trabajar "debido a una cuarentena médica o enfermedad" • La enfermedad debe estar "relacionada con" COVID-19 • Debe de estar certificado por un profesional médico	Pérdida de trabajo/reducción de horas "por razones relacionadas con COVID-19" Los trabajadores que están desempleados temporalmente debido a COVID-19 y esperan volver a trabajar con su mismo empleador en unas pocas semanas no están obligados a buscar trabajo activamente. PERO debe permanecer capaz, disponible y listo para trabajar durante su desempleo		• "Cuidado de un familiar enfermo o en cuarentena con COVID-19" • El diagnóstico debe ser certificado por un profesional médico.	• El empleado o un miembro de la familia sufre de COVID-19 • O para atención preventiva cuando las autoridades civiles recomiendan la cuarentena	• Expuesto ha y contraído COVID-19 durante el curso regular de su trabajo	
Detalles de Beneficios	El reemplazo parcial de salarios varía de $40 a $450 por semana durante hasta 26 semanas https://www.edd.ca.gov/unemployment/UI-Calculator.htm	• Aproximadamente del 60 al 70 por ciento de los salarios (dependiendo de los ingresos) • Varía entre $50 y $1,300 por semana por hasta 52 semanas	• Hasta seis semanas de pago de beneficios a trabajadores elegibles • Aproximadamente 60-70 por ciento de los salarios (dependiendo de los ingresos); • Varía de $ 50 a $ 1,300 por semana por hasta 6 semanas.	• Pagado a una tarifa de pago regular o un promedio basado en los últimos 90 días • El empleador puede usar el método de "formula de acumulación" o el método "inicial" ○ Devengó = 1 hora de baja por enfermedad por 30 horas de trabajo ○ "Por Adelantado" = grupo de 24 horas (3 días) por año • Incluso bajo el método de acumulación, el Empleador puede limitar el "uso" a 24 horas/año • El Empleador también puede aplicar un límite de 48 horas a la acumulación	• Pagos por discapacidad temporal (TD) por exposición a COVID-19 ○ Los beneficios de TD comienzan cuando: o (1) No puede hacer el trabajo habitual durante más de 3 días; o o (2) Hospitalizado durante la noche ○ Los beneficios de TD se detienen cuando: ○ (1) Regresa al trabajo; ○ (2) El doctor lo libera para trabajar; o	• 40 horas de licencia por año • El empleador puede requerir que el Empleado agote cualquier vacación disponible, PTO, tiempo de compensación • Solo entonces el empleado puede reclamar un permiso adicional no remunerado • PERO el Empleador no puedo exigir que los empleados primero agoten la licencia por enfermedad renumerada

Opciones de Reemplazo de Salario—Departamento de Desarrollo de Empleo de CA (EDD) ***NOTA: INFORMACIÓN SOBRE LA AUSENCIA FEDERAL POR COVID-19 SE ENCUENTRA LA SECCIÓN IV(A)***

	Seguro por Desempleo	Seguro por Incapacidad	Permiso Familiar pagado por California	Licencia de Enfermedad pagada por California	Compensación al Trabajador	Ausencia de Emergencia relacionados con la Escuela.
					○ (3) El doctor dice que la enfermedad ha mejorado "tanto como va a" ○ "Mejora médica máxima" ○ Puede tener derecho a TD por hasta 104 semanas ○ Paga 2/3 del salario bruto perdido mientras se recupera, hasta un monto legal máximo • Los empleados elegibles tienen derecho a tratamiento médico y pagos adicionales si un médico determina que el Empleado sufrió una "discapacidad permanente" debido a la enfermedad	
Cómo Presentar	Teléfono: • Inglés 1-800-300-5616; • Español 1-800-326-8937 • https://edd.ca.gov/Unemployment/Filing_a_Claim.htm	https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_DI_Claim_in_SDI_Online.htm	https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm	• https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm • Debe presentar un reclamo por incumplimiento de licencia por enfermedad dentro de **3 AÑOS**	• Envíe el formulario de reclamo al empleador https://www.dir.ca.gov/dwc/FileAClaim.htm.	https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileLinkCodeSections.htm

Beneficios Federales/Estados distintos a CA

NOTA: INFORMACIÓN SOBRE LA AUSENCIA FEDERAL POR COVID-19 (FFCRA) SE ENCUENTRA EN LA SECCIÓN IV(A)

Nuevas Pautas del DOL sobre el Desempleo

La Guía de COVID-19 permite a los estados pagar beneficios donde:

(1) El empleador detiene temporalmente las operaciones debido a COVID-19
(2) Empleado en cuarentena con la expectativa de regresar al trabajo después de que termine la cuarentena
(3) El empleado se va debido al riesgo de exposición o infección o para cuidar a un familiar

NEVADA

- Los mismos requisitos generales de elegibilidad que CA
- No hay indicios de que se haya renunciado al requisito de "buscar trabajo activamente"
- No hay indicios de que el estado haya realizado cambios especiales en la elegibilidad (todavía)
- Presente en línea los beneficios de desempleo en http://ui.nv.gov/
- El estado insta a la presentación en línea con fines de distanciamiento social
- Artículo de noticias con https://www.kolotv.com/content/news/Applying-for-benefits-if-youve-laid-off-due-to-Coronavirus-568844611.html

Beneficios Locales Seleccionados

Ciudades con Ordenanzas Pagadas de Licencia de Enfermedad (*El Empleador debe cumplir con la ley local y la ley de California. *El Empleador debe proporcionar la provisión o beneficio que sea más generoso).

Ciudad	Beneficios

San Francisco	• Mandato del método de "acumulación" (1 hora de licencia/30 horas trabajadas)
	• Límites de acumulación para ciertos empleadores según el tamaño
	  ○ Empleadores de pequeñas empresas (<10 empleados) pueden limitar la acumulación a las 40 horas
	  ○ Empleadores grandes (>10 empleados) pueden limitar la acumulación a las 72 horas
	• *Aviso Especial COVID-19
	  ○ Suspensión temporal del requisito de nota del médico
	  ○ Expande los usos permitidos de licencia por enfermedad
	  ○ Requerido o recomendado que el Empleado esté aislado o en cuarentena
	  ○ Miembros de una "población vulnerable" bajo las pautas de DPH
	  ○ El negocio o un lugar de trabajo cesa temporalmente las operaciones
	  ○ Brindar atención a un familiar en cuarentena (¡no enfermo!)
	  ○ Brindar cuidado a un miembro de la familia cuya escuela, cuidado de niños, proveedor de cuidado superior o trabajo deja temporalmente de funcionar.
	  ○ Incluye provisión contra represalias
	  ○ Cómo presentar un reclamo por incumplimiento salarial:
	  ○ https://sfgov.org/olse/paid-sick-leave-ordinance-pslo#File%20Complaint

Berkeley	• Trabajadores indocumentados incluidos
	• Mandato método de "acumulación" (1 hora de licencia/30 horas trabajadas)
	• Uso y límites de acumulación solo para ciertos empleadores según el tamaño
	  ○ Empleadores de pequeñas empresas (<25 empleados)
	  ○ Puede limitar la acumulación a las 48 horas
	  ○ Puede limitar el uso a las 48 horas por año
	  ○ Grandes empleadores (>25 empleados)
	  ○ Puede limitar la acumulación a las 72 horas; NO puede limitar el uso

Ciudad	Beneficios
	• *La misma exención de CBA que la ley estatal • Incluye provisión contra anti-represalias • Cómo presentar un reclamo por violación salarial: ○ https://www.cityofberkeley.info/PSLO/

Oakland	• Mandato del método de "acumulación" (1 hora de licencia/30 horas trabajadas)
	• Límites de acumulación para ciertos empleadores según el tamaño
	  ○ Empleadores de pequeñas empresas (<10 empleados) pueden limitar la acumulación a las 40 horas
	  ○ Empleadores grandes (>10 empleados) pueden limitar
	• Incluye provisión contra anti-represalias
	• Cómo presentar un reclamo:
	  ○ Llame al (510) 238-6258 o envíe un correo electrónico a minwageinfo@oaklandnet.com

Emeryville	• Mandato del método de "acumulación" (1 hora de licencia/30 horas trabajadas)
	• Límites de acumulación para ciertos Empleadores según el tamaño
	  ○ Empleadores de pequeñas empresas (<55 empleados)
	  ○ Empleadores grandes (>55 empleados) pueden limitar la acumulación a las 72 horas
	• Incluyen provisión contra anti-represalias
	• Cómo presentar un reclamo:
	• Llame al (510) 596-4316 o envié un correo electrónico a minwage@emeryville.org

Los Angeles	• Permite a los empleados tomar hasta 48 horas de enfermedad remunerada por año
	• Los Empleadores pueden usar el método inicial o el método de acumulación
	• Los empleados pueden acumular al menos 72 horas de licencia remunerada por enfermedad
	• Incluyen provisión contra anti-represalias
	• Expansión del "miembro de la familia" a cualquier persona con lazos cercanos equivalentes a la familia.
	• *A diferencia de la ley de California, la Ordenanza de Licencia por Enfermedad de LA no incluye una exención de CBA
	• Cómo presentar un reclamo:
	  ○ Llame al 1-844-WAGESLA o envíe un correo electrónico a wagesla@lacity.org
	  ○ Consultas sin cita previa en OWS están suspendidas debido a COVID-19

Santa Monica	• Los Empleadores pueden usar el método inicial o el método de acumulación • La Licencia por Enfermedad se acumula a 1 hora de licencia/30 horas trabajadas • Límite de acumulación de 40 horas para Empleadores "pequeños" (<25 empleados) y 72 horas para Empleadores "grandes" (>25 empleados) • Cómo presentar un reclamo: ○ Llame al 800.593.8222 o envíe un correo electrónico a wagehelp@dcba.lacounty.gov
San Diego	• Mandato del método de "acumulación" (1 hora de licencia/30 horas trabajadas) • Límite de acumulación de 80 horas; use un límite de 40 horas por año • Incluye provisión contra anti-represalias • Cómo presentar un reclamo: ○ https://www.sandiego.gov/treasurer/minimum-wage-program

AVISO IMPORTANTE: La información presentada en las secciones II y IV es el resultado de la recopilación de materiales de varias fuentes públicas, y tiene la intención de ser un resumen solo por conveniencia. Esta guía es solo para fines de información general y no constituye asesoramiento legal. Esta información está actualizada al 30 de Marzo de 2020. Para obtener ayuda con la aplicabilidad de cualquier beneficio particular de reemplazo salarial, consulte con su empleador o la entidad rectora identificada en "cómo presentar una solicitud".

IV. Actualizaciones importantes sobre COVID-19

a.) "The Families First Coronavirus Response Act" (FFCRA)

Preguntas Frecuentes

1. **¿Cuándo entra en efecto la nueva ley?**

   Los cambios del permiso pagado bajo FFCRA entran en efecto el 1 de Abril de 2020 y se aplican a la licencia tomada hasta el 31 de Diciembre de 2020.

2. **¿Se requiere que mi empleador proporcione licencia por enfermedad pagada y licencia médica y familiar pagada bajo la nueva ley?**

   Las provisiones de licencia pagadas por FFCRA se aplican a empleadores privados con menos de 500 empleados y algunos empleadores públicos. Los empleadores con menos de 50 empleados pueden estar exentos de los requisitos de licencia FMLA pagados si el cumplimiento pondría en peligro la viabilidad de la empresa, sin embargo, los requisitos de licencia por enfermedad pagada aún se aplicarían.

3. **¿Cómo califico para la licencia por enfermedad pagada bajo la nueva ley?**

   Si su empleador está cubierto por la FFCRA, usted tiene derecho a la licencia por enfermedad si usted no puede trabajar o teletrabajar por alguna de las siguientes razones:

   - Usted está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19.
   - Un proveedor de atención médica le ha aconsejado que realice la cuarentena por cuenta propia debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
   - Está esperimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.
   - Usted está cuidando a una persona que está sujeta a una orden descrita en el punto 1 anterior o ha recibido asesoramiento como se describe en el punto 2 anterior.
   - Está cuidando a un niño porque la escuela o el lugar de cuidado del niño ha sido cerrado debido a las precauciones COVID-19.
   - Está experimentando "cualquier otra condición sustancialmente similar" según lo especificado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU.

4. **¿Cuánta licencia por enfermedad paga está disponible bajo la FFCRA?**

   Si usted es un empleado a tiempo completo, es elegible para hasta 80 horas de baja por enfermedad pagada de emergencia. Si es un empleado a tiempo parcial, es elegible para una baja por enfermedad pagada de emergencia por un monto igual al número promedio de horas que trabaja durante un período de dos semanas.

5. ¿Cómo se calcula la baja por enfermedad pagada?

La licencia por enfermedad pagada de emergencia se calcula en función de su tarifa de pago regular o del salario mínimo federal, estatal o local aplicable, lo que sea mayor, y se paga a las siguientes tarifas: 100% por licencia tomada por las siguientes razones, limitado a $511 diarios y $5,110 en total por empleado.

- Usted está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19.
- Un proveedor de atención médica le ha aconsejado que realice la cuarentena por cuenta propia debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
- Está esperimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.

O

2/3 por licencia tomada por las siguientes razones, limitada a $200 por día y $2,000 en total por empleado.

- El empleado está cuidando a una persona que está sujeta a una orden descrita en el punto 1 anterior o ha recibido asesoramiento como se describe en el punto 2 anterior.
- El empleado está cuidando a un hijo o hija porque la escuela o lugar de cuidado del hijo o hija ha sido cerrado debido a las precauciones COVID-19.
- El empleado está experimentando "cualquier otra condición sustancialmente similar" según lo especificado por el Secretario de Salud y Servicios Humanos.

6. ¿Cómo califico para licencia familiar y médica pagada bajo la nueva ley?

Usted tiene derecho a un permiso de emergencia pagado por FMLA si ha trabajado para su empleador durante al menos 30 días calendario y no puede trabajar o trabajar a distancia porque está cuidando a un niño porque su escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a COVID -19 precauciones.

7. ¿Cuánto licencia familiar y médica pagada está disponible bajo la FFCRA?

Los empleados a tiempo completo son elegibles para hasta 12 semanas de licencia FMLA de emergencia y los empleados a tiempo parcial son elegibles para la licencia FMLA de emergencia por la cantidad de horas que el empleado normalmente trabaja durante el período de licencia.

8. ¿Cómo se calcula el permiso familiar y médico pagado?

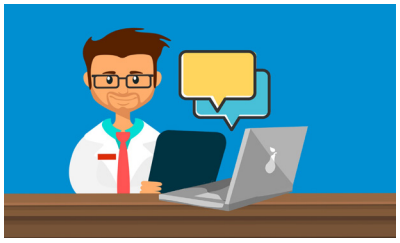
Los primeros 10 días de licencia de emergencia FMLA no son pagados. Después del período inicial de 10-días, la FMLA de emergencia se paga con un pago de 2/3, que se basa en su tasa de pago regular o en el salario mínimo federal, estatal o local aplicable, lo que sea mayor. Sin embargo, el pago está limitado a $200 diarios y $10,000 en total por empleado.

9. ¿Seguiré teniendo beneficios de salud y bienestar si tomo vacaciones pagadas bajo FFCRA?

Los empleadores pagan los beneficios de salud y bienestar por las horas de licencia pagadas tomadas de conformidad con la FFCRA. Si es elegible según los términos del Plan de Salud y Bienestar de los Obreros, usted y sus dependientes serán elegibles para beneficios de salud y bienestar basados en las horas en su Banco de Horas con el Plan de Salud y Bienestar. Para obtener más información, consulte las Reglas y Reglamentos del Plan de Salud y Bienestar de los Obreros y la Descripción Resumida del Plan.

4817-5119-2759.1

COVID-19 | Información sobre sus opciones de Telesalud



El servicio de Telesalud le permite tener acceso a servicios de atención médica de forma remota y manejar su atención médica y servicios relacionados. Le permite tener contacto, atención, asesoramiento, recordatorios, educación, intervención y monitoreo a larga distancia entre pacientes y médicos desde la comodidad y seguridad de su hogar. Estos tipos de servicios son realmente importantes durante estos tiempos en los que todos estamos haciendo todo lo posible por practicar distanciamiento social para protegernos a nosotros mismos y a nuestros seres queridos de la exposición del COVID-19. La tabla a continuación enumera sus opciones de telesalud y cómo acceder a ellas.

	Plan de Pago Directo	Plan de Kaiser	Plan de Anthem Medicare Advantage
Cómo acceder	**LiveHealth En Línea:** 1. Inicie sesión en livehealthonline.com. 2. Seleccione Registrarse en la esquina superior derecho de la pantalla. Seleccione su idioma (Español) si desea la información en Español. 3. Complete el formulario para crear su cuenta y seleccione Finalizar. 4. Revise los perfiles de los médicos para seleccionar el adecuado para usted y comience su consulta.	**Visitas de video:** Disponible para los miembros de Kaiser Permanente que están registrados en kp.org y tienen una computadora o teléfono móvil con cámara. **Visita En línea:** Una vez registrado en kp.org, visite la página de visita en línea y complete un breve cuestionario sobre sus síntomas, y un médico le responderá con un plan de atención, generalmente dentro de 2 horas.	**LiveHealth En Línea:** 1. Inicie sesión en livehealthonline.com. 2. Seleccione Registrarse en la esquina superior derecho de la pantalla. Seleccione su idioma (Español) si desea la información en Español. 3. Complete el formulario para crear su cuenta y seleccione Finalizar. 4. Revise los perfiles de los médicos para seleccionar el adecuado para usted y comience su consulta.
Beneficio	**LiveHealth En Línea:** Obtenga acceso inmediato 24/7 a médicos certificados. Consulte a un médico a través de un chat de video seguro y privado. Puede recibir recetas enviadas directamente a su farmacia, si es necesario.	**Visita de video:** Reúnase cara a cara en línea con un médico en su computadora, teléfono inteligente o tableta para condiciones menores o atención de seguimiento. **Visita electrónica**: Obtenga atención rápida en línea para problemas menores de salud.	**LiveHealth En Línea:** Obtenga acceso inmediato 24/7 a médicos certificados. Consulte a un médico a través de un chat de video seguro y privado. Puede recibir recetas enviadas directamente a su farmacia, si es necesario.
Costo	$0	Visitas por Video- $0 Visitas En Línea-$0	$0

Hemos creado esta página para facilitarle el acceso futuro y su conveniencia.
Le recomendamos que arranque esta página y la pegue en su refrigerador.

NUEVAS MEJORAS PARA SUS BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR PARA PARTICIPANTES ACTIVOS Y ESPECIALES A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2020

Para todos los **PARTICIPANTES ACTIVOS Y ESPECIALES**, incluyendo sus dependientes y Beneficiarios COBRA, inscritos en el Plan de Pago Directo. La siguiente tabla describe solo los beneficios dentro de la red. Los beneficios Fuera de la Red en su mayoría no han cambiado. Para obtener una descripción más completa de estos y más beneficios, consulte los documentos de Comparación de Beneficios disponibles en nuestra página web, en Formularios y Publicaciones.

	ANTES	A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2020
SALA DE EMERGENCIAS	Sujeto a Deducible. $25 de copago. El Plan paga el 90% de la tarifa negociada depués del copago.	Sujeto a Deducible. $25 de copago cada visita 1, 2 y 3, $50 por cada visita a partir de entonces por año calendario. El Plan paga 90% de las tarifas negociadas a partir del copago.
CUIDADO DE URGENCIAS	Sujeto a Deducible. El Plan paga el 90% de la tarifa negociada.	**Ya no esta sujeto a deducible.** El Plan paga 90% de las tarifas negociadas. ***Recuerde** - Los servicios de Cuidado de Urgencias resultarán en gastos de su bolsillo drásticamente menores, en comparación con los mismos servicios en una Sala de Emergencias.
SERVICIOS PARA CESAR EL TABACO	Sin cobertura.	Sujeto a Deducible. $15 de copago. Plan paga 100% de la tarifa negociada. *(beneficios adicionales ahora están disponibles bajo el plan de medicamentos con receta)*
GASTO MÁXIMO DE SU BOLSILLO PARA COSTOS MÉDICOS	$3,000 por individuo, $6,000 por familia. Incluye deducible, coseguro y copago por hospitalizaciones solo para proveedores de PPO. Copago por Visitas al Médico o Sala de Emergencias están excluidos. Otros cargos por cargos no-cubiertos también están excluidos.	$3,000 por individuo, $6,000 por familia. Incluye deducible, coseguro y copago por hospitalizaciones solo para proveedores de PPO. **Copago por Visitas al Médico o Sala de Emergencias ahora está incluidos.** Otros cargos por cargos no-cubiertos también están excluidos.
GASTO MÁXIMO DE SU BOLSILLO PARA RECETA MÉDICA	Gasto Máximo de su Bolsillo no aplicaba.	**$3,000 por persona hasta $6,000 por familia, por año calendario, cuando se utiliza una Farmacia Dentro de la Red**. No se aplica a los medicamentos recetados que están excluidos por el Plan y las penalidades por incumplimiento con el Programa de Revisión de Utilización del Plan.
QUIROPRÁCTICO	Sujeto a Deducible. Hasta 20 visitas cubiertas por Año del Plan. El Plan paga $40 por visita. Las radiografías están limitadas a $100 por Año del Plan.	Sujeto a Deducible. Hasta 20 visitas cubiertas por Año del Plan. **El Plan paga 100% de las tarifas negociables.**
VISITA EN-LÍNEA	$10 de copago	**Sin costo. El Plan paga 100%.** Ahora incluye condiciones de salud mental y abuso de sustancias, como también incluye condiciones médicas generales que no son de emergencia.
SERVICIOS PREVENTIVOS	Solo examen físico califica en esta categoría. El Plan paga $300 máximo por examen de adulto. El Plan paga $200 máximo por examen de hijo menor de edad 2-26 años.	**Sin costo. El Plan paga 100%.** Para Servicios preventivos o procedimientos identificados por el "Patient Protection and Affordable Care Act of 2010".
ASESORAMIENTO NUTRICIONAL	Cobertura limitada	El Plan ahora cubrirá la asistencia médicamente necesaria para la salud nutricional y las necesidades dietéticas.
REDUCCIÓN DE BUSTO	Cobertura limitada	Ahora cubierto, siempre y cuando se determine medicamente neccesario.

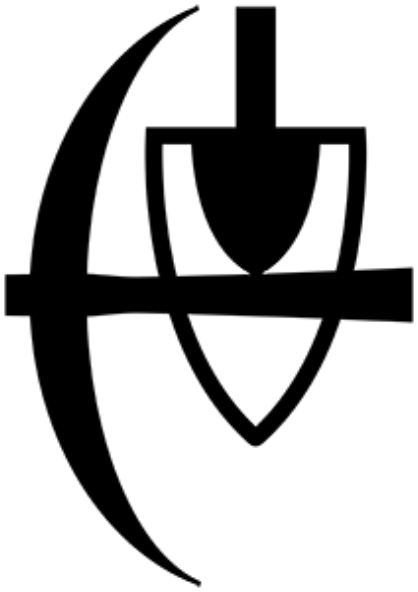
NUEVAS MEJORAS PARA SUS BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR PARA LOS PARTICIPANTES JUBILADOS A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2020

Para todos los **PARTICIPANTES JUBILADOS**, incluyendo sus dependientes y Beneficiarios COBRA, inscritos en el Plan de Pago Directo. Los beneficios Fuera de la Red en su mayoría no han cambiado. Para obtener una descripción más completa de estos y más beneficios, consulte los documentos de Comparación de Beneficios disponibles en nuestra página web, en Formularios y Publicaciones. Los Participantes Jubilados del Plan con Medicare en el Plan de Pago Directo pueden ignorar los cambios en los costos compartidos a continuación. Los servicios continuarán cubiertos sin costo. Esto no se aplica a aquellos inscritos en el Plan Anthem Medicare Advantage opcional.

	ANTES	A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2020
SALA DE EMERGENCIAS	Sujeto a Deducible. $25 de copago. El Plan paga el 90% de la tarifa negociada depués del copago.	Sujeto a Deducible. $25 de copago cada visita 1, 2 y 3, $50 por cada visita a partir de entonces por año calendario. El Plan paga 90% de las tarifas negociadas a partir del copago.
CUIDADO DE URGENCIAS	Sujeto a Deducible. El Plan paga el 90% de la tarifa negociada.	**Ya no esta sujeto a deducible.** El Plan paga 90% de las tarifas negociadas. ***Recuerde** - Los servicios de Cuidado de Urgencias resultarán en gastos de su bolsillo drásticamente menores, en comparación con los mismos servicios en una Sala de Emergencias.
SERVICIOS PARA CESAR EL TABACO	Sin cobertura.	Sujeto a Deducible. $15 de copago. Plan paga 100% de la tarifa negociada. *(beneficios adicionales ahora están disponibles bajo el plan de medicamentos con receta)*
GASTO MÁXIMO DE SU BOLSILLO PARA COSTOS MÉDICOS	Gasto Máximo de su Bolsillo no aplicaba.	$3,000 por individuo, $6,000 por familia. Incluye deducible, coseguro y copago por hospitalizaciones solo para proveedores de PPO. Otros cargos por cargos no-cubiertos también están excluidos.
GASTO MÁXIMO DE SU BOLSILLO PARA RECETA MÉDICA	Gasto Máximo de su Bolsillo no aplicaba.	**$3,000 por persona hasta $6,000 por familia, por año calendario, cuando se utiliza una Farmacia Dentro de la Red**. No se aplica a los medicamentos recetados que están excluidos por el Plan y las penalidades por incumplimiento con el Programa de Revisión de Utilización del Plan.
QUIROPRÁCTICO	Sujeto a Deducible. Hasta 20 visitas cubiertas por Año del Plan. El Plan paga $40 por visita. Las radiografías están limitadas a $100 por Año del Plan.	Sujeto a Deducible. Hasta 20 visitas cubiertas por Año del Plan. **El Plan paga 100% de las tarifas negociables.**
VISITA EN-LÍNEA	$10 de copago.	**Sin costo. El Plan paga 100%.** Ahora incluye condiciones de salud mental y abuso de sustancias, como también incluye condiciones médicas generales que no son de emergencia.
SERVICIOS PREVENTIVOS	Solo examen físico califica en esta categoría. El Plan paga $300 máximo por examen de adulto. El Plan paga $200 máximo por examen de hijo menor de edad 2-26 años.	**Sin costo. El Plan paga 100%.** Para Servicios preventivos o procedimientos identificados por el "Patient Protection and Affordable Care Act of 2010".
ASESORAMIENTO NUTRICIONAL	Cobertura limitada.	El Plan ahora cubrirá la asistencia médicamente necesaria para la salud nutricional y las necesidades dietéticas.
VISITA A OFICINA MÉDICA	Sujeto a Deducible. $20 de copago. El Plan paga el 75% de las tarifas negociadas.	Sujeto a Deducible $15 de copago. Plan paga 100% de las tarifas negociadas.
CONFINAMIENTO EN UN HOSPITAL	El Plan paga el 85% de los primeros $10,000 y luego el 100% de las tarifas negociadas.	El Plan paga 90% de los primeros $10,000 y luego 100% de las tarifas negociadas.
REDUCCIÓN DE BUSTO	Cobertura limitada.	Ahora cubierto, siempre y cuando se determine medicamente neccesario.

FONDOS FIDEICOMISOS DE LOS OBREROS PARA EL NORTE DE CALIFORNIA

SALUD Y BIENESTAR
ANUALIDAD
VACACIONES/DÍAS FERIADOS



INFORME ANUAL RESUMIDO 2019

FONDO FIDEICOMISO DE SALUD Y BIENESTAR DE LOS OBREROS PARA EL NORTE DE CALIFORNIA

INFORME ANUAL RESUMIDO DE 2019

El presente es un resume del informe anual para el Fondo del Fideicomiso de Salud y Bienestar de los Obreros para el Norte de California, EIN 94-1235152, para el año que termino el 31 de Mayo de 2019. El informe anual ha sido presentado ante Administración de Garantía de Beneficios, tal como lo exige a Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974 (ERISA, por sus siglas en inglés).

El Consejo de Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar para los Obreros del Norte de California se ha comprometido a pagar ciertos reclamos de beneficios médicos, dentales, ópticos, de medicamentos recetados, de la vista, de muerte y de discapacidad incurridos según los términos del plan.

INFORMACIÓN DEL SEGURO

El Fideicomiso mantiene contractos con Claremont EAP, Delta Dental de California, Kaiser Foundation Health Plan Inc., Newport Dental Plan, Prime Care Dental Plan y United Healthcare Insurance Company para pagar ciertos reclamos de salud del comportamiento, médicos y dentales incurridos bajo los términos del plan. Las primas totales pagadas por el año del plan que termino el 31 de Mayo de 2019 fueron $114,754,013.

ESTADO FINANCIERO BÁSICO

El valor de los activos del plan, después de restar los pasivos del plan, fue $333,304,443 al 31 de Mayo de 2019 comparado con $289,611,891 al 1º de Junio de 2018. Durante el año del Plan, el plan experimentó un aumento en sus activos netos de $43,692,552. Este aumento incluye una apreciación o depreciación no realizada en el valor de los activos del Plan, es decir, la diferencia entre el valor de los activos del Plan a fines del año y el valor de los activos a principios del año o el costo de los activos adquiridos durante el año. Durante el año del plan, el plan tuvo un ingreso total de $394,127,920, incluyendo las contribuciones de empleadores de $355,575,888 las contribuciones de empleados de $14,645,912, las ganancias de inversiones de $13,243,639 y otros ingresos de $10,662,481.

Los gastos del Plan eran $350,435,368. Estos gastos incluyen $116,997,825 en gastos administrativos y $333,437,543 en beneficios pagados a los participantes y beneficiarios.

SUS DERECHOS A INFORMACIÓN ADICIONAL

Usted tiene derecho a recibir una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, previa solicitud. Los artículos que se enumeran a continuación se incluyen en ese informe.

1. Informe de un contador;
2. Información financiera e información sobre pagos a proveedores de servicio
3. Activos retenidos para inversión;
4. transacciones en exceso del 5% de los activos del plan; y
5. Información de seguros incluidas las comisiones de ventas pagadas por las compañías de seguro
6. Información con respecto a fideicomisos comunes o colectivos, cuentas individuales agrupadas, fideicomisos maestros, o 103-12 entidades de inversión en las que participa el plan.

Para obtener una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, escriba o llame a la oficina administrativa de la Junta de Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar de los Obreros para el Norte de California, al 220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534, número de teléfono 707-864-2800. El cargo para cubrir los gastos de copias será $34.50 para el informe anual completo, o $0.25 por página para cualquier parte del mismo.

PLAN DE ANUALIDAD DE LOS OBREROS
PARA EL NORTE DE CALIFORNIA
INFORME ANUAL RESUMIDO DE 2019

El presente es un resume del informe anual para el Plan de Anualidad de los Obreros para el Norte de California, EIN 94-6277608, para el año que termino el 31 de Mayo de 2019. El informe anual ha sido presentado ante la Administración de Garantía de Beneficios, tal como lo exige la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974 (ERISA, por sus siglas en inglés).

ESTADO FINANCIERO BÁSICO

Los beneficios bajo el Plan son proporcionados por el Fideicomiso. Los gastos del plan fueron $20,785,624. Estos gastos incluyeron $2,210,342 en gastos administrativos, y $18,575,282 en beneficios pagados a participantes y beneficiarios. Un total de 69,552 personas eran participantes o beneficiarios del plan al final del año del Plan, aunque no todas estas personas habían obtenido el derecho a recibir beneficios.

El valor de los activos del Plan, después de restar los pasivos del Plan, fue $713,594,525 al 31 de Mayo de 2019 comparados con $578,584,288 al 31 de Mayo de 2018. Durante el año del Plan, el Plan experimentó un aumento en sus activos netos de $135,010,237. Este aumento incluye una apreciación o depreciación no realizada en el valor de los activos del Plan, es decir, la diferencia entre el valor de los activos del Plan, es decir, la diferencia entre el valor de los activos del Plan a fines del año y el valor de los activos a principios del año o el costo de los activos adquiridos durante el año. El Plan tuvo un ingreso total de $155,795,861, incluyendo las contribuciones de empleadores de $124,622,501, ganancias de $2,534,147 de la venta de activos, las ganancias de inversiones de $28,409,628 y otros ingresos de $229,585.

SUS DERECHOS A INFORMACIÓN ADICIONAL

Usted tiene derecho a recibir una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, previa solicitud. Los artículos que se enumeran a continuación se incluyen en ese informe:

1. Informe de un contador;
2. Información financiera e información sobre pagos a proveedores de servicio
3. Activos retenidos para inversión;
4. transacciones en exceso del 5% de los activos del plan; y
5. Información de seguros incluidas las comisiones de ventas pagadas por las compañías de seguro
6. Información con respecto a fideicomisos común o colectivos, cuentas individuales agrupadas, fideicomisos maestros, o 103-12 entidades de inversión en las que participa el plan.

Para obtener una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, escriba o llame a la oficina administrativa de la Junta de Fideicomisarios del Plan de Anualidades de los Obreros para el Norte de California, que es el administrador del plan, al220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534, número de teléfono 707-864-2800. El cargo para cubrir los gastos de copias será $27.25 para el resume de informe anual completo, o $0.25 por página para cualquier parte del mismo.

FONDO FIDEICOMISO DE VACACIONES/DÍAS FERIADOS DE LOS OBREROS PARA EL NORTE DE CALIFORNIA

INFORME ANUAL RESUMIDO DE 2019

El presente es un resume del informe anual del Fondo Fideicomiso de Vacaciones/Días Feriados de los Obreros para el Norte de California, (EIN 94-6092198, Plan No. 501), para el año que termina el 31 de Mayo de 2019. El informe anual ha sido presentado ante la Administración de Garantía de Beneficios del Empleado, tal como lo exige la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974 (ERISA).

El Consejo de Fideicomisarios del Fondo de Salud y Bienestar para los Obreros del Norte de California se ha comprometido a pagar ciertos reclamos de beneficios de vacaciones incurridos según los términos del plan.

ESTADO FINANCIERO BÁSICO

EL valor de los pasivos del Plan, después de restar los activos del Plan, fue $(4,651,052) al 31 de Mayo de 2019, comparado con $(5,592,425) al 1º de Junio de 2018. Durante el año del Plan el Plan experimentó una ganancia en sus pasivos netos de $941,373.

El Plan tuvo un ingreso total de $113,960,410, incluyendo las contribuciones de los empleadores de $112,646,992 y ganancias de inversiones de $454,659 y otros ingresos de $858,759.

Los gastos del Plan fueron $113,019,037. Estos gastos incluyeron $37,797,981 en gastos administrativas (incluyendo $36,546,140 de cuotas suplementarias recogidas y reenviadas al Consejo del Distrito) y $75,221,056 en beneficios pagados a participantes y beneficiarios.

SUS DERECHOS A INFORMACIÓN ADICIONAL

Usted tiene derecho a recibir una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, previa solicitud. Los artículos que se enumeran a continuación se incluyen en ese informe:

1. Informe de un contador;
2. Información financiera e información respecto sobre pagos a proveedores de servicio
3. Activos retenidos para inversión;

Para obtener una copia del informe anual completo, o de cualquier parte del mismo, escriba o llame a la oficina administrativa de la Junta de Fideicomisarios del Fondo Fideicomiso de Vacaciones/Días Feriados de los Obreros para el Norte de California, al 220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534, número de teléfono 707-864-2800. El cargo para cubrir los gastos de copias será $2.00 para el resume de informe anual completo, o $0.25 por página para cualquier parte del mismo.

Usted también derecho a recibir del Administrador, previa solicitud y sin cargo, un estado de los activos y pasivos del Plan y las notas adjuntas, o un estado de ingresos y gastos del Plan y las notas adjuntas, o ambos. Si solicita una copia del informe anual completo al Administrador, estos dos estados y las notas adjuntas estarán incluidos como parte de ese informe. Estas porciones del informe se suministran sin cargo.

Usted también tiene el derecho legalmente protegido a examinar el informe anual en la oficina principal del Plan, 220 Campus Lane, Fairfield, CA 94534, y en el Departamento del Trabajo de los EE.UU. o de obtener una copia del Departamento del Trabajo de los EE.UU. previo pago de los costos por fotocopias. Las solicitudes al Departamento deberán dirigirse a: Public Disclosure Room, N-1513, Employee Benefit Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Important Contacts & Directions to the Trust Fund Office

220 Campus Lane | Fairfield, CA 94534 | 707-864-2800 | 800-244-4530
Open Monday - Friday, 8am - 5pm
Email - customerservice@lfao.org | Website - lfao.org

Anthem Blue Cross PPO
Medicare Advantage Plan: 833-848-8729
BridgeHealth: 855-265-9804
Doctor Search: www.anthem.com/ca
Urgent Care: www.meemolabs.com/wellpoint/ca.php

Anthem Dental Complete
877-567-1804

Blue View Vision
866-723-0515

Anthem Benefits Advisors
844-437-0488

Future Moms Program
866-664-5404

Kaiser Permanente
800-464-4000
www.kaiserpermanente.org

LiveHealth Online
24/7 888-548-3432
www.livehealthonline.com

OptumRx
Mail Order 800-562-6223
Pharmacy Help 800-797-9791
www.optumrx.com

Claremont EAP
800-834-3773 - M-F, 8-5
24/7 for clinical emergencies
www.claremonteap.com

Bright Now! Dental
888-274-4486
www.brightnow.com

Delta Care USA
800-422-4234
www.deltadentalins.com

PrimeCare Dental
866-998-3944
www.primecaredental.net

UnitedHealthcare Dental
800-999-3367
www.myuhcdental.com

TRAINING CENTER
1001 Westside Dr, San Ramon, CA 94583
www.norcaltc.org | info@norcaltc.org

Switchboard: 925-828-2513

Apprenticeship: appren

Email: training@norcaltc.org

caltc.org

DIRECTIONS/DIRECCIONES

From/De Sacramento: I-80 West/Oeste

Suisun Valley Road/Green Valley Road exit → Right at fork onto Neitzel Road → Left onto Suisun Valley Road → Right onto Campus Lane → Arrive at 220 Campus Lane

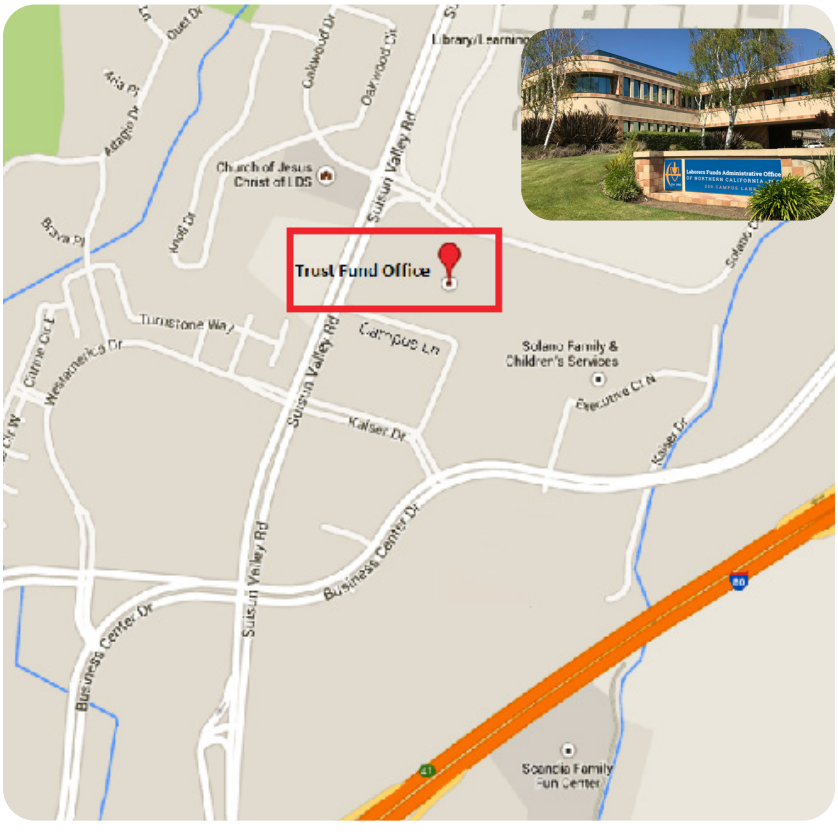
Salida de Suisun Valley Road/Green Valley Road → Derecha en Neitzel Road → Izquierda en Suisun Valley Road → Derecha en Campus Lane → Llegue a 220 Campus Lane

---

From/De San Francisco: I-80 East/Este

Suisun Valley Road exit → Left onto Suisun Valley Road → Right onto Campus Lane → Arrive at 220 Campus Lane

Salida de Suisun Valley Road → Izquierda en Suisun Valley Road → Derecha en Campus Lane → Llegue a 220 Campus Lane



Laborers Funds Administrative Office
of Northern California, Inc.
220 Campus Lane
Fairfield, CA 94534

DISCLAIMER

The Laborers Quarterly is published with the intent of providing information about the various benefits available to eligible participants and how to effectively use those benefits. There are exclusions and limitations in all benefit plans, so carefully read each plan's Rules and Regulations. Health and Welfare Plan rules should be reviewed before seeking medical care. Your rights as a Plan participant are ultimately determined by the Rules and Regulations of the various benefit plans. If you have any questions about the contents and information in this publication, please contact the Trust Fund Office.

DESCARGO DE RESPONSABILIDADES

Nuestra revista trimestral, se publica con la intención de proporcionar información sobre los diferentes beneficios disponibles a los participantes elegibles y cómo usar esos beneficios eficazmente. Hay exclusiones y limitaciones en todos los planes de beneficios, así que lea atentamente nuestras diferentes Reglas y Regulaciones del plan. Las reglas del plan de Salud y Bienestar deben revisarse antes de solicitar atención médica. Sus derechos como participante del plan se determinan finalmente por las Reglas y Regulaciones de los diferentes planes de beneficios. Si tiene alguna pregunta sobre la información de esta publicación, comuníquese con la Oficina del Fondo del Fideicomiso.