# TIEMPO LIBRE Y LICENCIA

**AQUÍ ES DONDE VAMOS AL GRANO SOBRE EL TIEMPO LIBRE. HAY MUCHO QUE DIGERIR AQUÍ, ASÍ QUE EMPECEMOS.**

## DÍAS FESTIVOS

Puede que seas demasiado grande para sentarte en el regazo de Papá Noel, pero nadie supera las vacaciones. ESS reconoce y generalmente observa todos los principales días festivos nacionales. Nuestras oficinas estarán cerradas el Día de Año Nuevo, el Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Acción de Gracias, el día después de Acción de Gracias, Nochebuena, Navidad y Nochevieja. Si un día festivo cae en sábado, lo observaremos el viernes. Si un día festivo cae en domingo, lo observaremos el lunes.

Los empleados-propietarios de campo ahora califican para seis feriados pagados: Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad. Los empleados-propietarios deben estar en la nómina activa para calificar.

Al igual que el pago regular, el pago de las vacaciones también está determinado por el proyecto en el que está trabajando. Es nuestra política y práctica compensar a los empleados-propietarios por el tiempo trabajado en todos los principales días festivos nacionales, y hacerlo en cumplimiento de todas las leyes estatales y federales aplicables. Los miembros del equipo a tiempo parcial no son elegibles para recibir el pago de días festivos.

No quiero sonar como un Scrooge, pero como es típico en nuestra industria, hay momentos en los que puede ser necesario trabajar en un día festivo debido a los requisitos del proyecto. Coordine con su supervisor directo para confirmar sus horas de vacaciones.

**Usted trabaja duro todo el año y ESS aprecia su dedicación. Lo animamos a que utilice el tiempo libre de las vacaciones para recuperarse y pasar tiempo con sus amigos y familia.**

# LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES Y MÉDICOS

Los empleados-propietarios que tengan más de 12 meses de servicio, que hayan trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses anterior a la fecha de inicio de la licencia y que estén empleados en un lugar de trabajo en el que la empresa mantiene a 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas en la nómina (a partir de la fecha de la solicitud de licencia), tienen derecho, en virtud de las leyes federales (FMLA) de licencia familiar, a tomar hasta un máximo de 12 semanas de trabajo de licencia familiar/médica no remunerada dentro de un período de 12 meses consecutivos a partir del último día de la licencia.

**LA LICENCIA FAMILIAR/MÉDICA ESTÁ PERMITIDA PARA:**

- El nacimiento del hijo del empleado-propietario.
- El acogimiento de un niño con el empleado-propietario para su adopción o cuidado temporal.
- El cuidado del cónyuge, hijo o padre del empleado-propietario que tenga una afección de salud grave.
- El cuidado de un hijo o hija adulto con una discapacidad siempre que dicho hijo o hijos adultos sean incapaces de cuidarse a sí mismos debido a su discapacidad y los padres sean necesarios para cuidarlo debido a su grave afección de salud.
- Por una condición de salud grave que hace que el empleado-propietario sea incapaz de realizar su trabajo.

La licencia en virtud de la FMLA se ejecuta simultáneamente con nuestra Política de Discapacidad a Corto Plazo.

**¿CLARO COMO EL BARRO?**
Comuníquese con el equipo de Recursos Humanos tan pronto como se entere de la necesidad de una licencia familiar/médica al correo electrónico **HR@EMERYSAPP.COM**

**COMO ES DE ESPERAR, ESTE TIPO DE COSAS TIENE ALGUNAS REGLAS QUE TODOS DEBEMOS SEGUIR. SE APLICARÁN LOS SIGUIENTES PROCEDIMIENTOS CUANDO SE SOLICITEN PERMISOS FAMILIARES:**

**01** Si el evento que requiere la licencia se basa en el nacimiento esperado, el acogimiento para adopción o cuidado de crianza, o el tratamiento médico planeado para una condición de salud seria del empleado-propietario o un miembro de la familia, el empleado-propietario debe proporcionar un aviso de por lo menos 30 días antes de que la licencia comience. El empleado-propietario debe consultar con el empleador sobre la programación de cualquier tratamiento médico planificado o supervisión para minimizar la interrupción de las operaciones del empleador. Cualquier programación de este tipo está sujeta a la aprobación del proveedor de servicios de salud del empleado-propietario o del proveedor de servicios de salud del hijo, padre o madre del empleado-propietario o cónyuge.

Si no es posible dar un preaviso de 30 días, debe hacerse lo antes posible.

La empresa exigirá que el empleado-propietario proporcione una certificación como se explica a continuación dentro de los 15 días siguientes a la solicitud de licencia en virtud de la FMLA del empleado-propietario, a menos que no sea factible que el empleado-propietario lo haga. El hecho de no proporcionar la certificación a tiempo puede dar lugar a la denegación de la licencia solicitada. La Compañía puede exigir una nueva certificación del proveedor de servicios de salud si se requiere una licencia adicional.

Básicamente: háganos saber lo que pasa por adelantado y ponga su papeleo en orden lo antes posible.

**02** Si la licencia es necesaria para cuidar a un hijo, cónyuge, padre o hijo adulto con una discapacidad, el empleado-propietario debe proporcionar una certificación del proveedor de servicios de salud que indique:

**A** Fecha de inicio de la condición de salud grave.

**B** Duración probable de la afección.

**C** Cantidad estimada de tiempo que el proveedor de servicios de salud prestará la atención.

**D** El cuidado del paciente debe ser médicamente necesario.

**03** En los casos en que ambos padres estén empleados por la empresa y la licencia solicitada sea para el nacimiento, la adopción o el cuidado de crianza de un niño, la empresa no concederá más de 12 semanas de trabajo en total de licencia por motivos familiares o médicos.

**04** Si la licencia es necesaria por la grave afección de salud del propio empleado-propietario, éste deberá presentar una certificación del proveedor de servicios de salud en la que conste:

**A** Fecha de inicio de la condición de salud grave.

**B** Duración probable de la afección.

**C** Una declaración de que el empleado-propietario no puede trabajar en absoluto o no puede realizar una o más de las funciones esenciales

de su puesto debido a la grave condición de salud del empleado-propietario.

**SU EQUIPO DE RR. HH. LE PROPORCIONARÁ UN FORMULARIO ESPECÍFICO PARA QUE PODAMOS CERTIFICAR LA NECESIDAD MÉDICA QUE USTED O UN FAMILIAR CALIFICADO PUEDA TENER.**

**05** Los empleados-propietarios elegibles con un cónyuge, hijo, hija o padre en servicio activo o que llamen al estado de día activo en la Guardia Nacional o las Reservas en apoyo de una operación de contingencia pueden usar su derecho de 12 semanas de licencia para atender ciertas exigencias calificadas. Las exigencias calificadas pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, arreglos para el cuidado alternativo de los niños, abordar ciertos arreglos financieros y legales, asistir a ciertas sesiones de asesoramiento, y asistir a sesiones informativas de reintegración posdespliegue.

**ESO FUE MUCHA INFORMACIÓN. ¿SIGUE AHÍ? SOLO QUEDA UN POCO MÁS DE LETRA PEQUEÑA PARA ENTRECERRAR LOS OJOS.**

La FMLA también incluye un derecho de licencia especial que permite a los empleados-propietarios elegibles hasta 26 semanas de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto durante un período de 12 meses. Un servicio cubierto es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas, que tiene una lesión o enfermedad grave sufrida en la línea de servicio en el servicio activo que puede hacer que el miembro del servicio no sea médicamente apto para desempeñar sus funciones para las cuales el miembro del servicio está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia; o está en estado ambulatorio; o está en la lista de jubilados por incapacidad temporal. Esta disposición se denomina "cuidador".

**¡USTED PUEDE HACERLO!**

Si la solicitud de la FMLA se debe a la grave condición de salud del propio empleado-propietario, la empresa puede exigir, a su costa, una segunda opinión de un proveedor de servicios de salud designado por el empleador. El proveedor de servicios de salud designado para proporcionar una segunda opinión no será el que esté empleado regularmente por la empresa.

Si la segunda opinión difiere de la primera, la empresa podrá exigir, a su costa, que el empleado-propietario obtenga la opinión de un tercer proveedor de servicios de salud designado o aprobado conjuntamente por el empleador y el empleado-propietario.

La opinión del tercer proveedor de servicios de salud se considerará definitiva y vinculante para la empresa y el empleado-propietario.

Antes de que se le permita regresar al trabajo después de estar de licencia, la empresa requerirá la certificación del proveedor de servicios de salud del empleado-propietario de que el empleado-propietario está en condiciones de regresar a su trabajo.

**SIGA LEYENDO**

Si el empleado-propietario no presenta una certificación del proveedor de servicios de salud sobre la aptitud del empleado-propietario para volver al trabajo, se le negará la reincorporación hasta que obtenga el certificado.

**¡LO TIENE!**

Un empleado-propietario que tome una licencia por motivos familiares o médicos podrá seguir participando en los planes de prestaciones de salud y bienestar en los que estuviera inscrito antes del primer día de la licencia (hasta un máximo de 12 semanas de trabajo) al nivel y en las condiciones de cobertura como si el empleado-propietario hubiera continuado en el empleo durante el período de dicha licencia. La Compañía seguirá haciendo las mismas aportaciones de prima que si el empleado-propietario hubiera seguido trabajando. La participación continua en los beneficios de salud comienza en la fecha en que inicia la licencia en virtud de la FMLA. En algunos casos, la Compañía puede recuperar las primas pagadas para mantener la cobertura de salud para un empleado-propietario que no regrese al trabajo después de una licencia familiar/médica.

**ESTOY ORGULLOSO DE USTED.**

El pago se debe realizar según el mismo programa que los pagos que se realizan en virtud de la COBRA.

**SOLO UNAS POCAS COSAS MÁS PARA REPASAR, PERO SON MUY IMPORTANTES. TÓMESE UN DESCANSO EN YOUTUBE SI LO NECESITA, PERO VUELVA ENSEGUIDA.**

**06** La incapacidad a corto plazo y los días acumulados de PTO deben ser usados para la licencia no remunerada como parte de la licencia FMLA. Qué lástima, pero como dijimos, hay reglas.

**07** En la mayoría de las circunstancias, al regresar de la licencia familiar/médica, un empleado-propietario será reincorporado a su trabajo original o a un trabajo equivalente con el mismo salario, beneficios y otros términos y condiciones de empleo.

Sin embargo, un empleado-propietario no tiene mayor derecho a la reincorporación que si el empleado-propietario hubiera estado empleado continuamente en lugar de estar de licencia. Por ejemplo, si un empleado-propietario con licencia familiar/médica hubiera sido despedido si no hubiera tomado la licencia, o si se hubiera eliminado el empleo del empleado-propietario durante la licencia y no hay un empleo equivalente o comparable disponible, entonces el empleado-propietario no tendría derecho a la reincorporación. Además, el uso de la licencia familiar/médica por parte del empleado-propietario no dará lugar a la pérdida de ningún beneficio laboral que el empleado-propietario haya ganado o al que tuviera derecho antes de usar la licencia familiar/médica.

**08** La licencia concedida por cualquiera de los motivos previstos en las leyes estatales y federales se contará como licencia familiar/médica y se considerará parte del derecho a 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses. El período de 12 meses se mide a partir de la fecha en que comienza la primera licencia en virtud de la FMLA de un empleado-propietario. Los períodos sucesivos de 12 meses comienzan en la fecha en que el empleado-propietario utiliza por primera vez dicha licencia después de que el período de 12 meses anterior haya terminado. No hay transferencia de los permisos no utilizados de un período de 12 meses al siguiente período de 12 meses.

**09** Los empleados-propietarios pueden tomarse la licencia en virtud de la FMLA de forma intermitente (en bloques de tiempo, o reduciendo su horario normal de trabajo semanal o diario) si la licencia es por la grave condición de salud del hijo, padre o cónyuge del empleado-propietario o del mismo y el horario de la licencia reducido es médicamente necesario según lo determine el proveedor de servicios de salud de la persona con la grave condición. El menor incremento de tiempo que puede utilizarse para dicha licencia es de medio día.

**10** La reincorporación después de la licencia familiar/médica puede negarse a ciertos empleados-propietarios "clave" asalariados:

**A** Que se encuentran entre el 10 por ciento de los empleados-propietarios mejor pagados que están empleados en el momento de la solicitud de la licencia.

**B** Cuando la negativa de reincorporación sea necesaria porque la reincorporación del empleado-propietario causará un perjuicio económico sustancial y grave a las operaciones

de la empresa.

**C** Cuando se notifique al empleado-propietario la intención de la empresa de negarse a la reincorporación en el momento en que la empresa determine que la negativa es necesaria.

**D** En cualquier caso en que la licencia ya haya comenzado, la empresa dará al empleado-propietario una oportunidad razonable de volver al trabajo tras el aviso descrito anteriormente.

**¡SANTO CIELO! ¿REALMENTE HA PASADO POR TODO ESO? FELICIDADES, ACABA DE TERMINAR LO MÁS DIFÍCIL QUE HARÁ EN TODO EL DÍA.**

En la probabilidad casi garantizada de que necesite más aclaraciones o información adicional sobre la elegibilidad para la licencia familiar/médica, comuníquese con el equipo de Recursos Humanos al correo electrónico **HR@EMERYSAPP.COM**

# LICENCIA MILITAR

En el caso de que desee cambiar su casco de trabajo por un casco de camuflaje, esto es lo que necesita saber.

ESS apoya las obligaciones militares de todos los empleados-propietarios, al proporcionar una licencia militar no remunerada a cualquier empleado-propietario que entre en el servicio militar de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables. Si es miembro de los servicios uniformados, incluida la Guardia Nacional o las Reservas organizadas del Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea de los EE. UU., y se le ordena el servicio activo, comuníquese con Recursos Humanos al correo electrónico HR@emerysapp.com y con su supervisor.

Siempre que sea posible, debe hacer los arreglos necesarios con Recursos Humanos y su supervisor con suficiente antelación a su licencia, completando un Aviso de Licencia Militar del Empleado-

Propietario, disponible en RR. HH. Si no puede avisar antes de salir para el servicio uniformado, un familiar debe avisar a la empresa lo antes posible.

A su regreso de la licencia militar, se puede solicitar la documentación apropiada para las licencias de más de 31 días. ESS se esforzará por reintegrar al empleado-propietario según lo dispuesto en las leyes federales y estatales aplicables, otorgándole la misma antigüedad, paga y beneficios como si hubiera trabajado de forma continua. Si el puesto del empleado-propietario ha sido puesto en cesantía o se ha eliminado, ESS seguirá los procesos comerciales normales para determinar las oportunidades de reincorporación.  El hecho de no presentarse a trabajar dentro del plazo prescrito tras la finalización del servicio militar se considerará un despido voluntario. Todos los empleados-propietarios que entren al servicio militar pueden acumular una ausencia total de 5 años e incluso conservar los derechos de empleo.

Para obtener más información sobre la licencia militar, comuníquese con Recursos Humanos al correo electrónico **HR@EMERYSAPP.COM**

**No hace falta decirlo, pero a todos nuestros veteranos o empleados-propietarios en guardia activa, apreciamos mucho su servicio y sacrificio.**

# DEBER COMO JURADO O COMPARECENCIA ANTE UN TRIBUNAL

En el caso de que reciba un correo de aspecto oficial que contenga ciertas palabras como, no sé, "jurado" y "deber" y "usted", bueno, ¡entonces felicitaciones! Ha ganado la lotería del deber cívico.

ESS reconoce la importancia y las responsabilidades asociadas con servir en un jurado o comparecer ante un tribunal. Avise a su supervisor inmediatamente si recibe una solicitud de servicio de jurado o se le requerirá que comparezca en el tribunal.

ESS puede elegir solicitar al Comisionado del Jurado que excuse a un empleado-propietario de servir como jurado si la pérdida de los servicios del empleado causará interrupciones inaceptables en el horario de trabajo.

Si es llamado a servir como jurado, ESS compensará a los empleados-propietarios por hasta 8 horas de pago a su tarifa base. Si su servicio de jurado requiere que esté ausente más de un día, coordínelo con su supervisor. El pago de los días adicionales de servicio de jurado se determinará caso por caso, dependiendo de las circunstancias, y a discreción del equipo de dirección ejecutiva.

Se puede requerir a los empleados-propietarios que presenten la documentación apropiada de servicio de jurado o comparecencia ante el tribunal antes de que se pague la compensación.

# LICENCIA PARA VOTAR

ESS reconoce que el voto es un derecho y un privilegio de ser ciudadano de los Estados Unidos y anima a los empleados-propietarios a ejercer su derecho al voto. En casi todos los casos, tendrán suficiente tiempo fuera de las horas de trabajo para votar. Si por alguna razón cree que no será así, comuníquese con su supervisor con antelación para discutir la programación de los ajustes.

**PLANIFICACIÓN**

**ES IMPORTANTE QUE LA VOTACIÓN NO CAUSE UNA INTERRUPCIÓN DE NUESTRO TRABAJO. SI LA VOTACIÓN ES IMPORTANTE PARA USTED, HAGA LOS AJUSTES NECESARIOS, INCLUYENDO LA SOLICITUD Y PRESENTACIÓN DE BOLETAS DE VOTACIÓN POR CORREO Y EN AUSENCIA.**

# DESVINCULACIÓN DEL EMPLEO

## DESPIDOS ESTACIONALES

Los despidos estacionales son comunes en la industria de la construcción. No nos gusta, pero suceden. Como pasar tiempo con sus suegros, o ir al Departamento de Vehículos. Si su despido es el resultado de un despido estacional, puede ser elegible para los beneficios de la compañía. Discuta sus opciones con su supervisor o comuníquese con un miembro del equipo de beneficios por correo electrónico a **BENEFITS@EMERYSAPP.COM**

**Así que está todo claro. Estas son algunas definiciones de los tipos de desvinculación:**

- **Despido estacional:** La desvinculación planificada de ciertos empleados-propietarios que, debido a limitaciones estacionales u otras causas que pueden reducir la carga de trabajo, son despedidos temporalmente sin paga hasta el momento en que las condiciones climáticas u otros factores permitan el regreso a las operaciones regulares. Esto se trata como un despido.
- **Despido permanente:** El empleado-propietario es invitado a dejar de ser un empleado-propietario. Para siempre. Esto se trata como un despido.
- **Descanso:** Una licencia, con o sin goce de sueldo, que puede durar un período de tiempo indeterminado o indefinido con el entendimiento de que el empleado-propietario volverá a su puesto en una fecha futura.

## TERMINACIONES Y SEGUROS

Si está en nuestro seguro de salud, dental y de visión, ESS paga una parte de su prima mensual. En caso de terminación (voluntaria o involuntaria), el seguro y las primas se manejarán de la siguiente manera:

Usted permanecerá en el seguro de ESS hasta el último día de su empleo. Su parte de la prima del seguro se deducirá de su cheque de pago final para el período de pago en el que ocurra su último día.

En el momento de la desvinculación, por cualquier motivo, se espera que devuelva inmediatamente todos los bienes emitidos por la empresa, como vehículos, ordenadores portátiles, iPads, teléfonos móviles, etc.