



Wynn Site Development



Beneficios

26 Septiembre, 2023

Tabla de Contenidos

- 7.0 BENEFICIOS 3**
- 7.1 Licencia por duelo 3**
- 7.2 COBRA 3**
- 7.3 Educación continua y asistencia para la matrícula..... 3**
- 7.4 Seguro dental 4**
- 7.5 Beneficios por discapacidad patrocinados por el empleador 4**
- 7.6 Licencia familiar y médica (FMLA) 5**
- 7.7 Seguro de salud 11**
- 7.8 Días festivos..... 11**
- 7.9 Seguro de vida 12**
- 7.10 Licencia militar (USERRA) 12**
- 7.11 Tiempo libre pagado (PTO) 12**
- 7.12 Licencia personal..... 14**
- 7.13 Seguro de Compensación por Desempleo 16**
- 7.14 Seguro de cuidado de la vista 16**
- 7.15 Seguro de Compensación para Trabajadores..... 16**

7.0 Beneficios

7.1 Licencia por duelo

Wynn Site Development reconoce la importancia de tomar licencia cuando hay una muerte en la familia. Cuando la ley no exija la licencia por duelo, la Compañía proporcionará la licencia por duelo de la siguiente manera:

Los empleados de tiempo completo que hayan completado 90 días de servicio son elegibles para 3 días de licencia por duelo no remunerada por la muerte de un familiar inmediato. Estos días deben tomarse consecutivamente dentro de un tiempo razonable a partir del día de la muerte o el día del funeral, y pueden dividirse solo con la aprobación previa por escrito del Director de Recursos Humanos. Los empleados deben informar a su supervisor y al Director de Recursos Humanos de su situación y de la razón y la duración de la ausencia del empleado.

Para los propósitos de esta política, ***el miembro de la familia inmediata*** incluye lo siguiente y se aplica tanto a la familia del empleado como al cónyuge del empleado: hijo (incluido el hijo adoptivo y el hijastro), cónyuge, hermana, hermano, padres (incluidos padres adoptivos y padrastros), abuelos.

Debe notificar su necesidad de licencia por duelo con la mayor anticipación posible. La Compañía puede requerir documentación que respalde su necesidad de licencia por duelo.

7.2 COBRA

La Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés) brinda la oportunidad a los empleados elegibles de Wynn Site Development y sus beneficiarios de continuar con la cobertura de seguro de salud bajo el plan de salud de la Compañía cuando un "evento calificado" podría resultar en la pérdida de elegibilidad. Los eventos que califican incluyen renuncia, terminación del empleo, muerte de un empleado, reducción de horas, un permiso de ausencia, divorcio o separación legal, derecho a Medicare o cuando un hijo dependiente ya no cumple con los requisitos de elegibilidad.

Comuníquese con Recursos Humanos para obtener más información sobre sus derechos COBRA.

7.3 Educación continua y asistencia para la matrícula

Creemos en la educación continua de nuestros empleados. Si Wynn Site Development lo envía a una clase o programa de capacitación durante las horas normales de trabajo relacionadas con su empleo y usted no está exento, se le pagará un pago de capacitación por ese tiempo. Si está interesado en asistir a una clase externa y que

la Compañía pague por su asistencia, debe proporcionar un aviso por escrito con anticipación que describa la clase, incluido el tema, la duración y el costo. Dependiendo del tipo de capacitación, la Compañía puede reembolsar algunas o todas las tarifas, incluidos los gastos de materiales, comidas y transporte. Si su Supervisor aprueba su asistencia a una clase que no está patrocinada por la Compañía, se le reembolsará una vez que haya asistido y pagado la clase.

7.4 Seguro dental

Todos los empleados regulares de tiempo completo que hayan completado 90 días de empleo en Wynn Site Development son elegibles para el plan dental de la Compañía. Los beneficios del plan dental se describen en detalle en la Descripción resumida del plan (SPD).

7.5 Beneficios por discapacidad patrocinados por el empleador

Wynn Site Development ofrece los siguientes beneficios de seguro de discapacidad patrocinados por el empleador a los empleados cuando faltan al trabajo debido a discapacidades no relacionadas con el trabajo.

Elegibilidad

Todos los empleados de tiempo completo empleados durante al menos 90 días son elegibles para los beneficios del seguro de discapacidad a corto plazo / discapacidad a largo plazo patrocinados por el empleador.

Seguro de discapacidad a corto plazo

El seguro de discapacidad a corto plazo generalmente paga un beneficio semanal si no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión cubierta. El beneficio reemplaza una parte de sus ingresos semanales, proporcionándole fondos directamente para ayudarlo a pagar sus facturas y gastos de manutención. Consulte los documentos de su plan para obtener detalles sobre los pagos de beneficios y la duración.

Seguro de discapacidad a largo plazo

El seguro de discapacidad a largo plazo generalmente le paga un beneficio mensual si no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión cubierta. El beneficio reemplaza una parte de sus ingresos, lo que ayuda a cumplir con su compromiso financiero en un momento de necesidad. Consulte los documentos de su plan para obtener detalles sobre los pagos de beneficios y la duración.

Información adicional

Los términos y condiciones para el programa de seguro por discapacidad se describen en el Resumen de beneficios del plan. Comuníquese con el Director de Recursos Humanos para obtener una copia de las disposiciones del plan, los formularios requeridos e información adicional sobre estos beneficios.

7.6 Licencia familiar y médica (FMLA)

De acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA), Wynn Site Development proporciona hasta 12 o 26 semanas de licencia no remunerada y protegida por el trabajo en un período de 12 meses a los empleados cubiertos en ciertas circunstancias.

Elegibilidad

Para calificar para la licencia FMLA, usted debe:

1. Haber trabajado para la Compañía durante al menos 12 meses, aunque no es necesario que sea consecutivo;
2. Haber trabajado al menos 1.250 horas en los últimos 12 meses; y
3. Estar empleado en un lugar de trabajo que tenga 50 o más empleados dentro de las 75 millas.

Razones para la licencia

Puede tomar hasta 12 semanas de licencia FMLA no remunerada en un período de 12 meses por cualquiera de las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo y para cuidar de ese hijo (la licencia debe completarse dentro del año siguiente al nacimiento del niño);
- La colocación de un niño con usted para adopción o cuidado de crianza y para cuidar al niño recién colocado (la licencia debe completarse dentro de un año de la colocación del niño);
- Para cuidar a un cónyuge, hijo o padre con una condición de salud grave;
- Para cuidar de su propia condición de salud grave, que lo hace incapaz de realizar ninguna de las funciones esenciales de su posición; o
- Una exigencia calificada de un cónyuge, hijo o padre que es un miembro militar en servicio activo cubierto o llamado al estado de servicio activo cubierto (o ha sido notificado de una llamada u orden inminente al servicio activo cubierto).

El período de 12 meses es un período de 12 meses de prórroga medido a partir de la fecha en que un empleado usa cualquier licencia bajo esta política. Cada vez que el empleado tome licencia, la compañía calculará la cantidad de licencia que el empleado ha tomado bajo esta política en los últimos 12 meses y la restará de las 12 semanas de licencia disponible, y el saldo restante es la cantidad que el empleado tiene derecho a tomar en ese momento.

Puede tomar hasta 26 semanas de licencia FMLA no remunerada en un solo período de 12 meses, comenzando el primer día que tome la licencia FMLA para cuidar a un cónyuge, hijo o pariente más cercano que sea un miembro del servicio cubierto y que tenga una lesión o enfermedad grave relacionada con el servicio activo.

Tal como se utiliza en esta política:

- **Cónyuge** significa un esposo o esposa reconocido por la ley estatal para los propósitos del matrimonio en el estado u otro territorio o país donde tuvo lugar el matrimonio.
- **Niño** significa un niño biológico, adoptado o de crianza, un hijastro, un pupilo legal o un hijo de una persona de pie in loco parentis, que es menor de 18 años o mayor de 18 años e incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física en el momento en que comenzará la licencia FMLA. Un niño a los efectos de la exigencia militar o la licencia para el cuidado militar puede ser de cualquier edad.
- **Padre** significa un padre biológico, adoptivo, adoptivo o adoptivo o cualquier otra persona que estuvo in loco parentis para usted cuando era un niño.
- **Los parientes más cercanos** a los efectos de la licencia por cuidado militar son un pariente consanguíneo que no sea un cónyuge, padre o hijo en el siguiente orden: hermanos y hermanas, abuelos, tías y tíos, y primos hermanos. Si un miembro del servicio militar designa por escrito a otro pariente consanguíneo como su cuidador, esa persona será el único pariente más cercano. En circunstancias apropiadas, es posible que deba proporcionar documentación del estado de pariente más cercano.
- **Condición de salud grave** significa una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que involucra atención hospitalaria o tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica. Por lo general, a menos que surjan complicaciones, los tratamientos cosméticos y las afecciones menores como el resfriado, la gripe, los dolores de oído, el malestar estomacal, las úlceras menores, los dolores de cabeza (que no sean migrañas) y los problemas dentales de rutina son ejemplos de afecciones que no son afecciones de salud graves según esta política. Si tiene alguna pregunta sobre los tipos de condiciones que pueden calificar, comuníquese con Recursos Humanos.
- **Proveedor de atención médica** significa un médico o doctor en osteopatía, asistente médico, podólogo, dentista, psicólogo clínico, optometrista, enfermera practicante, enfermera partera, trabajador social clínico o practicante de la Ciencia Cristiana con licencia de la Primera Iglesia de Cristo. Bajo circunstancias limitadas, un quiropráctico u otro proveedor reconocido por nuestro plan de salud grupal con el propósito de certificar un reclamo de beneficios también puede considerarse un proveedor de atención médica.
- **Las exigencias que califican para la** licencia por exigencia militar incluyen:
 - Llamadas/despliegues con poca antelación de siete días o menos (**Nota:** La licencia para esta exigencia está disponible por hasta siete días a partir de la fecha del aviso de llamada);
 - Asistir a ceremonias oficiales, programas o eventos militares;
 - Necesidades especiales de cuidado infantil creadas por un llamamiento militar, incluida la adopción de arreglos alternativos para el cuidado de niños, el manejo de situaciones urgentes y no rutinarias de cuidado infantil, la organización de traslados escolares o la asistencia a reuniones escolares o de guardería;
 - Hacer arreglos financieros y legales;
 - Asistir a sesiones de asesoramiento para usted, el miembro del servicio militar o el hijo o hija de los miembros del servicio militar que es menor de 18 años de edad o tiene 18 años o más, pero no puede cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física;
 - Descanso y recuperación (**Nota:** Quince días de licencia están disponibles para esta exigencia por evento);

- Actividades posteriores al despliegue, como ceremonias de llegada, reuniones informativas de reintegración y otras ceremonias oficiales patrocinadas por los militares (**Nota:** La licencia para estos eventos está disponible durante 90 días después de la terminación del estado de servicio activo). Este tipo de licencia también se puede tomar para abordar circunstancias derivadas de la muerte de un miembro militar cubierto mientras estaba en servicio activo;
- Cuidado parental cuando se necesita al miembro de la familia militar para cuidar a un padre que es incapaz de cuidarse a sí mismo (como organizar un cuidado alternativo o transferirlo a un centro de cuidado); y
- Otras exigencias que surjan que sean acordadas tanto por la Compañía como por usted.
- Una **lesión/enfermedad grave** incurrida por un miembro del servicio en el cumplimiento del servicio activo o que se ve exacerbada por el servicio activo es cualquier lesión o enfermedad que hace que el miembro del servicio no sea apto para realizar los deberes de su cargo, grado, rango o calificación.

Proceso de notificación y solicitud de licencia

Si la necesidad de licencia es previsible debido a un nacimiento / adopción esperado o tratamiento médico planificado, debe avisar con al menos 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de antelación, notifique tan pronto como sea posible (dentro de uno o dos días hábiles después de enterarse de su necesidad de licencia). La falta de notificación adecuada puede resultar en la demora o denegación de la licencia.

Además, si está buscando una licencia intermitente o de horario reducido que es previsible debido a un tratamiento médico planificado o una serie de tratamientos para usted, un miembro de su familia o un miembro del servicio cubierto, primero debe consultar con la Compañía sobre las fechas de este tratamiento para elaborar un horario que mejor se adapte a sus necesidades o las necesidades del miembro militar cubierto, si corresponde, y la Compañía.

Si la necesidad de licencia es imprevisible, notifique lo antes posible. Los procedimientos normales de llamada se aplican a todas las ausencias del trabajo, incluidas aquellas para las que se puede solicitar licencia bajo esta política. La falta de notificación adecuada puede resultar en la demora o denegación de la licencia.

Todos los empleados que soliciten licencia FMLA deben proporcionar una motivación verbal o escrita de la necesidad de la licencia al Director de Recursos Humanos. Dentro de los 5 días posteriores a que el empleado haya proporcionado este aviso, completará y proporcionará al empleado el aviso de elegibilidad y derechos del DOL. Cuando la necesidad es previsible, el empleado debe proporcionar a la empresa al menos 30 días de aviso por escrito.

Certificación de Necesidad de Licencia

Si solicita licencia debido a su propia condición de salud grave o la de un familiar cubierto, usted y el proveedor de atención médica correspondiente deben proporcionar la certificación médica adecuada. Puede obtener formularios de Certificación Médica del Director de Recursos Humanos. Cuando solicite licencia, la Compañía le notificará el requisito de certificación médica y cuándo debe (al menos 15 días después de que solicite la licencia). Si proporciona al menos 30 días de aviso de licencia médica, también debe proporcionar la certificación médica antes de que comience la licencia. El hecho de no proporcionar la certificación médica solicitada de manera oportuna puede resultar en la denegación de la licencia cubierta por la FMLA hasta que se proporcione.

A nuestro cargo, la Compañía puede requerir un examen por parte de un segundo proveedor de atención médica designado por nosotros. Si la opinión del segundo proveedor de atención médica entra en conflicto con la certificación médica original, nosotros, a nuestro cargo, podemos requerir que un tercer proveedor de atención médica mutuamente aceptable realice un examen y proporcione una opinión final y vinculante. También puede ser necesaria una recertificación médica posterior. Si no se proporciona la certificación solicitada dentro de los 15 días, cuando sea posible, puede retrasarse la licencia adicional hasta que se proporcione.

La Compañía también se reserva el derecho de exigir la certificación del proveedor de atención médica de un miembro militar cubierto si usted está solicitando licencia para cuidador militar y certificación en relación con la licencia por exigencia militar.

Procedimientos de llamada

En todos los casos de ausencia, se deben seguir los procedimientos y normas de llamada establecidos para dar aviso de ausencia del trabajo.

Utilización de licencia pagada durante la licencia FMLA

La licencia FMLA no es remunerada; sin embargo, se le pedirá que sustituya cualquier licencia pagada acumulada y no utilizada (por ejemplo, vacaciones / tiempo libre pagado / días de enfermedad / días personales) por licencia FMLA no remunerada según lo permita la ley.

Su licencia FMLA se ejecuta simultáneamente con otros tipos de licencia, como la licencia pagada acumulada que sustituye la licencia FMLA no remunerada y cualquier ley estatal de licencia familiar, en la medida permitida por la ley estatal. La sustitución de la licencia pagada por la licencia FMLA no remunerada no extiende las 12 o 26 semanas (lo que sea aplicable) de la licencia FMLA. Además, la sustitución de la licencia pagada por la licencia no remunerada no puede resultar en que usted reciba más del 100 por ciento de su salario.

Si está recibiendo beneficios de discapacidad o compensación para trabajadores a corto o largo plazo durante una licencia médica personal, no se le pedirá que utilice la licencia pagada acumulada. Sin embargo, cuando la ley estatal lo permita, puede optar por usar la licencia pagada acumulada para complementar estos beneficios.

Dejar incrementos

Licencia intermitente

Si es médicamente necesario, la licencia FMLA por una condición de salud grave puede tomarse intermitentemente (en bloques de tiempo separados debido a una condición de salud grave) o en un horario de licencia reducido (reduciendo el número habitual de horas que trabaja por semana laboral o día laboral). La licencia FMLA también se puede tomar intermitentemente o en un horario de licencia reducido para una exigencia calificada relacionada con el servicio militar cubierto.

Como la licencia FMLA no es remunerada, la Compañía reducirá su salario en función de la cantidad de tiempo realmente trabajado. Además, mientras se encuentre en una licencia intermitente o de horario reducido que sea previsible debido a tratamientos médicos planificados, la Compañía puede transferirlo temporalmente a un puesto alternativo disponible que se adapte mejor a su horario de licencia y tenga un salario y beneficios equivalentes.

Permiso por paternidad

La licencia por nacimiento o colocación de un hijo debe tomarse en un solo bloque y no puede tomarse en un horario intermitente o reducido. La licencia parental debe completarse dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o la colocación del niño; Sin embargo, puede usar la licencia parental antes de la colocación de un niño adoptado o de crianza para consultar con abogados, comparecer ante el tribunal, asistir a sesiones de asesoramiento, etc.

Licencia por atención familiar, atención médica personal, exigencia militar y licencia por atención militar

La licencia tomada por estas razones puede tomarse en un bloque o bloques de tiempo. Además, si un proveedor de atención médica lo considera necesario o si la naturaleza de una exigencia calificada lo requiere, la licencia por estas razones se puede tomar de forma intermitente o de horario reducido.

Requisitos de aptitud para el servicio

Si toma licencia debido a su propia condición de salud grave (excepto si está tomando una licencia intermitente), se le exige, al igual que todos los empleados que regresan de otros tipos de licencia médica, que proporcione una certificación médica de que está en condiciones de reanudar el trabajo. No se le permitirá reanudar el trabajo hasta que se proporcione.

Seguro de enfermedad

Su cobertura de seguro de salud será mantenida por la Compañía durante la licencia sobre la misma base que si todavía estuviera trabajando. Debe continuar haciendo pagos puntuales de su parte de las primas de dicha cobertura. La falta de pago de las primas dentro de los 30 días posteriores a su vencimiento puede resultar en un

lapso de cobertura. Si esto ocurre, se le notificará 15 días antes de la fecha en que expirará la cobertura que la cobertura terminará a menos que los pagos se realicen con prontitud.

Alternativamente, a nuestra elección, la Compañía puede pagar su parte de las primas durante la licencia y recuperar los costos de este seguro al regresar al trabajo. La cobertura que expire debido a la falta de pago de las primas se restablecerá inmediatamente después de regresar al trabajo sin un período de espera. En la mayoría de las circunstancias, si no regresa al trabajo al final de la licencia, la Compañía puede requerir el reembolso de las primas del seguro de salud pagadas durante la licencia.

Reintegro

Al regresar al trabajo al final de la licencia, generalmente se lo colocará en su trabajo original o en un trabajo equivalente con un salario y beneficios equivalentes. No perderá ningún beneficio que se acumuló antes de que se tomara la licencia.

Agregación de cónyuges

Si usted y su cónyuge son empleados de la Compañía, el número total de semanas a las que ambos tienen derecho en total debido al nacimiento o la colocación de un hijo o para cuidar a un padre con una condición de salud grave se limitará a 12 semanas por año de licencia. Del mismo modo, los cónyuges empleados por la Compañía se limitarán a un total combinado de 26 semanas de licencia para cuidar a un miembro del servicio militar. Sin embargo, este período de licencia de 26 semanas se reducirá por la cantidad de licencia tomada para otros eventos calificados de FMLA. Este tipo de agregación de licencia no se aplica a la licencia necesaria para su propia condición de salud grave, para cuidar a un cónyuge o hijo con una condición de salud grave, o debido a una exigencia de calificación.

Falta de devolución

Si no regresa al trabajo o no presenta una solicitud de extensión de la licencia antes de la expiración de la licencia, se considerará que ha terminado voluntariamente su empleo. La Compañía no está obligada a conceder solicitudes de licencias abiertas sin fecha de regreso razonable bajo estas políticas o como adaptaciones por discapacidad.

Empleo alternativo

Mientras esté en licencia de ausencia, no puede trabajar o tener un empleo remunerado para usted o para otros a menos que la Compañía haya otorgado un permiso expreso por escrito para realizar dicho trabajo externo. Si está de licencia y se descubre que está trabajando en otro lugar sin permiso, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Interacción con las leyes estatales y locales

Cuando las leyes estatales o locales de licencia familiar y médica ofrezcan más protecciones o beneficios a los empleados, se aplicarán las protecciones o beneficios que sean más favorables para el empleado, según lo dispuesto por estas leyes.

Abuso de licencia

Si se descubre que ha proporcionado una razón falsa para una licencia, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Designación de la licencia

Si la Compañía tiene conocimiento de cualquier razón calificada para la licencia FMLA, la Compañía la designará como tal. Un empleado no puede rechazar la designación de FMLA bajo esta política.

Represalia

La Compañía no tomará represalias contra los empleados que soliciten o tomen licencia de acuerdo con esta política.

7.7 Seguro de salud

Wynn Site Development ofrece beneficios de seguro de salud grupal a todos los empleados elegibles de tiempo completo que hayan completado (90) días de empleo y sus dependientes elegibles. Los beneficios del plan de salud se describen en detalle en la Descripción resumida del plan (SPD), que se puede obtener del Director de Recursos Humanos.

Sus beneficios de salud grupales son pagados en parte por la Compañía. El resto de los costos son pagados por usted a través de deducciones de su cheque de pago.

Los beneficios pueden ser cancelados o cambiados a discreción de la Compañía, a menos que la ley lo prohíba.

Si usted o un dependiente no son elegibles para los beneficios debido a un cambio en las horas de trabajo o a través de un evento de la vida, o deja el empleo con nosotros, puede tener derecho a continuar con sus beneficios de salud bajo la ley federal o estatal. En tal caso, la Compañía le proporcionará información sobre sus derechos para continuar con su cobertura de beneficios.

7.8 Días festivos

Wynn Site Development ofrece las siguientes vacaciones pagadas cada año:

- Día de Año Nuevo

- Día de la Independencia
- Acción de gracias
- Navidad (el horario será publicado)

Si alguno de los días festivos designados anteriormente cae en un fin de semana, el Director de Recursos Humanos notificará al empleado con la mayor anticipación posible qué día observará la empresa el feriado.

Si un día festivo cae en su día libre regular, pregúntele a su supervisor cómo le afecta.

Los empleados deben trabajar su día normalmente programado inmediatamente antes y después de las vacaciones para que se les pague por las vacaciones, a menos que el Director de Recursos Humanos las apruebe previamente para PTO.

Usted será compensado por las vacaciones de acuerdo con la ley federal y estatal.

7.9 Seguro de vida

Wynn Site Development proporciona seguro de vida a todos los empleados regulares de tiempo completo que han completado 90 días de empleo con la Compañía. Se le pedirá que notifique al administrador de beneficios de su beneficiario previsto. Consulte la Descripción resumida del plan (SPD) para obtener detalles sobre el beneficio.

7.10 Licencia militar (USERRA)

Wynn Site Development cumple con la ley federal y estatal aplicable con respecto a la licencia militar y los derechos de reempleo. Se otorgará licencia militar no remunerada a los miembros de los servicios uniformados de acuerdo con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA; con enmiendas) y todas las leyes estatales aplicables. Debe presentar documentación de la necesidad de licencia a Recursos Humanos. Al regresar de una licencia militar, será reincorporado a su puesto anterior o a un puesto similar, de acuerdo con la ley estatal y federal. Debe notificar a su Supervisor de su intención de regresar al empleo según los requisitos de la ley. Para obtener más información sobre el estado, la compensación, los beneficios y la reincorporación al regresar de la licencia militar, comuníquese con Recursos Humanos.

7.11 Tiempo libre pagado (PTO)

Wynn Site Development proporciona a los empleados tiempo libre pagado (PTO). PTO se puede usar para vacaciones, tiempo de enfermedad u otros asuntos personales.

Elegibilidad

Todos los empleados regulares de tiempo completo son elegibles para recibir PTO después de completar 90 días de empleo.

Depósitos en su cuenta de licencia

El PTO se calcula de acuerdo con el año calendario.

La cantidad de PTO recibida cada año se basa en su duración de servicio y se otorga en una suma global al comienzo de cada año.

- Gerentes exentos: 2 semanas (10 días) anuales.
- Administrativo No Exento: 2 semanas (10 días) anuales.
- Capataz (por hora): 2 semanas (10 días) al año.
- Campo no exento (por hora): 1 semana (5 días) por año (después de 1 año de empleo)

Los empleados elegibles deben estar programados para trabajar al menos 30 horas por semana de manera regular. Los empleados que trabajan menos de 30 horas por semana de forma regular, de guardia y los empleados temporales no son elegibles para acumular PTO.

PTO comienza a acumularse al momento de la contratación o transferencia a un puesto elegible para beneficios, sin embargo, las acumulaciones de PTO están disponibles para su uso en el período de pago después de la finalización de su aniversario de empleo de 1 año.

Uso de licencia y solicitudes de licencia

La compañía lo alienta a usar su tiempo de PTO. Usted es elegible para comenzar a usar PTO tan pronto como se reciba.

Debe solicitar PTO a su Supervisor con la mayor anticipación posible, pero con al menos 2 semanas de anticipación. La Compañía generalmente otorgará solicitudes de PTO cuando sea posible, teniendo en cuenta las necesidades comerciales. Cuando varios empleados solicitan el mismo tiempo libre, su duración de empleo puede determinar la prioridad en la programación de los tiempos de PTO.

Durante un permiso de ausencia

La Compañía puede exigirle que use cualquier PTO no utilizada durante una discapacidad o licencia médica familiar, o cualquier otra licencia de ausencia, cuando lo permitan las leyes locales, estatales y federales.

No acumulará PTO durante licencias no remuneradas u otros períodos de servicio inactivo, a menos que la acumulación de PTO sea requerida por la ley federal, estatal o local aplicable.

Arrastre

No puede transferir la PTO no utilizada al año siguiente. Cualquier PTO no utilizado se perderá al final del año.

Separación del empleo

Tras la separación del empleo por cualquier motivo, se le pagará por el tiempo de PTO ganado pero no utilizado.

7.12 Licencia personal

Wynn Site Development reconoce que es posible que necesite tiempo libre del trabajo en circunstancias especiales que otras políticas de licencia pueden no abordar. En tales casos, puede solicitar una licencia personal.

Elegibilidad

Todos los empleados a tiempo completo empleados durante al menos 90 días consecutivos son elegibles para solicitar una licencia personal no remunerada.

Solicitud de licencia

Las solicitudes de licencia personal no remunerada deben enviarse a su Supervisor y al Director de Recursos Humanos por escrito con al menos 10 días de anticipación cuando sea práctico. En situaciones de emergencia, se debe proporcionar un aviso por escrito lo antes posible. La solicitud debe incluir el motivo de la licencia, así como las fechas en que espera comenzar y finalizar la licencia.

El desempeño laboral, el ausentismo y los requisitos departamentales se tomarán en consideración antes de que se apruebe una solicitud. Las solicitudes de licencia personal no remunerada pueden ser denegadas o concedidas por cualquier motivo y están a la entera discreción de la Compañía.

Se le pedirá que utilice todos los saldos de licencia pagada disponibles antes de tomar una licencia personal no remunerada / Puede sustituir cualquier licencia pagada aplicable y disponible por la totalidad o una parte de su licencia personal no remunerada.

La licencia por enfermedad, PTO, tiempo de vacaciones, antigüedad u otros beneficios no se acumularán durante una licencia personal no remunerada. Las vacaciones que ocurran durante una licencia personal no remunerada no serán pagadas.

Si se le concede un permiso personal de ausencia, no se garantiza la reincorporación a su puesto o a cualquier puesto.

Usted es responsable del pago de su parte de la prima del seguro mientras está de licencia personal, así como de

la parte de los beneficios que ha sido pagada por la compañía. Los empleados tendrán la oportunidad de continuar sus beneficios por un período máximo de 18 meses mediante el pago de las primas mensuales de COBRA.

Si está en una licencia personal que excede los 30 días como se muestra en el documento del plan de beneficios, o no paga el pago de su prima de manera oportuna, la Compañía le proporcionará información sobre sus derechos bajo COBRA y / o las políticas de cobertura de continuación estatales aplicables.

Extensión de la licencia

Debe regresar de una licencia personal no remunerada en la fecha de regreso originalmente programada. Si no puede regresar, debe solicitar una extensión de la licencia por escrito al menos 10 días antes de la fecha de regreso. Las extensiones de licencia se considerarán caso por caso. Si la Compañía niega la solicitud de extensión, debe regresar a trabajar en la fecha de regreso originalmente programada o se considerará que ha renunciado voluntariamente a su empleo.

Regreso al trabajo

Antes de la fecha de regreso programada, su Supervisor y el Director de Recursos Humanos harán los arreglos para que usted reanude su puesto anterior, si está disponible. Sin embargo, la necesidad de la Compañía de llenar una posición puede anular la capacidad de mantener una posición abierta hasta su regreso. Por lo tanto, no podemos asegurar nuestra capacidad para reincorporarlo a ningún puesto después de su licencia. La Compañía se reserva la discreción de determinar la similitud de cualquier puesto disponible y sus calificaciones. Si no podemos reincorporarlo o usted rechaza la oferta de reincorporación a un puesto diferente, su estado de licencia cambiará a una terminación voluntaria.

Falta de regreso de la licencia

Si no regresa al trabajo después de una licencia no remunerada, se considerará que ha renunciado a su empleo.

Empleo alternativo

Mientras esté en una licencia de ausencia no remunerada, no puede trabajar o tener un empleo remunerado para usted o para otros, a menos que la Compañía haya otorgado un permiso expreso por escrito para realizar dicho trabajo externo. Si está de licencia y se descubre que está trabajando en otro lugar sin permiso, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

7.13 Seguro de Compensación por Desempleo

El seguro de compensación por desempleo es pagado por Wynn Site Development y proporciona ingresos temporales para los empleados que han perdido su trabajo bajo ciertas circunstancias. Su elegibilidad para la compensación por desempleo será, en parte, determinada por las razones de su separación de la Compañía.

7.14 Seguro de cuidado de la vista

Todos los empleados regulares de tiempo completo que hayan completado 90 días de empleo en Wynn Site Development son elegibles para el plan de cuidado de la vista de la Compañía. Los beneficios del plan de cuidado de la vista se describen en detalle en la Descripción resumida del plan (SPD).

7.15 Seguro de Compensación para Trabajadores

La compensación de trabajadores es un sistema sin culpa diseñado para proporcionar beneficios a todos los empleados por lesiones relacionadas con el trabajo. La cobertura del seguro de compensación para trabajadores es pagada por los empleadores y se rige por la ley estatal. El sistema de compensación para trabajadores proporciona cobertura de tratamiento y gastos médicos, licencia por discapacidad ocupacional y servicios de rehabilitación, así como el pago de salarios perdidos debido a lesiones relacionadas con el trabajo. Si se lesiona en el trabajo mientras trabaja en Wynn Site Development, no importa cuán levemente, debe informar el incidente inmediatamente a su supervisor. De acuerdo con la ley estatal aplicable, no reportar una lesión dentro de un período de tiempo razonable podría poner en peligro su reclamo de beneficios.

Para recibir beneficios de compensación para trabajadores, notifique a su Supervisor inmediatamente de su reclamo. Si su lesión es el resultado de un accidente en el trabajo, debe completar un informe de accidente. Se le pedirá que presente una autorización médica antes de poder regresar al trabajo.