Schupan			
Política de tiempo libre remunerado (PTO)	Fecha de entrada en vigor	02/21/2025	
	Sustituye a	Política de PTO de Schupan and Sons de marzo de 2022	

Objetivo:

En consonancia con nuestro valor fundamental de integridad, Schupan está comprometido con el cumplimiento de todas las leyes y normativas vigentes. Queremos mantener nuestro pilar *You Make Us the Best* (Tú nos haces los mejores). Schupan también respalda el equilibrio entre la vida laboral y familiar para promover la salud y el bienestar de nuestros empleados.

La cantidad y el tipo de tiempo libre remunerado que se percibe cada año se determinan en función de la clasificación, la categoría laboral y los años de servicio del empleado.

Antes de que al empleado se le apruebe el tiempo libre no remunerado, debe agotarse el tiempo libre remunerado disponible.

Tiempo libre remunerado (PTO):

Los empleados elegibles pueden solicitar el tiempo libre remunerado (*Paid Time Off*, PTO) para descansar, renovarse, dedicarse a intereses personales o tomar una licencia por enfermedad (en el caso de empleados por hora, consulte la política de licencia por enfermedad), entre otros.

Se consideran empleados elegibles quienes ocupan un puesto fijo a tiempo completo y trabajan, en promedio, 30 horas semanales (como mínimo). Estos empleados percibirán el PTO acumulado en función de los años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla.

Años de servicio	Horas anuales de PTO	Horas acumuladas por semana
De 1 a 4	80	1.54
De 5 a 9	120	2.31
De 10 a 14	160	3.08
Más de 15	200	3.85

Durante el primer año de empleo, los nuevos empleados elegibles percibirán ochenta (80) horas de PTO para que usen de inmediato. Se acreditarán por adelantado en el momento de la contratación para que las usen durante el primer año. Los empleados comienzan a acumular PTO según la tabla anterior a partir de la fecha de contratación y lo deben usar una vez que hayan completado 1 año de servicio.

El lunes siguiente a la fecha de su aniversario, los empleados pasarán, de manera automática, al nivel siguiente. Por ejemplo, durante su cuarto año de servicio, el empleado acumulará

1.54 horas semanales; el lunes siguiente a su quinto aniversario, su acumulación semanal cambiará a 2.31 horas.

Los empleados pueden transferir el PTO que no usaron de un año a otro. Sin embargo, solo podrán usar hasta el doble de su asignación anual de PTO durante cualquier año de aniversario, salvo que el director de Operaciones lo apruebe.

Las horas de PTO usadas se pagarán a la tarifa normal del empleado y no se incluirán en el cálculo usado a efectos de determinar las horas extraordinarias o la elegibilidad para este beneficio.

Todo empleado a tiempo completo que acumule, como mínimo, 120 horas de PTO por año podrá "revender" y percibir el pago de hasta 40 horas de PTO por año.

Se alienta a los empleados a avisar con, al menos, 7 días de anticipación cuando prevean la necesidad de usar el PTO. Si no es posible avisar con 7 días de anticipación, el empleado debe notificarlo al superior directo lo antes posible y cumplir con las normas habituales de aviso de su departamento, salvo que existan circunstancias atenuantes que la empresa considere aceptables. En general, no se concederán más de dos semanas consecutivas de PTO a la vez, a menos que la ley exija el tiempo libre.

Los empleados por hora pueden usar el PTO en incrementos de una hora. Los empleados asalariados que residen en Míchigan pueden usar hasta 72 horas de PTO por motivos que cubre la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada (*Earned Sick Time Act*, ESTA) por año en incrementos de una hora. Por lo demás, todos los empleados asalariados están obligados a usar el PTO en incrementos de media jornada y jornada completa.

A menos que la ley estatal exija lo contrario, el PTO acumulado y no usado se pagará en el momento de la desvinculación de un empleado elegible si este ha cumplido su primer aniversario, renuncia de manera voluntaria y notifica a Schupan su renuncia con, como mínimo, dos semanas de anticipación al último día de trabajo. El pago no excederá de dos (2) veces su asignación anual de PTO.

Si un empleado elegible se desvincula del empleo y, luego, Schupan lo reincorpora, el PTO acumulado y no usado no se trasladará del período de empleo anterior, a menos que lo exija la ley estatal o local.

Si el empleado no registra el tiempo usado en el sistema de notificación o falsea el motivo para solicitar o usar tiempo libre remunerado de cualquier tipo, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Información únicamente destinada a los empleados de Míchigan:

Solo se considerarán protegidas por la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada de Míchigan 72 horas de licencia remunerada (tiempo libre o licencia por enfermedad remunerados) por año. Para garantizar la protección de este tiempo libre, los empleados elegibles que residen en Míchigan deben designar "PTO Sick Time" (Licencia por enfermedad remunerada) al solicitarlo o notificar la necesidad del tiempo libre, de modo que no se considere una ausencia injustificada conforme a la Política de asistencia de Schupan. Una vez que el empleado haya agotado las 72 horas de tiempo libre remunerado (ya sea solo mediante el uso del PTO o combinado con la licencia por enfermedad remunerada, si es elegible) por motivos que cubre la ESTA, podrá seguir usando el PTO restante por dichos motivos. Sin embargo, ese tiempo ya no estará protegido por esa Ley.

Schupan			
Política de licencia por enfermedad remunerada	Fecha de entrada en vigor	02/21/2025	
	Sustituye a	Política de PTO de Schupan and Sons de marzo de 2022	

Licencia por enfermedad remunerada para los empleados por hora:

Cada mes de enero se otorgarán 40 horas de licencia por enfermedad remunerada a los empleados por hora a tiempo completo para que puedan usar durante el año calendario. Durante el primer año calendario completo de empleo, las 40 horas de licencia por enfermedad remunerada se prorratearán según la fecha de contratación y estarán disponibles de inmediato.

La licencia por enfermedad remunerada se otorgará en caso de enfermedad o lesión personal del empleado, o por cualquier otro motivo exigido por la ley. Los empleados elegibles también pueden usar la licencia por enfermedad remunerada por cualquier motivo contemplado en la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada (ESTA) de Míchigan o por motivos definidos en la ley estatal o local vigente.

La licencia por enfermedad no usada no se traslada de un año a otro, sino que solo puede usarse en el año en que se ha devengado. Si un empleado por hora se ausenta por un motivo que cubre la ESTA, deberá usar, en primer lugar, la licencia por enfermedad remunerada. Una vez agotada la licencia por enfermedad remunerada, podrá usar hasta 32 horas adicionales de PTO por cualquier motivo que cubra la ESTA, y dicho tiempo libre estará protegido por esa Ley. Para designar el PTO como licencia por enfermedad, use la opción “PTO – Sick Time” (PTO como licencia por enfermedad).

En caso de que el empleado agote el saldo disponible de PTO antes de necesitar una licencia relacionada con la ESTA, dicha licencia podría no estar protegida.

Una vez que el empleado agota las 72 horas de licencia remunerada (tiempo libre o licencia por enfermedad remunerados) por motivos que cubre la ESTA, podrá seguir usando el tiempo libre remunerado restante por dichos motivos. Sin embargo, ese tiempo no estará protegido por esa Ley.

Las horas de licencia por enfermedad usadas se pagarán a la tarifa normal del empleado y no se incluirán en el cálculo usado a efectos de determinar las horas extraordinarias o la elegibilidad para este beneficio.

La empresa se reserva el derecho de solicitar documentación para justificar las ausencias al

trabajo, incluidos los motivos contemplados en la ley estatal o local vigente. Consulte la Política de ausencias y retrasos para obtener más información sobre los procedimientos de notificación de asistencia.

Si el empleado no registra el tiempo usado en el sistema de notificación o falsea el motivo para solicitar o usar tiempo libre remunerado de cualquier tipo, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Las licencias por enfermedad acumuladas y no usadas no se pagarán en caso de desvinculación del empleo.

- Sin embargo, **la empresa** restituirá la licencia por enfermedad remunerada acumulada y no usada a aquellos empleados que sean reincorporados por el **empleador** dentro de los dos (2) meses posteriores a su desvinculación. Los empleados que vuelvan a ser contratados podrán usar la licencia por enfermedad acumulada en el momento de su reincorporación.
- Los exempleados no son elegibles para que se los reincorpore, a menos que lo apruebe el director de Operaciones.

Empleados a tiempo parcial y estacionales:

Todos los empleados de esta categoría acumularán una (1) hora de licencia por enfermedad remunerada por cada treinta (30) horas trabajadas.

1. La licencia por enfermedad remunerada y no usada se transferirá de un año a otro, pero los empleados **no podrán** usar más de setenta y dos (72) horas de licencia por enfermedad remunerada durante un solo año. A efectos de esta política, se entiende por “año” el año calendario.
2. La licencia por enfermedad remunerada solo puede usarse por los motivos contemplados en la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada (ESTA) de Michigan (consulte más abajo).
3. Si el empleado no registra el tiempo usado en el sistema de notificación o falsea el motivo para solicitar o usar tiempo libre remunerado de cualquier tipo, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Motivos de la licencia por enfermedad remunerada (Ley ESTA)

En virtud de la ESTA, puede tomarse tiempo libre por cualquiera de los siguientes motivos médicos o personales:

- (1) enfermedad, lesión, estado de salud personal o atención médica preventiva del empleado;
- (2) enfermedad, lesión, estado de salud o atención médica preventiva de un familiar del empleado;

- (3) motivos relacionados con la condición de víctima de violencia doméstica o agresión sexual del empleado o de un familiar (incluida la necesidad del empleado o del familiar de recibir atención médica, asesoramiento psicológico u otro tipo de orientación por lesiones o discapacidades físicas o psicológicas; obtener servicios legales o asistencia de una organización de apoyo a víctimas; reubicarse debido a la violencia doméstica o agresión sexual; o participar en procesos civiles o penales relacionados con dicha violencia o agresión, o como resultado de ellos);
- (4) reuniones en la escuela o lugar de cuidado del hijo del empleado relacionadas con la salud o discapacidad del niño, o con los efectos de la violencia doméstica o agresión sexual en el niño;
- (5) cierre del lugar de trabajo principal del empleado o de la escuela o lugar de cuidado del hijo del empleado debido a una emergencia de salud pública;
- (6) cuando las autoridades competentes de salud o el proveedor de atención médica del empleado hayan determinado que la presencia del empleado o de un familiar en la comunidad pondría en riesgo la salud de otras personas debido a la exposición del empleado o del familiar a una enfermedad transmisible.