



PARTNERS
PERSONNEL

MANUAL DEL EMPLEADO ASOCIADO

2025

20 de diciembre de 2024

Manual del empleado

Tabla de contenido



PARTNERS
PERSONNEL

PARTNERS PERSONNEL	1
MANUAL DEL EMPLEADO ASOCIADO.....	1
Introducción	24
Nuestros compromisos	25
Declaración de misión.....	25
Valores	25
Igualdad de oportunidades en el empleo y política contra el acoso, la discriminación y las represalias	25
Acoso.....	30
Represalias.....	30
Denuncia e investigación de discriminación, acoso y/o represalias	30
Información adicional sobre cumplimiento	31
Política de acoso sexual	34
Alcance.....	34
Definición de acoso sexual.....	34
Ejemplos de acoso sexual	35
Objetivos del acoso sexual.....	35
Lugares de acoso sexual	35
Denuncia de acoso sexual.....	36
Responsabilidades de supervisión	36

<i>Represalias</i>	36
<i>Denuncia e investigación de acoso sexual</i>	37
<i>Protecciones legales y recursos externos</i>	38
<i>Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo</i>	38
<i>Ley de derechos humanos del estado de Nueva York</i>	39
<i>Protecciones locales</i>	40
<i>Comuníquese con el Departamento de Policía Local</i>	40
<i>Capacitación en California</i>	40
<i>Capacitación en Illinois</i>	40
<i>Entrenamiento en Nueva York</i>	40
Arbitraje	41
Cumplimiento de la ley de inmigración	41
Empleo de familiares	41
Política de verificación de antecedentes	41
<i>Información incluida</i>	42
<i>Procedimiento</i>	42
Nuestras expectativas	43
Código de conducta	43
<i>Respeto</i>	45
<i>Seguridad</i>	46
<i>Profesionalismo</i>	46
<i>Conducta lícita</i>	46
<i>Socios Personal Propiedad</i>	47
<i>Disciplina</i>	47

<i>Tiempo libre</i>	47
Protección de los denunciantes	47
<i>Objetivo</i>	47
<i>Informes</i>	47
<i>Investigación</i>	48
<i>Represalias</i>	48
<i>Preguntas</i>	49
Semana laboral y horarios de trabajo.....	49
Violencia en el lugar de trabajo	50
Política sobre armas en el lugar de trabajo	50
<i>Posesión de armas de fuego en propiedad del personal de los socios</i>	50
<i>Otras armas peligrosas</i>	51
<i>Deberes de informes</i>	51
<i>Aplicación</i>	51
Abuso de drogas y alcohol	52
Licencia de rehabilitación por consumo de alcohol y drogas en California	52
Política sobre la marihuana	52
Puntualidad y asistencia	53
Política sobre fumar	53
Política de telefonía móvil	54
Salud y seguridad	55
Solicitud y distribución de literatura.....	56
Código de vestimenta	56
Sistemas tecnológicos.....	57

Política de citas entre empleados	57
<i>Galanteo</i>	57
<i>Comportamiento apropiado</i>	57
<i>Relaciones de informes</i>	57
<i>Acciones disciplinarias</i>	58
Política de Actividad Política	58
Nuestra relación	61
Empleo a voluntad	61
Política de clasificación de empleados	61
Ley de Estadounidenses con Discapacidades y Política de Adaptaciones	61
<i>Definiciones</i>	62
<i>Adaptaciones razonables</i>	62
<i>Solicitud de una adaptación razonable</i>	62
<i>Confidencialidad</i>	63
<i>Represalias</i>	63
<i>Preguntas</i>	63
Política de adaptaciones religiosas	63
Pausas para comer y descansar	64
Pausas para comer y descansar en Alabama	64
Pausas para comer y descansar en California	64
Política de asientos adecuados de California	65
Pausas para comer y descansar en Colorado	65
Pausas para comer y descansar en Florida	66
Pausas para comer y descansar en Illinois	66

Pausas para comer y descansar en Kentucky	67
Pausas para comer y descansar en Luisiana	67
Pausas para comer y descansar en Maryland	68
Pausas para comer y descansar en Massachusetts	68
Pausas para comer y descansar en Nebraska	68
Pausas para comer y descansar en Nevada	68
Pausas para comer y descansar en Nueva Jersey	69
Pausas para comer y descansar en Nueva York	69
Pausas para comer y descansar en Carolina del Norte	69
Pausas para comer y descansar en Ohio	70
Pausas para comer y descansar en Oklahoma	70
Pausas para comer y descansar en Pensilvania	70
Pausas para comer y descansar en Tennessee	70
Pausas para comer y descansar en Utah	71
Pausas para comer y descansar en Virginia	71
Pausas para comer y descansar en Washington	71
Periodos de descanso y comidas en Virginia Occidental	72
Períodos de descanso y comidas en Wisconsin	72
Pausas generales para comer y descansar	72
Alojamiento para lactancia	73
Referencias de empleados.....	74
Beneficios para empleados.....	74
COBRA	74
401(k)	75

Requisitos de control horario para empleados no exentos.....	76
Horas extras	76
Pago de salario para empleados exentos	77
Deducciones de nómina.....	77
Pago de salarios	77
Depósito directo.....	78
Política de reembolso de gastos comerciales	78
<i>Gastos Elegibles</i>	78
<i>Aprobación</i>	79
<i>Proceso de reembolso</i>	79
Política de Transparencia Salarial Interna	80
Terminación del empleo	81
<i>Tipos de Terminación</i>	81
<i>Beneficios y pago final</i>	82
Tiempo libre	83
Vacaciones	83
Baja por enfermedad	83
Licencia por enfermedad remunerada en Arizona	83
Licencia por enfermedad remunerada en California	85
Licencia por enfermedad remunerada en Berkeley, California	87
Licencia por enfermedad remunerada en Emeryville, California	89
Licencia por enfermedad remunerada en Los Ángeles, California	91
Licencia por enfermedad remunerada en Oakland, California	92
Licencia por enfermedad remunerada en San Diego, California	94

Licencia por enfermedad remunerada en San Francisco, California	96
Licencia por emergencia de salud pública en San Francisco, California	98
Licencia por enfermedad remunerada en Santa Mónica, California	100
Licencias remuneradas y no remuneradas en West Hollywood, California	101
Licencia por enfermedad remunerada en Colorado	103
Licencia por enfermedad remunerada suplementaria de Colorado durante una emergencia de salud pública	104
Licencia por enfermedad remunerada en Connecticut	106
Licencia por enfermedad remunerada en el Distrito de Columbia	108
Licencia de aislamiento y cuarentena en Delaware	109
Licencia por enfermedad en Illinois	109
Licencia por enfermedad en Chicago, Illinois	110
Licencia por enfermedad en el condado de Cook, Illinois	110
Licencia por enfermedad en Maine	110
Licencia por emergencia de salud pública de Maine	110
Licencia por enfermedad en Maryland	111
Licencia por enfermedad remunerada en el condado de Montgomery, Maryland	112
Licencia por enfermedad en Massachusetts	113
Licencia por enfermedad remunerada en Michigan	115
Licencia remunerada por enfermedad y seguridad en Minnesota	116
Bloomington, Minnesota obtuvo licencia por enfermedad y seguridad	118
Licencia por enfermedad y seguridad en Minneapolis, Minnesota	119
Licencia por enfermedad remunerada en St. Paul, Minnesota	121
Licencia por enfermedad en Nevada	122
Licencia por enfermedad remunerada en Nueva Jersey	123

Licencia por enfermedad remunerada en Nuevo México	124
Licencia por enfermedad remunerada en Nueva York	126
Horarios de enfermedad y seguridad en la ciudad de Nueva York	128
Licencia por enfermedad en Oregón	130
Licencia por enfermedad en el condado de Allegheny, Pensilvania	132
Licencia por enfermedad en Filadelfia, Pensilvania	134
Licencia por enfermedad remunerada en Pittsburgh, Pensilvania	136
Permiso de aislamiento y cuarentena en Carolina del Sur	137
Licencia por enfermedad en Rhode Island	137
Licencia por enfermedad remunerada en Vermont	139
Licencia por enfermedad remunerada en Washington	140
Licencia por enfermedad remunerada en Seattle, Washington	142
Licencia por enfermedad remunerada en Tacoma, Washington	144
LICENCIA PAGADA POR CUALQUIER MOTIVO	146
Licencia remunerada por cualquier motivo en Illinois	146
Licencia remunerada y licencia remunerada por enfermedad y seguridad en Chicago, Illinois	147
Licencia remunerada por cualquier motivo en el condado de Cook, Illinois	149
Licencia remunerada por cualquier motivo en Maine	149
Licencia remunerada en Nevada por cualquier motivo	150
Compensación de trabajadores	151
Licencia médica y familiar	152
Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA)	152
<i>Elegibilidad</i>	152
<i>Razones elegibles y cantidad de licencia</i>	152

<i>Licencia intermitente</i>	154
<i>Cálculo de las vacaciones</i>	154
<i>Aviso de licencia</i>	155
<i>Certificación de licencia</i>	156
<i>Tiempo de salida</i>	156
<i>La licencia no es remunerada</i>	157
<i>Beneficios durante la licencia</i>	157
<i>Reinstalación</i>	157
<i>Otros empleos</i>	158
<i>No discriminación</i>	158
Licencia médica y familiar en California	158
Política de San Francisco para un lugar de trabajo favorable a la familia	160
Licencia médica y familiar de Colorado	161
Licencia médica y familiar en Connecticut	162
<i>Licencia médica y familiar sin goce de sueldo</i>	162
<i>Seguro de licencia médica y familiar remunerada</i>	164
Licencia médica y familiar del Distrito de Columbia	164
Licencia familiar en Hawái	166
Licencia por examen médico en Luisiana	167
Licencia médica y familiar en Maine	167
Ley de licencia flexible de Maryland	168
Licencia médica y familiar remunerada en Massachusetts	169
Licencia para artículos de primera necesidad de Massachusetts	170
Licencia médica y familiar en Nueva Jersey	171

Licencia médica y familiar en Nueva York	173
Licencia familiar remunerada en Nueva York	173
Licencia médica y familiar en Oregón	174
Licencia paga en Oregón	176
Licencia parental y familiar en Rhode Island	176
Licencia parental y familiar en Vermont	177
Licencia médica y familiar remunerada en Washington	179
Licencia por la Ley de Atención Familiar de Washington	181
Licencia médica y familiar de Wisconsin	181
Licencia por paternidad	183
Licencia por embarazo en California	183
Licencia parental remunerada en San Francisco, California	185
Licencia por embarazo en Connecticut	186
Licencia familiar remunerada de DC	186
Licencia por embarazo en Hawái	188
Licencia por embarazo, parto y crianza de los hijos en Illinois	188
Licencia por embarazo en Iowa	188
Licencia por embarazo en Kansas	188
Permiso de adopción en Kentucky	189
Licencia por embarazo en Kentucky	189
Licencia por embarazo en Luisiana	189
Licencia por maternidad o paternidad en Maryland	189
Licencia por paternidad en Massachusetts	190
Licencia por embarazo y paternidad en Minnesota	191

Licencia por embarazo en Montana	192
Licencia por embarazo y paternidad en New Hampshire	193
Licencia por embarazo en Nueva Jersey	193
Licencia familiar remunerada en Nueva York	193
Licencia por incapacidad por embarazo en Ohio	194
Licencia por embarazo en Rhode Island	194
Licencia por embarazo en Tennessee	194
Licencia por embarazo en Vermont	195
Licencia por incapacidad por embarazo en Washington	195
Licencia por duelo	196
Licencia por duelo en California	196
Licencia por duelo en Colorado	196
Licencia por duelo en Illinois	197
Licencia por duelo en Maryland	198
Licencia por duelo en Massachusetts	198
Licencia por duelo en Minnesota	198
Licencia por muerte o lesión militar en Minnesota	198
Licencia por duelo en Oregón	199
Licencia por duelo en Washington	199
Licencia para donación de órganos, médula ósea y sangre	199
Licencia para donantes de órganos y médula ósea de Arkansas	199
Licencia para donantes de órganos y médula ósea en California	199
Licencia para donación de órganos y médula ósea en el Distrito de Columbia	200
Donación de órganos, médula ósea o células madre de sangre periférica en Hawái	200

Licencia para donadores de médula ósea de Luisiana	200
Licencia para donación de órganos y médula ósea en Maryland	201
Licencia para donación de médula ósea en Minnesota	201
Política de órganos y médula ósea de Nueva Jersey	201
Licencia para donación de órganos y médula ósea en Nueva York	202
Licencia de donación de médula ósea en Oregón	202
Licencia para donación de órganos y médula ósea en Pensilvania	202
Licencia para donación de órganos y médula ósea en Virginia	203
Licencia para donación de médula ósea y órganos en Wisconsin	203
Licencia por violencia doméstica	204
Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en California	204
Licencia de protección para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Colorado ...	206
Licencia por violencia familiar en Connecticut	206
Licencia por violencia doméstica en el Distrito de Columbia	207
Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Delaware	209
Licencia por violencia doméstica en Florida	210
Licencia por violencia doméstica y agresión sexual en Hawái	211
Licencia para víctimas de delitos y violencia doméstica en Illinois	213
Licencia por violencia doméstica en Kansas	215
Licencia por violencia doméstica en Maine	216
Licencia por violencia doméstica en Maryland	216
Licencia por violencia doméstica en Massachusetts	217
Licencia por violencia doméstica en Michigan	219
Licencia por acoso y abuso doméstico en Minnesota	219

Licencia por violencia doméstica o sexual en Missouri	220
Licencia por violencia doméstica en Nevada	221
Licencia por violencia doméstica y agresión sexual en Nueva Jersey	222
Licencia por abuso doméstico en Nuevo México	224
Adaptaciones razonables para casos de violencia doméstica en Nueva York	225
Licencia por violencia doméstica en Carolina del Norte	226
Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Oregón	227
Licencia por violencia doméstica en Washington	228
Licencia para víctimas de delitos	230
Licencia para víctimas de delitos en Alabama	230
Licencia para víctimas de delitos en Alaska	230
Licencia para víctimas de delitos en Arizona	230
Licencia para víctimas de delitos en Arkansas	231
Licencia para víctimas de delitos en California	231
Licencia para víctimas de delitos en Connecticut	233
Licencia para víctimas de delitos en Delaware	234
Las víctimas de delitos en Kansas se van	235
Licencia para víctimas de delitos en Maine	235
Permiso para procedimientos judiciales en Maryland	236
Licencia para víctimas de delitos en Michigan	236
Licencia para víctimas de delitos en Minnesota	237
Licencia para víctimas de delitos en Missouri	237
Licencia para víctimas de delitos en Montana	238
Licencia para víctimas de delitos en Nebraska	238

Licencia para víctimas de delitos en New Hampshire	238
Licencia para víctimas de delitos en Nueva York	239
Licencia para víctimas de delitos en Ohio	239
Licencia para víctimas de delitos en Oregón	240
Licencia para víctimas de delitos en Pensilvania	241
Licencia para víctimas de delitos en Rhode Island	241
Licencia para víctimas de delitos en Texas	242
Licencia para víctimas de delitos en Vermont	242
Licencia para víctimas de delitos en Virginia	243
Licencia para víctimas de delitos en Wyoming	244
Licencia por servicio militar	244
<i>Aplicabilidad general</i>	244
<i>Elegibilidad del empleado</i>	244
<i>Derechos de licencia</i>	246
<i>Licencia FMLA</i>	248
<i>Procedimiento</i>	250
<i>Beneficios</i>	252
<i>Reinstalación</i>	252
Licencia por servicio de jurado	252
Licencia por servicio de jurado en Alabama	253
Licencia por servicio de jurado en Alaska	253
Licencia por servicio de jurado en Arizona	254
Licencia por servicio de jurado en Arkansas	254
Licencia por servicio de jurado en California	255

Licencia por servicio de jurado en Colorado	255
Licencia por servicio de jurado en Connecticut	256
Licencia por servicio de jurado en el Distrito de Columbia	256
Licencia por servicio de jurado en Delaware	256
Licencia por servicio de jurado en Florida	257
Licencia por servicio de jurado en Georgia	257
Permiso para servir como jurado en Hawái	258
Licencia por servicio de jurado en Idaho	258
Licencia por servicio de jurado en Illinois	258
Permiso para servir como jurado en Indiana	259
Licencia por servicio de jurado en Iowa	259
Licencia por servicio de jurado en Kansas	260
Permiso para servir como jurado en Kentucky	260
Licencia para servir como jurado en Luisiana	260
Permiso para servir como jurado en Maine	261
Licencia por servicio de jurado en Maryland	261
Licencia por servicio de jurado en Massachusetts	262
Licencia por servicio de jurado en Michigan	262
Licencia por servicio de jurado en Minnesota	263
Licencia por servicio de jurado en Mississippi	263
Licencia para servir como jurado en Missouri	264
Licencia por servicio de jurado en Nebraska	264
Licencia por servicio de jurado en Nevada	264
Licencia para servir como jurado en New Hampshire	265

Licencia por servicio de jurado en Nueva Jersey	265
Licencia para servir como jurado en Nuevo México	266
Licencia por servicio de jurado en Nueva York	266
Licencia por servicio de jurado en Carolina del Norte	267
Licencia por servicio de jurado en Dakota del Norte	267
Licencia por servicio de jurado en Ohio	268
Licencia por servicio de jurado en Oklahoma	268
Licencia por servicio de jurado en Oregon	269
Permiso para servir como jurado en Pensilvania	269
Licencia para servir como jurado en Rhode Island	270
Licencia por servicio de jurado en Carolina del Sur	270
Licencia por servicio de jurado en Dakota del Sur	270
Licencia por servicio de jurado en Tennessee	271
Licencia por servicio de jurado en Texas	271
Licencia por servicio de jurado en Utah	272
Licencia por servicio de jurado en Vermont.....	272
Licencia por servicio de jurado en Virginia.....	273
Permiso para servir como jurado en Washington	273
Licencia por servicio de jurado en Virginia Occidental	274
Licencia por servicio de jurado en Wisconsin	274
Permiso para servir como jurado en Wyoming	275
Permiso por servicio de testigo.....	275
Licencia por servicio de testigo en California	275
Licencia por servicio de testigo en Colorado.....	275

Licencia por servicio de testigo en Connecticut	276
Licencia por servicio de testigo en Florida	276
Licencia por servicio de testigo en Georgia	277
Permiso para servir de testigo en Hawái	277
Licencia por servicio de testigo en Illinois	278
Permiso por servicio de testigo en Indiana	278
Licencia por servicio de testigo en Iowa.....	278
Permiso por servicio de testigo en Kentucky	279
Licencia por servicio de testigo en Maryland.....	279
Licencia por servicio de testigo en Massachusetts	280
Licencia por servicio de testigo en Minnesota	280
Licencia por servicio de testigo en Missouri	281
Licencia por servicio de testigo en Montana	281
Licencia por servicio de testigo en Nebraska	281
Licencia por servicio de testigo en Nevada	282
Licencia por servicio de testigo en Nueva Jersey	282
Cumplimiento de las órdenes del tribunal de menores por parte de los padres en Carolina del Norte	282
Licencia por servicio de testigo en Dakota del Norte	283
Licencia por servicio de testigo en Ohio.....	283
Licencia por servicio de testigo en Oregón	284
Permiso para servir de testigo en Pensilvania	284
Licencia por servicio de testigo en Rhode Island	285
Licencia por servicio de testigo en Carolina del Sur.....	285
Permiso para comparecer ante el tribunal y servicio de testigo en Texas	285

Obligación de testigo y permiso para comparecer ante un tribunal en Utah	286
Licencia por servicio de testigo en Vermont	286
Permiso por servicio de testigo y asistencia a la corte en Virginia	287
Permiso por servicio de testigo en Washington	287
Licencia por servicio de testigo en Wisconsin	287
Permiso por servicio de testigo en Wyoming	288
Licencia para funcionarios electorales y de votación	288
Licencia para votar en Alabama	288
Licencia para funcionarios electorales de Alabama	289
Permiso para votar en Alaska	289
Votación por salir de Arizona	289
Arkansas: derecho a votar	289
California: licencia para votar	289
Colorado: derecho a votar por licencia	290
Licencia para funcionarios electorales de Delaware	290
Política de votación del Distrito de Columbia	290
Política de votación de Florida	290
Georgia Votación por licencia	290
Permiso para votar en Illinois	291
Licencia para juez electoral de Illinois	291
Votación por licencia en Iowa	291
Derecho a voto en Kansas	291
Kentucky vota por salir	292
Permiso para votar en Maryland	292

Derecho a votar en Massachusetts	292
Minnesota vota por salir	292
Licencia por actividad política en Minnesota	293
Juez electoral de Minnesota se va sin permiso	293
Derecho a votar en Missouri	293
Nebraska: derecho a votar por licencia	294
Licencia para trabajadores electorales de Nebraska	294
Nevada permite votar	294
Nuevo México: Votación por licencia	294
Nueva York: Votación por licencia	295
Licencia para funcionarios de elecciones y votación de Ohio	295
Votación por licencia en Oklahoma	295
Votación por licencia en Dakota del Sur	295
Licencia por actividad política en Dakota del Sur	296
Votación por licencia en Tennessee	296
Licencia para votar en Texas	296
Votación por licencia en Utah	296
Permiso para la asamblea municipal de Vermont	297
Licencia para funcionarios electorales de Virginia	297
Permiso para votar en Virginia Occidental	297
Derecho a votar en Wisconsin	297
Licencia para funcionarios electorales de Wisconsin	298
Permiso para votar en Wyoming	298
Licencia voluntaria para servicio civil y personal de respuesta a emergencias	298

Licencia para bomberos voluntarios y servicios médicos de emergencia de Alabama	298
Licencia por servicio público en Arkansas	298
Licencia para servicio civil voluntario de California, personal de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil	299
Licencia por misión de la Patrulla Aérea Civil de Colorado y servicio voluntario en caso de desastre .	299
Los bomberos voluntarios y miembros del servicio de ambulancia de Connecticut se van	300
Licencia de patrulla aérea civil de Connecticut	301
Los voluntarios de respuesta a emergencias de Delaware se van	301
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Florida	302
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Illinois	303
Licencia para trabajadores voluntarios de emergencias de Illinois	303
Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Indiana	304
Licencia de patrulla aérea civil de Indiana	304
Proveedor de servicios de emergencia voluntarios de Iowa y licencia de servicio civil	305
Licencia para funcionarios electos de Iowa	305
Licencia para proveedores de servicios de emergencia voluntarios de Kansas	305
Licencia para proveedores de servicios de emergencia voluntarios de Kentucky	305
Licencia para voluntarios de primeros auxilios de Luisiana	306
Licencia para personal de respuesta a emergencias de Maine	306
Licencia por respuesta a emergencias de Maryland	307
Licencia para bomberos voluntarios y técnicos de emergencias médicas de Massachusetts	307
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Michigan	308
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Minnesota	308
Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias y patrulla aérea de Missouri	309
Licencia de ausencia para ejercer un cargo público en Montana	309

Los voluntarios de respuesta a emergencias de Nebraska se van	310
Licencia para trabajadores de emergencia en Nevada	311
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Nevada	311
Licencia de servicios de emergencia de New Hampshire	311
Los equipos de respuesta a emergencias de Nueva Jersey se van	312
Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil de Nuevo México	312
Voluntarios de respuesta a emergencias de Nueva York se van	313
Licencia por respuesta a desastres en Carolina del Norte	313
Licencia de patrulla aérea civil de Carolina del Norte	314
Licencia de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil de Dakota del Norte	314
Bomberos voluntarios y técnicos de emergencias médicas de Ohio se van	315
Licencia para bomberos voluntarios de Oregon	315
Licencia de respuesta a emergencias para voluntarios de Pensilvania	316
Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Rhode Island	316
Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Carolina del Sur	317
Licencia para bomberos voluntarios de Tennessee	317
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Tennessee	317
Licencia de respuesta a emergencias para voluntarios de Utah	318
Licencia para funcionarios electos de Vermont	318
Licencia de patrulla aérea civil de Virginia	318
Bomberos voluntarios de Washington y patrulla aérea civil se van	319
Funcionarios públicos de Virginia Occidental se van	319
Licencia para personal de emergencia de Virginia Occidental	319
Licencia de patrulla aérea civil de Virginia Occidental	320

Licencia para bomberos voluntarios, profesionales de servicios médicos de emergencia, personal de respuesta médica de emergencia o conductor de ambulancia de Wisconsin	320
Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Wisconsin	321
Licencia por actividades escolares	321
Licencia por actividades escolares en California	321
Licencia por analfabetismo en adultos en California	322
Licencias del Distrito de Columbia para eventos relacionados con la escuela	323
Licencia para visitas a escuelas de Illinois	323
Licencia para artículos de primera necesidad de Massachusetts	324
Permiso de comparecencia escolar en California	324
Licencia por actividades escolares en Minnesota	324
Licencia para visitas a escuelas en Nevada	324
Licencia de Carolina del Norte para participar en la escuela	325
Licencia por participación escolar en Rhode Island	326
Licencia por actividades escolares en Vermont	326
Reconocimiento y acuerdo del manual	327
Derechos y responsabilidades en materia de salarios y horas de trabajo en Colorado	329
Ordenanza sobre licencia remunerada en el condado de Cook, Illinois.....	330
Ordenanza sobre licencia remunerada y licencia por enfermedad y seguridad remunerada de Chicago.....	332
Formulario de denuncia por discriminación o acoso.....	334
Formulario de solicitud de adaptación para discapacitados	337
Formulario de solicitud de alojamiento religioso	340
Plan de prevención de la exposición a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire en Nueva York	344

Introducción

Este Manual del Empleado Asociado fue creado para ser un recurso para nuestros empleados asociados. Hemos tratado de escribirlo de manera que sea fácil de entender y organizarlo para que los empleados puedan encontrar rápidamente lo que están buscando. **ESTE MANUAL NO CREA UN CONTRATO DE EMPLEO EXPRESO O IMPLÍCITO**, pero los empleados deben leerlo y comprenderlo. Reemplaza cualquier manual anterior y políticas o declaraciones inconsistentes. En el futuro, es posible que tengamos que revisar este manual y nos esforzaremos por informar a nuestros empleados sobre los cambios. Este manual debe leerse e interpretarse de manera que sea coherente con las leyes aplicables. A lo largo del manual, se hace referencia a Partners Personnel como la "Compañía".

Hemos dividido el manual en cuatro secciones:

Nuestros compromisos : describe los principios con los que se compromete nuestra organización.

Nuestras expectativas : explica las expectativas que tenemos para nuestros empleados.

Nuestra relación : describe nuestra relación con nuestros empleados.

Tiempo libre : explica cuándo los empleados pueden tomarse tiempo libre del trabajo. En esta sección, encontrará información específica de cada estado y jurisdicción sobre cómo se le pueden aplicar las licencias y los días libres remunerados o protegidos, según su lugar de trabajo. Esto incluye las políticas de licencia por enfermedad remunerada, licencia por enfermedad y seguridad remunerada y licencia remunerada por cualquier motivo a las que tiene derecho .

***Información específica del estado:** Busque el estado en el que trabaja para obtener información aplicable a los trabajadores de su respectivo estado, contenida en este manual.

Durante su empleo en Partners Personnel, tendrá acceso a este manual o al más actualizado para investigar preguntas o encontrar políticas que puedan aplicarse en su caso. Para acceder a esta y otra información importante para empleados, visite www.partnerspersonnel.com y haga clic en Inicio de sesión de empleados. Inicie sesión con las credenciales que creó durante la incorporación y navegue hasta Recursos para empleados.

¡Bienvenido a Partners Personnel!

Nuestros compromisos

Esta sección describe nuestros principios.

Declaración de misión

Ayudar a las personas y a las organizaciones a mejorar.

Valores

Es mi privilegio: pasión y servicio. Soy un socio: empoderado, propietario, responsable y con fuerza combinada. Más 1: innovación y mejora continua. Todos los clientes: asociados, colegas y clientes. Integridad: hacer lo correcto, incluso cuando es difícil.

Igualdad de oportunidades en el empleo y política contra el acoso, la discriminación y las represalias

Partners Personnel es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y toma decisiones laborales en función de las necesidades y méritos actuales. Crear un entorno inclusivo y profesional en el que los empleados se sientan cómodos, seguros y libres de conductas inapropiadas e irrespetuosas es un valor fundamental. Partners Personnel no discrimina ni tolera el acoso de ninguna persona en función de las siguientes características protegidas:

- A nivel federal: raza, color, religión, sexo (incluido embarazo, orientación sexual e identidad de género), origen nacional, edad (40 años o más), estado militar, discapacidad e información genética (incluidos los antecedentes médicos familiares)
- En Alabama: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, discapacidad, estado militar y solicitantes de beneficios de compensación para trabajadores.
- En Arizona: raza, color, religión, sexo (incluido embarazo, orientación sexual e identidad de género), orientación sexual, identidad de género, edad (40 años o más), discapacidad, origen nacional, estado militar y resultados de pruebas genéticas.
- En California: raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o rizos), color, religión (incluidos credos religiosos, vestimenta y prácticas de cuidado personal), ciudadanía, estado civil, edad (40 años o más), origen nacional, ascendencia, discapacidad mental o física (incluidas discapacidades relacionadas con el VIH y el SIDA), información genética, condición médica (según lo definido por la ley

aplicable, incluido el cáncer), toma de decisiones sobre salud reproductiva, condición de veterano y militar de los EE. UU. (estatal y federal), orientación sexual, identidad de género, expresión de género, sexo, género y embarazo (incluido el parto, la lactancia o una condición médica relacionada). El consumo de cannabis fuera del trabajo no se utilizará en las decisiones de empleo, excepto según lo permita la ley. En San Francisco, las características protegidas también incluyen altura, peso y lugar de nacimiento.

- En Colorado: discapacidad, raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural, incluida la textura, el tipo, el estilo y la longitud, de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o giros), credo, color, sexo (incluido el embarazo, la recuperación física del parto y las condiciones médicas relacionadas), orientación sexual (incluido el estado transgénero), identidad de género, estado civil, religión, edad (40 años o más), origen nacional, información genética, estado militar y ascendencia.
- En Florida: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, discapacidad, minusvalía, estado militar y estado civil.
- En Georgia: raza, color, religión, sexo (incluido embarazo, orientación sexual o identidad de género), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad, estado militar e información genética (incluidos los antecedentes médicos familiares)
- En Idaho: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética y discapacidad
- En Illinois: raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o rizos), color, religión, origen nacional, ascendencia, edad (40 años o más), sexo, estado civil, embarazo, estado de orden de protección, discapacidad física o mental, estado militar, baja desfavorable del servicio militar, orientación sexual (incluida la identidad relacionada con el género), estado de ciudadanía, estado o período de autorización de trabajo, antecedentes penales, condenas expurgadas o selladas, decisiones sobre salud reproductiva, responsabilidades familiares e información genética. En la ciudad de Chicago, esta lista también incluye el historial crediticio y la fuente de ingresos.
- En Kentucky: raza, discapacidad, color, religión, origen nacional, sexo (incluido embarazo, parto o una condición médica relacionada), orientación sexual, identidad de género, información genética, edad (más de 40 años), condición de fumador o no fumador, membresía en la Guardia Nacional de Kentucky o milicia activa de Kentucky, condición militar, embargo por cualquier deuda y retención de manutención infantil.

- En Luisiana: edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, información genética, raza (incluida la textura del cabello, el tipo de cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y giros que históricamente se asocian con la raza), color, origen nacional, religión, embarazo y condiciones médicas relacionadas, parto y condiciones médicas relacionadas, rasgo de células falciformes, pruebas genéticas, estado militar y estado de veterano
- En Maryland: raza, ciertos rasgos asociados con la raza (incluida la textura del cabello y ciertos peinados), color, religión, sexo, edad, ascendencia u origen nacional, estado civil, orientación sexual, identidad de género, estado militar, información genética, embarazo, discapacidad que no impida razonablemente el desempeño del empleo y negativa a someterse o poner a disposición los resultados de una prueba genética.
- En Massachusetts: raza (incluida la textura del cabello, el tipo de cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y giros que se asocian históricamente con la raza), color, credo religioso, origen nacional, sexo, estado de embarazo o condiciones relacionadas (incluida la lactancia o la necesidad de extraer leche materna), edad (40 años o más), orientación sexual, ascendencia, información genética, identidad de género, discapacidad o incapacidad y estado militar o de veterano.
- En Mississippi: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, discapacidad, servicio militar actual o anterior, consumo de tabaco fuera del horario laboral y madres lactantes.
- En Missouri: raza, color, religión, origen nacional, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, edad, discapacidad, estado de SIDA/VIH, uso legal de tabaco o alcohol, estado militar y pruebas genéticas.
- En Nebraska: raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o giros), color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, edad, discapacidad, estado civil, origen nacional, estado militar, tener o sospecha de tener VIH o SIDA y pruebas genéticas.
- En Nevada: raza, incluidos los rasgos típicamente asociados con la raza, como la textura y el peinado del cabello, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo, el parto o una condición médica relacionada), la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la edad (40 años o más), la discapacidad, la información genética y el origen nacional.
- En Nueva Jersey: edad, ascendencia, rasgo sanguíneo o celular hereditario atípico (incluido el rasgo de células falciformes, el rasgo de Tay-Sachs o la fibrosis quística), color, credo, discapacidad o

impedimento, identidad o expresión de género, información genética, estado militar, estado civil, estado de unión civil, estado de pareja de hecho, origen nacional, nacionalidad, embarazo, raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello, el tipo de cabello y los peinados protectores), servicio en las fuerzas armadas de EE. UU., sexo y orientación sexual o afectiva.

- En Nueva York: edad (mayores de 18 años), color, credo, discapacidad, estado familiar, estado civil, estado militar, estado de ciudadanía, estado migratorio, origen nacional (incluida la ascendencia), característica genética predisponente, raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y rizos), sexo, afecciones relacionadas con el embarazo, orientación sexual (incluida la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad y asexualidad reales o percibidas), identidad o expresión de género, antecedentes penales o de arresto, toma de decisiones en materia de salud reproductiva e información genética. En la ciudad de Nueva York, esta lista también incluye la altura y el peso.
- En Carolina del Norte: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, estado militar y discapacidad
- En Ohio: raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad de género, información genética, estado militar, origen nacional, discapacidad, edad (40 años o más) y ascendencia.
- En Oklahoma: raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad de género, origen nacional, edad (40 años o más), estado militar, información genética y discapacidad.
- En Pensilvania: raza (incluida la textura del cabello, el tipo de cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y giros que se asocian históricamente con la raza); color; estado familiar; credo religioso (incluida la observancia, práctica y creencia religiosa); ascendencia, edad (40 años o más); sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, la lactancia materna, el sexo asignado al nacer, la orientación afectiva o sexual, la identidad de género, la expresión de género, la transición de género o la identidad transgénero y las diferencias en el desarrollo sexual, la variación de las características sexuales u otras características intersexuales); origen nacional; discapacidad o impedimento no relacionado con el trabajo; uso de un animal guía o de apoyo (debido a ceguera, sordera, impedimento físico o porque el usuario es un manejador o entrenador de animales de apoyo o guía); e información genética
- En Carolina del Sur: raza, sexo (incluido embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad de género, información genética, religión, origen nacional, color,

discapacidad, estado militar y edad (40 años o más)

- En Tennessee: raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o giros), color, religión, credo, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, discapacidad (física, mental o visual), estado militar y estado de trabajador voluntario del escuadrón de rescate.
- En Texas: raza (incluido el cabello que forma parte de la identificación cultural de un grupo étnico o que es una característica física de un grupo étnico, como trenzas, mechones o giros), color, discapacidad, religión, origen nacional, edad (40 años o más), sexo (incluido el embarazo, el parto o una condición médica relacionada), orientación sexual, identidad de género, información genética y servicio militar.
- En Utah: raza, color, sexo, embarazo, parto, afecciones relacionadas con el embarazo, edad (40 años o más), religión, origen nacional, discapacidad, información genética, orientación sexual (real o percibida), estado militar e identidad de género. El estado de vacunación o inmunidad no se utilizará en las decisiones de empleo, excepto según lo permita la ley.
- En Virginia: raza, cabello (incluida la textura y el tipo de cabello y los peinados protectores, como trenzas, mechones y giros que históricamente se asocian con la raza), color, religión, origen nacional, origen étnico, sexo (incluido el embarazo, el parto, las condiciones médicas relacionadas y la lactancia), orientación sexual, identidad de género, edad (40 años o más), estado civil, discapacidad, estado militar e información genética.
- En Washington: raza (incluida la textura del cabello y los peinados protegidos), credo, origen nacional, edad, color, sexo (incluido el embarazo), ciudadanía o estatus migratorio, condición de veterano dado de baja honorablemente o condición de militar, orientación sexual (incluida la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad y la expresión o identidad de género), identidad de género, estado civil, discapacidad (sensorial, mental o física), uso de un perro guía adiestrado o un animal de servicio por parte de una persona con discapacidad e información genética. En Seattle, la lista también incluye la casta.
- En Virginia Occidental: raza o etnia, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, origen nacional, edad, embarazo, información genética, ceguera, estado militar y discapacidad.
- En Wisconsin: raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, antecedentes de arresto y condena, resultados de pruebas de honestidad, servicio militar, resultados de pruebas genéticas, embarazo, parto, condiciones relacionadas con el embarazo, edad (40 años o más),

religión, ascendencia, origen nacional, discapacidad, uso o no uso de productos legales fuera de las instalaciones del empleador durante horas no laborales y negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación sobre asuntos religiosos o políticos.

Partners Personnel también prohíbe la discriminación y el acoso basados en la percepción de que un empleado pertenece a una de las categorías de Características Protegidas o en la asociación del empleado con una persona que pertenece, o se percibe que pertenece, a una de las categorías de Características Protegidas. Estas prohibiciones se aplican en el lugar de trabajo, en viajes de negocios, durante reuniones de negocios, en eventos sociales relacionados con la empresa y en cualquier otro lugar donde se lleve a cabo un evento patrocinado por Partners Personnel.

Acoso

El acoso está prohibido y puede ser ilegal cuando se basa en una característica protegida. El acoso puede adoptar muchas formas, entre ellas: *acoso verbal* (p. ej., chistes, epítetos, insultos, estereotipos negativos, chismes y comentarios no deseados sobre el cuerpo, el color, las características físicas, la apariencia o las prácticas sexuales de una persona); *acoso físico* (p. ej., interferencia física con el trabajo normal, impedir o bloquear el movimiento, agresión, contacto físico no deseado o mirar fijamente el cuerpo de una persona); o *acoso visual* (p. ej., imágenes o correos electrónicos ofensivos u obscenos, gestos, exhibición de objetos sexualmente sugerentes o lascivos, notas o cartas no deseadas y cualquier otro material escrito o gráfico en el lugar de trabajo que denigre o muestre hostilidad hacia una persona debido a una característica protegida).

Represalias

prohíbe estrictamente tomar represalias contra cualquier persona por informar incidentes, presentar una queja o participar en una investigación de acoso o discriminación, o percepción de acoso o discriminación .

Denuncia e investigación de discriminación, acoso y/o represalias

Si los empleados creen que han sido objeto de acoso, discriminación o represalias de cualquier tipo, deben informar de inmediato la conducta a su supervisor, a la sucursal que les asignó el trabajo y/o a Recursos Humanos Corporativos a HR@espererholdings.com o al 805-880-9404. Si los empleados no se sienten cómodos hablando del asunto con su supervisor o la sucursal que les asignó el trabajo, deben llevarlo a la atención de Recursos Humanos Corporativos, su supervisor de segundo nivel, el gerente de la sucursal u otro superior en el que confíen. Los empleados deben llevar el asunto a la atención de Partners Personnel de inmediato para que pueda investigarse y abordarse adecuadamente. Los supervisores deben informar cualquier queja de mala conducta, incluido el acoso, la discriminación o las represalias, a Recursos Humanos Corporativos o a un empleado o funcionario de Partners Personnel con suficiente poder lo antes posible para que Partners Personnel pueda intentar resolver las reclamaciones internamente.

Se recomienda a las personas que completen el FORMULARIO DE INFORME DE QUEJA – DISCRIMINACIÓN O ACOSO adjunto a este manual cuando presenten una queja.

Todas las quejas serán investigadas de manera inmediata y exhaustiva por personal calificado de manera justa e imparcial. La investigación será documentada y se le dará seguimiento. Partners Personnel mantendrá la confidencialidad de toda la información divulgada durante la investigación, excepto cuando sea necesario para llevar a cabo la investigación, tomar medidas correctivas o cumplir con la ley. Todos los empleados y supervisores tienen el deber de cooperar en la investigación de presuntos casos de acoso, discriminación o represalias. No cooperar o proporcionar deliberadamente información falsa durante una investigación puede resultar en el despido. Si Partners Personnel determina que se ha producido una violación de esta política, tomará medidas correctivas efectivas y medidas para evitar futuras violaciones.

Información adicional sobre cumplimiento

Además del procedimiento de quejas interno de la Compañía, los empleados deben saber que la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) federal y otras agencias estatales independientes investigan y procesan las quejas de acoso, discriminación y represalias.

- encontrar información sobre el procedimiento de quejas de la EEOC en www.eeoc.gov o llamando al 1-800-669-4000 (inglés) o al 1-800-669-6820 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Oficina Local de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Alabama en <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination> o llamando al (800) 669-4000 o al (800) 669-6820 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la División de Derechos Civiles del Fiscal General del Estado de Arizona en www.azag.gov/civil-rights/discrimination/employment o llamando al 602-542-5025.
- encontrar información sobre el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California en www.dfeh.ca.gov o llamando al 1-800-884-1684 o al 1-800-700-2320 (TTY). Puede encontrar la capacitación sobre prevención del acoso sexual de California en <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>.
- Puede encontrar información sobre la División de Derechos Civiles de Colorado en www.colorado.gov/pacific/dora/civil-rights o llamando al 303-894-2997 o al 711 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Relaciones Humanas de Florida en <https://fchr.myflorida.com/file-a-complaint-page> o llamando al (850) 488-7082 o 711 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Georgia en <https://gceo.georgia.gov/equal-employment-division> o llamando al 404-656-1736.
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Idaho en <https://humanrights.idaho.gov/> o llamando al (208) 334-2873 o al (888) 249-7025 o enviando un correo

electrónico a inquiry@ihrc.idaho.gov.

- encontrar información sobre el Departamento de Derechos Humanos de Illinois en <https://dhr.illinois.gov/> o llamando al 312-814-6200 o al 866-740-3953 (TTY).
- encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Kentucky en <http://kchr.ky.gov/> o llamando al 502-595-4024 o (502) 595-4084 (TDD).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Luisiana en <https://gov.louisiana.gov/page/lchr> o llamando al (225) 342-6969 o al (888) 248-0859 (TDD).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Relaciones Humanas de Maryland en <https://mccr.maryland.gov/Pages/Employment-Discrimination.aspx> o llamando al 410-767-8600.
- encontrar información sobre la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación en www.mass.gov/mcad o llamando al 617-994-6000 o 617-994-6196 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Oficina Local de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Mississippi en <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination> o llamando al (601) 965-4537= o (601) 965-4915 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Missouri en https://labor.mo.gov/mohumanrights/File_Complaint o llamando al 573-751-3325, 1-877-781-4236 o 711 (TTY), o enviando un correo electrónico a mchr@labor.mo.gov.
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska en <https://neoc.nebraska.gov/index.html> o llamando al (402) 471-2024 o al (800) 642-6112.
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Igualdad de Derechos de Nevada en https://detr.nv.gov/Page/Equal_Rights_Commission o llamando al 800-326-6868 o al 775-687-5353 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la División de Derechos Civiles del Departamento de Leyes y Seguridad de Nueva Jersey en <https://www.njoag.gov/about/divisions-and-offices/division-on-civil-rights-home/> o llamando al 973-648-2700.
- encontrar información sobre la División de Derechos Humanos de Nueva York en www.dhr.ny.gov o llamando al 888-392-3644 o al 718-741-8300 (TTY). Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York en <https://www.nyc.gov/site/cchr/index.page> o

llamando al 212-306-7450.

- Puede encontrar información sobre la Oficina Local de la EEOC para Carolina del Norte en www.eeoc.gov/field-office o llamando al 1-800-669-4000 o 1-800-669-6820 (TTY).
- encontrar información sobre la Comisión de Derechos Civiles de Ohio en <https://civ.ohio.gov/> o llamando al 888-278-7101.
- Puede encontrar información sobre la División de Cumplimiento de Derechos Civiles del Fiscal General de Oklahoma en <https://www.oag.ok.gov/civil-rights-enforcement> o llamando al (405) 521-3921 .
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Relaciones Humanas de Pensilvania en <https://www.phrc.pa.gov/Pages/default.aspx> o llamando al 717-787-9780.
- Puede encontrar información sobre las Comisiones de Asuntos Humanos de Carolina del Sur en <https://schac.sc.gov/employment-discrimination> o llamando al (803) 737-7800.
- encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee en www.tn.gov/humanrights.html o llamando al 800-251-3589.
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Texas en www.twc.texas.gov/partners/civil-rights-discrimination o llamando al 888-452-4778.
- Puede encontrar información sobre la División Antidiscriminación y Laboral de Utah en <https://laborcommission.utah.gov/divisions/utah-antidiscrimination-and-labor-uald/> o llamando al 801-530-6800.
- Puede encontrar información sobre el Consejo de Derechos Humanos de Virginia en www.oag.state.va.us/programs-initiatives/human-rights o llamando al 804-225-2292.
- encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Washington en www.hum.wa.gov o llamando al 1-800-233-3247 o al 1-800-300-7525 (TTY).
- Puede encontrar información sobre la Comisión de Derechos Humanos de Virginia Occidental en <https://hrc.wv.gov/Pages/default.aspx> o llamando al (304) 558-2616 o al (888) 676-5546.
- Puede encontrar información sobre la División de Igualdad de Derechos de Wisconsin en <https://dwd.wisconsin.gov/er/civilrights/discrimination/default.htm> o llamando al 608-266-6860 o enviando un correo electrónico a erin@erinfo@dwd.wisconsin.gov.

Nada de lo dispuesto en esta política pretende infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employee-rights) según la Sección 7 de la NLRA. <https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employee-rights>.

Política de acoso sexual

Partners Personnel se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual y discriminación. El acoso sexual es ofensivo, viola las políticas de Partners Personnel y es ilegal. Partners Personnel sancionará a las personas que participen en acoso sexual o permitan que continúen con ese comportamiento.

Esta política es un componente de la política general de la Compañía sobre igualdad de oportunidades laborales y la prohibición del acoso sexual y las represalias. Cualquier pregunta sobre esta política puede dirigirse al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@Espererholdings.com, 805-880-9404 o 3820 State St. Santa Barbara, CA 93105.

Alcance

Esta política se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes (ya sea remunerados o no), contratistas, proveedores y cualquier otra persona que realice negocios con el personal de Partners Personnel ("Individuos cubiertos").

Definición de acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal, incluso en Chicago. Es ilegal y viola la política de personal de Partners acosar a una persona por su sexo, incluida su orientación sexual, identidad de género o embarazo.

El acoso sexual incluye cualquier insinuación verbal o física no deseada, declaraciones despectivas sexualmente explícitas y comentarios sexualmente discriminatorios que sean ofensivos u objetables y que causen incomodidad o humillación al receptor o interfieran de alguna otra manera con el desempeño laboral del receptor. El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. El acoso sexual también incluye conducta sexual inapropiada, lo que significa cualquier comportamiento de naturaleza sexual que implique coerción o abuso de autoridad.

El acoso no tiene por qué ser de naturaleza sexual y puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona si:

- La conducta crea un ambiente de trabajo hostil, incluidos comentarios casuales que son menores en sí mismos pero que, en su conjunto, crean un ambiente de trabajo hostil;
- La conducta interfiere con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo hostil;
- La conducta se convierte, ya sea explícita o implícitamente, en un término o condición del empleo; o

- La sumisión o el rechazo a la conducta se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan el empleo de una persona.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación se presentan algunos ejemplos de acoso sexual que están estrictamente prohibidos :

- Actos físicos de naturaleza sexual como tocar, pellizcar, dar palmaditas, besar, abrazar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, pinchar el cuerpo de otra persona, violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- Avances o proposiciones sexuales no deseados, como solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas sobre la evaluación del desempeño laboral de una persona, su promoción u otros beneficios laborales.
- Gestos, ruidos, comentarios lascivos, bromas o comentarios de carácter sexual que creen un ambiente de trabajo hostil.
- Estereotipos sexuales como cuando la conducta o los rasgos de personalidad de una persona se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas de otras personas sobre cómo deben actuar o lucir las personas de un sexo en particular.
- Material sexual o discriminatorio en el lugar de trabajo que sea sexualmente degradante o pornográfico, incluidas exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo.
- Acciones hostiles contra una persona debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género o por ser transgénero, incluyendo intimidación, gritos, insultos o interferir con la capacidad de la persona para realizar el trabajo; o intimidación, gritos o insultos.
- Represalias por denunciar acoso sexual.

Objetivos del acoso sexual

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier persona, independientemente de su sexo o género. Los acosadores pueden ser superiores, subordinados, compañeros de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, incluidos contratistas independientes, trabajadores por contrato, proveedores, pasantes, clientes, consumidores o visitantes.

Lugares de acoso sexual

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo físico. Puede ocurrir en un entorno de trabajo remoto, mientras los empleados viajan por negocios o en eventos o fiestas patrocinados por Partners Personnel. Las

llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y el uso de las redes sociales por parte de los empleados en dispositivos laborales o personales durante el horario laboral o fuera del horario laboral pueden constituir acoso laboral ilegal, incluso si ocurren fuera del lugar de trabajo.

Denuncia de acoso sexual

Se recomienda que cualquier persona cubierta que sea objeto de acoso sexual lo informe a su supervisor, a la sucursal que la asignó al trabajo o al Departamento de Recursos Humanos de la empresa a través de HR@Espererholdings.com, al 805-880-9404 o al 3820 State St. Santa Barbara, CA 93105. Cualquier persona que tenga conocimiento de posibles casos de acoso sexual debe informarlo de inmediato a su supervisor, a la sucursal que la asignó al trabajo o al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Las denuncias de acoso sexual pueden realizarse de forma verbal o por escrito. Se recomienda a las personas que completen el Formulario de denuncia por discriminación o acoso adjunto a este manual cuando presenten una denuncia por acoso sexual.

Las víctimas de acoso sexual también pueden buscar ayuda fuera del Personal de Partners, como se explica a continuación en la sección sobre Protecciones Legales y Recursos Externos.

Responsabilidades de supervisión

Todos los supervisores que tengan conocimiento de casos de acoso sexual deben informarlo al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@Espererholdings.com o 3820 State St. Santa Barbara, CA 93105.

Los supervisores estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre casos sospechosos de acoso sexual o por permitir que continúe el acoso sexual. Los supervisores también estarán sujetos a medidas disciplinarias por tomar represalias.

Represalias

Las represalias son cualquier acción que pueda disuadir a alguien de presentar o apoyar una denuncia por acoso sexual. Partners Personnel no tolerará represalias contra nadie que, de buena fe, informe sobre un presunto acoso sexual o colabore de alguna otra manera en cualquier investigación de una denuncia por acoso sexual. Las represalias incluyen acciones adversas relacionadas con el trabajo u otras acciones fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

Las represalias son ilegales. La ley generalmente protege a cualquier persona que haya participado en una actividad protegida, como:

- Oponerse o presentar una queja por acoso sexual, ya sea internamente o ante cualquier agencia antidiscriminación;

- Testificar o ayudar en un procedimiento de acoso sexual bajo la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York u otra ley contra la discriminación;
- Informar que otra persona ha sido acosada sexualmente ; o
- Animar a alguien a denunciar el acoso sexual.

Esta disposición de represalia no tiene como objetivo proteger a las personas que realizan acusaciones intencionalmente falsas de acoso.

Todas las personas cubiertas que crean que han sido objeto de represalias deben informar a su supervisor, a la sucursal que las asignó al trabajo o al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@Espererholdings.com, al 805-880-9404 o al 3820 State St. Santa Barbara, CA 93105. También pueden buscar ayuda fuera de Partners Personnel, como se explica a continuación en la sección sobre Protecciones legales y recursos externos.

Denuncia e investigación de acoso sexual

El personal de Partners investigará todas las denuncias o información sobre acoso sexual. Las investigaciones serán rápidas y exhaustivas, comenzarán de inmediato y finalizarán lo antes posible. Las investigaciones serán confidenciales en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas tienen derecho a una investigación justa e imparcial.

que se requiera que los empleados cooperen en una investigación de acoso sexual.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones generalmente se llevarán a cabo en los siguientes pasos. El personal de Partners:

- Informar al denunciante sobre su derecho a presentar una queja o buscar recursos externos.
- Revise inmediatamente las acusaciones y tome las medidas necesarias a corto plazo (por ejemplo, ordenar al acusado que se abstenga de comunicarse con la presunta víctima), según corresponda.
- Informar a la presunta víctima de los pasos que se tomarán (incluyendo cuándo se le notificará la acusación al acusado) y cómo se protegerá su identidad.
- Si la queja es verbal, aliente al denunciante a que complete el Formulario de queja por escrito. Si el denunciante se niega, Partners Personnel preparará el Formulario de queja basándose en la denuncia verbal.
- Tome medidas para obtener y preservar documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación.

- Solicitar y revisar todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- Entreviste a todas las partes involucradas, incluidos cualquier testigo relevante.
- Crear documentación escrita de la investigación que contenga lo siguiente:
 - La denuncia;
 - Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - Una lista de nombres de las personas entrevistadas, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - Una línea de tiempo de eventos;
 - Un resumen de los incidentes relevantes anteriores, denunciados o no denunciados; y
 - La base de la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.
- Mantenga la documentación escrita en un lugar seguro y confidencial.
- Notificar rápidamente al reportero y al acusado la determinación final.
- Implementar cualquier acción correctiva.

Protecciones legales y recursos externos

El acoso sexual está prohibido por las leyes federales, estatales y locales (cuando corresponda). Además del proceso interno en Partners Personnel, las personas cubiertas también pueden buscar recursos legales ante las siguientes entidades gubernamentales. Los empleados pueden buscar el asesoramiento legal de un abogado en ese proceso.

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (“EEOC”) hace cumplir las leyes federales contra la discriminación. La EEOC generalmente tiene jurisdicción sobre los empleadores privados con al menos 15 empleados. Una persona puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 180 días a partir del último caso de acoso (o 300 días si una agencia estatal o local hace cumplir una ley que prohíbe el acoso sexual). No hay costo alguno para presentar una denuncia ante la EEOC. La EEOC investigará la denuncia y determinará si hay causa razonable para creer que ha ocurrido

discriminación, momento en el cual la EEOC emitirá una carta de derecho a demandar que le permitirá a la persona presentar una denuncia en un tribunal federal.

La EEOC no celebra audiencias ni otorga compensaciones, pero puede tomar otras medidas, como presentar casos en tribunales federales en nombre de las partes denunciadas. Los tribunales federales pueden otorgar compensaciones si se determina que ha habido discriminación.

Un empleado que alegue acoso en el trabajo puede presentar una denuncia ante la EEOC en línea a través del [portal público de la EEOC](#) o en persona en una oficina local de la EEOC. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Ley de derechos humanos del estado de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos (“HRL”) se aplica a todos los empleadores del estado de Nueva York. El acoso sexual es una violación de la HRL. Se puede presentar una denuncia por acoso sexual ante la División de Derechos Humanos (“DHR”) o ante la Corte Suprema del estado de Nueva York.

Las denuncias ante la DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro de los tres años posteriores al acoso. Si una persona no presenta una denuncia ante la DHR, puede demandar directamente en un tribunal estatal en virtud de la HRL dentro de los tres años posteriores al supuesto acoso sexual. Una persona no puede presentar una denuncia ante la DHR si ya ha presentado una denuncia en virtud de la HRL en un tribunal estatal. Si una persona presenta una denuncia ante la DHR, la DHR presentará la denuncia ante la EEOC para preservar el derecho a proceder en un tribunal federal.

DHR investigará su queja y determinará si existe causa probable para creer que se ha producido acoso sexual. Los casos con causa probable se remiten a un juez administrativo para una audiencia pública. Si el juez administrativo determina que se ha producido acoso sexual, DHR tiene la facultad de otorgar una reparación, que varía pero puede incluir exigir a Partners Personnel que tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado, incluido el pago de daños monetarios, honorarios de abogados y multas civiles.

La presentación de una queja interna ante Partners Personnel no amplía el plazo del empleado para presentarla ante el DHR o en el tribunal. El plazo se cuenta a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente. Los empleados no necesitan un abogado para presentar una queja ante el DHR y no hay ningún costo por presentarla ante el DHR.

La información de contacto de la oficina principal de DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Puede llamar al (718) 741-8400 o visitar: www.dhr.ny.gov para obtener información adicional. Llame a la línea directa de acoso sexual de DHR al 1(800)-HARASS3 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de queja que se puede completar, notariar y enviar por correo a DHR. La línea directa puede proporcionarle una referencia a un abogado voluntario que puede brindarle asistencia y asesoramiento gratuitos limitados por teléfono.

Protecciones locales

Muchos estados y localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación. Una persona puede comunicarse con el estado, condado, ciudad o pueblo donde vive para averiguar si existe una ley de ese tipo.

· deben comunicarse con la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago para obtener información sobre cómo presentar una queja. La oficina está ubicada en 740 N. Sedgwick, 4.º piso. Se puede contactar a la Comisión por teléfono al (312) 744-4111 o por correo electrónico a cchr@cityofchicago.org . Puede encontrar más información y recursos en www.chicago.gov/humanrelations .

Los empleados de Massachusetts pueden comunicarse con la Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts para presentar una queja. La oficina está ubicada en 1 Ashburton Place, Suite 601, Boston, MA 02108. Se puede contactar a la comisión por teléfono al (617) 994-6000 o (617) 994-6196 (TTY), por fax al (617) 994-6024 o por correo electrónico a mcad@mass.gov . Los empleados pueden visitar <https://www.mass.gov/file-a-complaint-of-discrimination> para presentar una queja.

Los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York pueden presentar denuncias de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Comuníquese con su oficina principal en Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York. Comuníquese con la Comisión por teléfono al 311 o al (212) 306-7450 o en línea en www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml .

Comuníquese con el Departamento de Policía Local

Si el acoso implica contacto físico no deseado, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Los denunciantes deben ponerse en contacto con el departamento de policía local.

Capacitación en California

Mientras Partners Personnel tenga cinco o más empleados, los empleados no supervisores recibirán una hora y los empleados supervisores recibirán dos horas de capacitación sobre prevención del acoso sexual y la conducta abusiva cada dos años. Puede encontrar una versión de la capacitación sobre prevención del acoso sexual de California en <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/> .

Capacitación en Illinois

Mientras Partners Personnel tenga uno o más empleados, todos los empleados recibirán capacitación sobre acoso sexual al menos una vez al año. Todos los empleados de Chicago, independientemente de la cantidad de empleados, recibirán capacitación sobre prevención del acoso sexual anualmente. Esta capacitación durará un mínimo de una hora para todos los empleados y dos horas como mínimo para los supervisores o gerentes. Todos los empleados también recibirán una hora de capacitación sobre cómo ser testigos de un hecho al año.

Entrenamiento en Nueva York

Todos los empleados recibirán capacitación anual sobre acoso sexual. Si bien Partners Personnel tiene 15 o más empleados, todos los empleados, pasantes, contratistas independientes y trabajadores autónomos de la ciudad de Nueva York recibirán capacitación anual sobre prevención del acoso sexual.

Arbitraje

Partners Personnel cuenta con un Acuerdo de Arbitraje independiente que contempla el arbitraje de todas las reclamaciones entre la empresa y sus empleados. El acuerdo, que incluye una renuncia al derecho a juicio por jurado, se proporciona a los empleados y está sujeto a la legislación aplicable.

Cumplimiento de la ley de inmigración

Todas las ofertas de empleo están sujetas a la verificación del derecho del empleado a trabajar en los EE. UU. Todos los empleados deben completar y firmar el formulario de verificación requerido por la ley federal a más tardar el primer día de empleo. Todos los empleados deben presentar documentos aceptables que verifiquen que un empleado está autorizado a trabajar en los EE. UU. a más tardar el tercer día de empleo del empleado. Si un empleado no puede verificar su derecho a trabajar en los EE. UU., Partners Personnel puede verse obligado a despedir al empleado.

Partners Personnel utiliza el sistema E-Verify del gobierno federal al contratar nuevos empleados.

Empleo de familiares

Los familiares de los empleados pueden ser elegibles para trabajar con Partners Personnel solo si las personas involucradas no trabajan en una relación de supervisión directa o en puestos de trabajo en los que podría surgir un conflicto de intereses. Para los fines de esta política, "familiares" significa cónyuges, parejas de hecho registradas, hijos, hermanos, padres, suegros y parientes políticos. A los empleados actuales que se casen o formen una pareja de hecho se les permitirá continuar trabajando en su puesto de trabajo actual solo si no trabajan en puestos como los indicados anteriormente. Si los empleados que se casan o forman una pareja de hecho trabajan en una relación de supervisión directa entre sí, Partners Personnel intentará reasignar a uno de los empleados a otro puesto para el que esté calificado, si está disponible. Si no hay ningún puesto disponible, entonces uno de los empleados deberá dejar Partners Personnel. La decisión sobre quién se irá la tomarán los cónyuges-empleados.

Política de verificación de antecedentes

Las verificaciones de antecedentes pueden ayudar a la Compañía a obtener información sobre los antecedentes de los solicitantes, garantizar que la Compañía contrate empleados confiables, verificar la veracidad y precisión de los solicitantes y evaluar a los candidatos condenados por conducta delictiva grave.

Las ofertas de empleo o ascensos en la Compañía pueden estar sujetas a resultados claros de una verificación de antecedentes, según se considere necesario y según lo permita la ley. La publicación del trabajo puede indicar si se requiere una verificación de antecedentes para un puesto o ascenso, según lo exija la ley. Cuando se requiera una verificación de antecedentes, todos los candidatos finales para el puesto o ascenso estarán sujetos a una verificación de antecedentes, sin discriminación.

La Compañía se reserva el derecho de modificar esta política en cualquier momento sin previo aviso.

Información incluida

A menos que la ley lo prohíba, las verificaciones de antecedentes pueden incluir:

- Número de seguro social, fecha de nacimiento y direcciones anteriores;
- Empleo anterior (hasta dos empleadores o cinco años), incluidas las fechas de empleo; puestos ocupados; motivos de salida y elegibilidad para recontratación;
- Referencias personales y profesionales;
- Información educativa, incluyendo los años de asistencia y el título/diploma obtenido;
- Antecedentes penales, incluido el número de condenas, la naturaleza de las condenas y el tiempo transcurrido desde las condenas;
- Registros de vehículos motorizados, incluido el historial de conducción (si el puesto implica conducir); y/o
- Historial crediticio (si el puesto implica manejar o entregar fondos, efectivo o tarjetas de crédito de Partners Personnel).

Procedimiento

La Compañía cumplirá con todos los requisitos legales aplicables al realizar verificaciones de antecedentes. Se les pedirá a los solicitantes que proporcionen un permiso por escrito antes de que la Compañía realice una verificación de antecedentes. La Compañía solicitará la verificación de antecedentes a un proveedor de verificación de antecedentes de buena reputación.

Recursos humanos revisará los resultados de la verificación y notificará los resultados al gerente de contratación y al solicitante. El gerente de contratación evaluará los posibles riesgos y responsabilidades relacionados con los requisitos del puesto y determinará si se debe contratar al solicitante .

Si la Compañía decide no contratar ni promover a un solicitante en función de los resultados de una verificación de antecedentes, la Compañía cumplirá con todos los requisitos aplicables de la Ley de Informes de Crédito Justos (FCRA). La información de la verificación de antecedentes se conservará en un archivo separado de los archivos personales de los empleados.

Nuestras expectativas

Esta sección explica las expectativas que tenemos para nuestros empleados.

Código de conducta

El éxito de Partners Personnel se crea a partir de las interacciones cotidianas en el trabajo. Esta política, junto con el resto del Manual del Empleado, establece el comportamiento laboral adecuado. Cuando el lugar de trabajo es respetuoso, seguro y profesional, Partners Personnel y los empleados pueden prosperar. Para obtener más información sobre cualquiera de los temas de esta política, consulte la política a la que se hace referencia en el Manual del Empleado. Nada de lo dispuesto en esta política tiene como objetivo infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights) en virtud de la Sección 7 de la NLRA. <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights> .

Las siguientes acciones por parte de un empleado, si bien no son todas, pueden ser motivo de una medida disciplinaria que puede incluir el despido sin previo aviso . Esta lista incluye, entre otras :

1. Ingresar a la propiedad de la empresa, conducir vehículos de la empresa o conducir vehículos personales durante el desempeño de funciones de la empresa bajo la influencia de, o tener en su posesión, cualquier bebida embriagante, droga ilegal (según lo definido por la ley estatal o federal) o droga inhibidora. Esto incluye el consumo, la venta o la transferencia de dichas sustancias durante el horario de trabajo, ya sea en vehículos de la empresa o en vehículos personales durante el desempeño de funciones de la empresa.
2. Robar o intentar robar propiedad de la Compañía o de otros empleados o clientes.
3. Traer a la empresa o a la propiedad de cualquier cliente armas de fuego, municiones o armas ocultas de cualquier tipo.
4. Pelear, riñar o participar en juegos bruscos.
5. Retirar propiedad de la empresa o del cliente sin aprobación por escrito.
6. Destruir o dañar la propiedad de la Empresa o del cliente o la propiedad de otros empleados.
7. Falsificar registros de tiempo.

8. Rechazar instrucciones legales de su supervisor, gerente de sucursal o cualquier miembro de la gerencia de la Compañía o del sitio del cliente.
9. No cumplir con todas las políticas, procedimientos, normas y reglamentos legales de los clientes de la Compañía en cuyo lugar de trabajo se le asigna temporalmente trabajar. Si tiene alguna inquietud con respecto a las políticas, procedimientos, normas o reglamentos de un cliente, comuníquese de inmediato con su gerente de sucursal o con el Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@espererholdings.com o al 805-880-9404.
10. Falsificar solicitud de empleo u otros documentos requeridos por la Compañía.
11. No observar las normas de vestimenta o seguridad de la empresa o del lugar de trabajo del cliente.
12. Tardanza o ausentismo excesivo.
13. Abandonar el trabajo sin permiso.
14. Amenazar, intimidar, coaccionar, acosar o interferir con compañeros de trabajo, clientes, proveedores o contratistas/subcontratistas o participar en chismes dañinos.
15. Participar en acoso, discriminación o represalias de cualquier tipo.
16. Realizar actividades distintas a las propias del trabajo de la Empresa durante el tiempo de trabajo.
17. Abusar de los privilegios telefónicos de la empresa. Hacer un uso no comercial de Internet o del teléfono celular personal, lo que incluye, entre otras cosas, enviar mensajes de texto, mensajería instantánea, blogs y publicar durante el horario laboral.
18. Violar cualquier ley penal que tenga alguna relación con el trabajo realizado para la Compañía.
19. No informar inmediatamente al gerente de sucursal de la empresa y al supervisor del cliente en el lugar sobre cualquier lesión, por leve que sea.
20. Participar en relaciones con otros empleados que puedan considerarse un conflicto de intereses o crear un problema de supervisión, seguridad, protección o moral.
21. Participar en conductas que resulten ofensivas para otros empleados, incluida la distribución o exhibición de materiales ofensivos.

22. Obstaculizar una investigación interna o externa o tomar represalias contra cualquier empleado por participar en una investigación interna o externa.
23. Grabar conversaciones, llamadas telefónicas, imágenes o reuniones en las instalaciones de la Compañía o del cliente con cualquier dispositivo de grabación, o capturar videos o imágenes usando teléfonos celulares, cámaras y otros dispositivos similares sin aprobación previa.
24. Ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar un soborno (es decir, un incentivo financiero o de otro tipo o una recompensa por una acción que sea ilegal, poco ética, un abuso de confianza o de cualquier otro modo indebido) que involucre a un tercero, funcionario público u otra persona o entidad. Los sobornos inadmisibles pueden adoptar la forma de dinero, obsequios, préstamos, honorarios, hospitalidad, servicios, descuentos, la adjudicación de un contrato o cualquier otra ventaja o beneficio que se entregue u ofrezca de forma indebida a cambio de un negocio u otra ventaja.
25. Amenazar o tomar represalias contra cualquier individuo o entidad que se haya negado a ofrecer, proporcionar o aceptar un soborno o que haya expresado inquietudes con respecto a cualquier posible soborno.
26. No informar inmediatamente sobre cualquier posible soborno al gerente de sucursal, al Departamento de Recursos Humanos Corporativo o al Vice presidente Ejecutivo de Servicios Corporativos y para Empleados.

Respeto

El respeto es esencial para que los empleados tengan éxito en el trabajo. Los empleados deben cumplir con sus obligaciones laborales con integridad y respeto hacia los demás. Se espera que todos los empleados sean respetuosos con todos, incluidos otros empleados, contratistas, clientes y proveedores. La comunicación debe ser amistosa y colaborativa. Los empleados no deben perturbar el lugar de trabajo ni interferir con el trabajo de otros empleados o su capacidad para realizar su trabajo.

Los miembros del equipo deben seguir las instrucciones de los supervisores y gerentes y cumplir con sus tareas con habilidad y en tiempo y forma. Los supervisores y gerentes no deben abusar de su autoridad.

El acoso o la discriminación de cualquier tipo son inaceptables. Los empleados deben consultar la **Política de igualdad de oportunidades en el empleo y contra el acoso, la discriminación y las represalias** para obtener información sobre qué se considera acoso y cómo denunciarlo. Para obtener información sobre el acoso sexual, en particular, los empleados deben consultar la **Política de acoso sexual** Política. Esta política define el acoso sexual y proporciona ejemplos. Todos los empleados deben denunciar el acoso en el lugar de trabajo, incluso si no son el objetivo. Los empleados que denuncien el acoso estarán protegidos contra represalias.

Partners Personnel respeta los derechos de los empleados. La política **de actividades protegidas** explica algunos de estos derechos y protecciones.

Seguridad

La seguridad es esencial para que los empleados tengan éxito en el trabajo. La seguridad física y la salud de los empleados es una prioridad máxima para Partners Personnel. La política de **salud y seguridad** instruye a los empleados sobre cómo mantener limpio el lugar de trabajo. La limpieza frecuente y otras prácticas de precaución pueden ayudar a detener la propagación de enfermedades en el lugar de trabajo. Para promover un entorno físicamente seguro, existe tolerancia cero para la **violencia en el lugar de trabajo** de cualquier tipo. Cualquier empleado que se vuelva violento o amenace con la violencia será disciplinado o despedido.

A Partners Personnel le preocupa el abuso de alcohol, drogas ilegales y sustancias controladas por parte de los empleados. El consumo de estas sustancias, ya sea dentro o fuera del trabajo, puede afectar negativamente el rendimiento, la eficiencia, la seguridad y la salud de los empleados. Los empleados deben consultar la política **sobre abuso de drogas y alcohol y la política sobre marihuana** para obtener más información.

Profesionalismo

El profesionalismo también es un requisito previo para el éxito en el trabajo. Se espera que los empleados actúen de manera profesional mientras trabajan y representan a la empresa. Todos los empleados deben ser respetuosos con la empresa y el tiempo de sus colegas manteniendo **la puntualidad y la asistencia adecuadas**. Esto incluye presentarse a trabajar a tiempo y programar las ausencias lo antes posible. Los empleados deben seguir el **código de vestimenta**, que incluye el aseo y la higiene personal adecuados. Se anima a los empleados a entablar amistades y relaciones con los colegas, pero las relaciones románticas en la oficina están sujetas a la **Ley de citas entre empleados**. Política. Se permiten las citas, pero la política establece límites para las relaciones durante el horario laboral y en el lugar de trabajo. Los límites claros en las relaciones pueden ayudar a que todos los empleados se sientan cómodos mientras trabajan.

Los empleados deben actuar de manera profesional cuando representan a Partners Personnel, incluso cuando no están trabajando. El comportamiento de los empleados fuera del horario laboral no debe dañar la reputación de la empresa. Partners Personnel respeta el uso que hacen los empleados de las redes sociales y tiene pautas sobre su uso. Los empleados deben consultar la política **de redes sociales** para obtener información sobre el uso de exenciones de responsabilidad, confidencialidad y más. Las interacciones con los medios de comunicación tradicionales están sujetas a la política **de relaciones públicas y deben** consultarse con Julie Danley, vicepresidenta ejecutiva.

Conducta lícita

Se espera que los empleados cumplan con las leyes o regulaciones aplicables que rigen a Partners Personnel. Infringir la ley puede resultar en un daño significativo para la Compañía, incluidas sanciones financieras o daños a las relaciones comerciales y la reputación. Los requisitos legales son el estándar mínimo, pero Partners Personnel se esfuerza por actuar de manera ética que tenga efectos positivos en las personas y la

sociedad. Los empleados deben perseguir el mejor interés de la Compañía. Los empleados no deben participar en ninguna actividad que pueda dar lugar, o pueda percibirse como que da lugar, a un conflicto de intereses.

Socios Personal Propiedad

Respetar la propiedad del personal de Partners es importante para que funcione de manera eficiente. Los empleados tienen el deber de respetar la **propiedad del personal de Partners**. Los empleados no deben hacer un mal uso del equipo de la empresa ni utilizarlo de manera frívola. Se prohíbe cualquier uso no autorizado de la propiedad del personal de Partners y puede dar lugar a medidas disciplinarias. Cualquier **uso no autorizado de las instalaciones fuera de servicio** Está prohibido .

Los empleados tienen acceso a una variedad de tecnologías en los dispositivos y sistemas de la Compañía. El uso por parte de los empleados de la propiedad o los sistemas de Partners Personnel, o el uso de dispositivos personales mientras se encuentran en el lugar de trabajo, están sujetos a la política **de sistemas tecnológicos** . Los empleados deben revisar esta política para comprender sus derechos y responsabilidades en materia de privacidad mientras usan la tecnología de Partners Personnel. El uso de dispositivos electrónicos mientras se conduce es peligroso y todos los empleados deben cumplir con la política **de teléfonos celulares de la Compañía** .

Los empleados también deben recordar que son responsables de salvaguardar la información confidencial de la empresa durante y después de su empleo. Los empleados están sujetos a la política de **confidencialidad y secretos comerciales** , que puede ayudarlos a identificar qué información es confidencial y cuál es la mejor manera de protegerla.

Disciplina

Los empleados deben informar cualquier violación de esta política **del Código de conducta al Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Las violaciones de esta política pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de despido.**

Tiempo libre

Los empleados deben consultar la sección **de Tiempo libre** del Manual para obtener información sobre las licencias. Esto incluye licencias por enfermedad pagas específicas del estado y la jurisdicción , licencias pagas por motivos de seguridad y licencias pagas por cualquier motivo.

Protección de los denunciantes

Objetivo

Partners Personnel se compromete a operar su negocio con honestidad y a cumplir con todas las leyes aplicables. Partners Personnel también se compromete a proporcionar un lugar de trabajo propicio para el debate abierto sobre las prácticas comerciales de la empresa.

Informes

Se recomienda a los empleados que tengan inquietudes o conocimiento de alguna conducta indebida que informen al supervisor del empleado, a la sucursal que los asignó al trabajo, a Recursos Humanos corporativos a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404, o que utilicen la línea directa confidencial para empleados al 1-888-905-0025. La conducta indebida incluye conductas ilegales, fraudulentas, cuestionables o deshonestas que violen la ley o las políticas y procedimientos de la empresa . En **Florida** , la mala conducta incluye conductas que crean un peligro específico y significativo para el bienestar, la salud o la seguridad pública. En **Illinois** , la mala conducta incluye conductas que plantean un peligro sustancial y específico para los empleados, la salud pública o la seguridad. En **Nueva Jersey** , la mala conducta incluye conductas que amenazan la seguridad, la salud, la protección o el bienestar del medio ambiente. En **Nueva York** , la mala conducta incluye conductas que amenazan la seguridad o la salud pública.

Para facilitar la investigación, el informe del empleado debe presentarse por escrito e incluir una declaración completa de la mala conducta, las personas involucradas y las fechas pertinentes. Los empleados deben utilizar un criterio razonable al presentar informes. Los empleados que presenten intencionalmente un informe falso o hagan declaraciones de mala fe de manera imprudente no están protegidos por esta política y pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Esta política tiene como objetivo alentar a los empleados a que informen de buena fe a Partners Personnel sobre sus inquietudes acerca de conductas indebidas antes de informarlas fuera de la Compañía. Partners Personnel alienta a los empleados a que le den a la Compañía un tiempo razonable para corregir la conducta. Sin embargo, los empleados no tienen que informar primero a Partners Personnel si hay una emergencia o si el empleado está razonablemente seguro de que la Compañía sabe acerca de la conducta indebida. Esta política no impide que un empleado informe sobre conductas indebidas a agencias gubernamentales u otras partes.

Investigación

Partners Personnel investigará de manera rápida y exhaustiva cualquier denuncia de mala conducta. Todos los empleados tienen el deber de cooperar y proporcionar información precisa relacionada con cualquier investigación de mala conducta. Cuando sea posible, el nombre del empleado denunciante se mantendrá confidencial . Sin embargo, la identidad del empleado puede ser revelada , si lo permite la ley, para realizar una investigación exhaustiva o brindar a las personas acusadas sus derechos legales de defensa. Todos los materiales de una investigación bajo esta política se mantendrán confidenciales.

Represalias

El personal de Partners no discriminará ilegalmente ni tomará represalias contra los empleados que:

1. Denunciar legalmente o amenazar con denunciar la mala conducta del personal de los socios;
2. Participar en una investigación, acción judicial, investigación o audiencia relacionada con mala conducta;
o
3. Negarse a participar en conductas que violen las leyes federales, estatales o locales.

Se prohíbe cualquier tipo de represalia . Los empleados que sospechen que están siendo objeto de represalias deben comunicarse de inmediato con el Departamento de Recursos Humanos de la empresa a través de HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404.

Los empleados que tomen represalias contra los denunciantes estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. Los empleados que tomen represalias también pueden estar sujetos a sanciones civiles, penales y administrativas.

Preguntas

Los empleados deben comunicarse con Recursos Humanos corporativos a HR@Espererholdings.com si tienen alguna pregunta sobre esta política.

Semana laboral y horarios de trabajo

La semana laboral de la empresa comienza a las 12:00 a. m. del lunes y termina a las 11:59 p. m. del domingo. Partners Personnel normalmente abre de lunes a viernes de 8:00 a. m. a 5:00 p. m. Los supervisores y el personal de sucursal, en asociación con los clientes de Partners Personnel, asignarán a los empleados sus horarios de trabajo individuales.

de California que trabajan más de 30 horas por semana o más de 6 horas cualquier día de la semana tienen derecho a un día de descanso cada semana laboral.

de Georgia que tengan programado trabajar el sábado o el domingo pueden solicitar una adaptación razonable si el trabajo entra en conflicto con su día de culto religioso.

de Illinois tendrán programados al menos 24 horas libres consecutivas por cada período consecutivo de siete días que trabajen.

de Kentucky no estarán obligados a trabajar el domingo ni ningún otro día de la semana que el empleado desee conscientemente observar como sábado religioso.

de Massachusetts que trabajan el domingo tienen derecho a un período de descanso de 24 horas durante los seis días siguientes.

de Maryland que trabajan en el comercio minorista no tendrán la obligación de trabajar en su día de descanso designado por ellos mismos, que puede ser el domingo o el día de reposo del empleado. Los empleados deben notificar por escrito su día de descanso a su empleador y pueden cambiar su día de descanso con 30 días de anticipación.

de Nueva York que trabajen en una fábrica, establecimiento minorista, hotel o restaurante tendrán programados al menos 24 horas libres consecutivas por cada semana calendario que trabajen.

de Texas que trabajen en un establecimiento minorista se les programará al menos un período de descanso de 24 horas por cada período de siete días que trabajen.

de Wisconsin que trabajen en una fábrica o establecimiento minorista tendrán programados al menos 24 horas libres consecutivas cada semana calendario consecutiva.

Violencia en el lugar de trabajo

Partners Personnel no tolera actos ni amenazas de violencia entre empleados o en las instalaciones de la empresa. Todos los actos violentos, incluso los que se hacen en broma, se tomarán en serio y podrían dar lugar al despido. Las amenazas pueden ser directas o indirectas y pueden realizarse de forma verbal o no verbal. Es responsabilidad de cada empleado ayudar a establecer y mantener un entorno de trabajo libre de violencia. Se espera que los empleados informen a un supervisor o a la sucursal que los asignó al trabajo sobre todos los incidentes amenazantes o violentos que involucren a empleados o que ocurran en el lugar de trabajo. Partners Personnel revisará todos los informes de violencia en el lugar de trabajo y realizará las investigaciones correspondientes. Partners Personnel tomará las medidas correctivas adecuadas para remediar cualquier violencia en el lugar de trabajo.

Política sobre armas en el lugar de trabajo

Posesión de armas de fuego en propiedad del personal de los socios

Garantizar un entorno de trabajo seguro y prevenir la violencia en el lugar de trabajo es de suma importancia para el personal de Partners. Tener armas en el lugar de trabajo representa una amenaza potencial para la seguridad de los empleados, clientes, contratistas y visitantes. Las armas de fuego y otras armas peligrosas de cualquier tipo están estrictamente prohibidas en todo momento en las instalaciones de la empresa mientras los empleados estén actuando en el curso de su empleo, ya sea dentro o fuera de las instalaciones.

Definiciones

“Propiedad de la empresa” significa toda propiedad o arrendada del Personal de Partners, incluidos vehículos, edificios, estacionamientos, espacios de trabajo y todas las demás propiedades controladas por el Personal de Partners.

Estacionamientos

Los empleados de Kentucky, Missouri, New Hampshire, Washington y Wisconsin pueden guardar armas de fuego de su propiedad legal en vehículos personales si no las retiran ni las muestran.

Las siguientes restricciones se aplican a los empleados en otros estados:

La ley estatal exige que Partners Personnel permita a los empleados transportar o almacenar armas de fuego de su propiedad legal en su vehículo privado mientras dicho vehículo se encuentre en las áreas de estacionamiento designadas por Partners Personnel si se cumplen ciertas condiciones . Los empleados pueden guardar armas de fuego en vehículos de su propiedad solo si se cumplen todos los siguientes requisitos:

1. El vehículo del empleado se conduce o se estaciona en un lugar permitido;

2. El empleado está legalmente autorizado a poseer y portar el arma de fuego; y
3. El arma de fuego se mantiene descargada , fuera de la vista y guardada bajo llave en un compartimiento o contenedor en el interior del vehículo o en un compartimiento o contenedor fijado de forma segura al vehículo mientras este se encuentra desatendido.
4. Además de los requisitos anteriores, los empleados de Virginia Occidental deben tener permitido legalmente estar en el estacionamiento y no haber participado en amenazas de violencia.

se cumplan todos los requisitos , está prohibida la posesión de un arma de fuego en cualquier vehículo en los estacionamientos controlados por la Compañía.

Otras armas peligrosas

“Otras armas peligrosas” incluye explosivos, cuchillos grandes y otras armas de combate o defensivas que podrían considerarse peligrosas o que podrían causar daños graves. Los empleados son responsables de asegurarse de que ningún artículo que posean esté prohibido por esta política. Se permiten tijeras, cortadores de cajas y otras herramientas de hoja pequeña que sean importantes para que los empleados realicen adecuadamente sus tareas laborales . Si los empleados no están seguros de si algo está prohibido en la propiedad de Partners Personnel, deben comunicarse con HR@Espererholdings.com para obtener una aclaración antes de llevarlo al trabajo.

Deberes de informes

Los empleados deben informar de inmediato a su supervisor, a la sucursal que los asignó al trabajo, a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404 sobre cualquier violación de esta política, incluida la posesión por parte de un empleado de cualquier arma prohibida en la propiedad de Partners Personnel o durante el curso de la actividad comercial. La empresa tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad de todo el personal de Partners Personnel.

Aplicación

Todas las violaciones de esta política se manejarán de acuerdo con los procedimientos disciplinarios estándar de la Compañía, incluyendo hasta el despido.

Abuso de drogas y alcohol

Partners Personnel se preocupa por el consumo de alcohol, drogas ilegales y sustancias controladas y sus efectos en el lugar de trabajo. El consumo de estas sustancias, ya sea en el trabajo o fuera de él, puede afectar negativamente el rendimiento, la eficiencia, la seguridad y la salud de los empleados y perjudicar gravemente el valor de los empleados para Partners Personnel. Además, el consumo o la posesión de estas sustancias en el trabajo constituye un peligro potencial para la seguridad de otros empleados y expone a Partners Personnel a los riesgos de pérdida o daño a la propiedad o lesiones a otras personas. Partners Personnel prohíbe estrictamente: (1) estar bajo los efectos del alcohol mientras se realiza un trabajo para Partners Personnel y/o sus clientes; (2) conducir un vehículo de Partners Personnel bajo los efectos del alcohol o de una sustancia controlada; (3) distribuir, vender o comprar una sustancia ilegal o controlada mientras se realiza un trabajo para Partners Personnel y/o sus clientes o en la propiedad de la Compañía o del cliente; (4) poseer, consumir o estar bajo los efectos de una sustancia ilegal o controlada mientras se está en las instalaciones de Partners Personnel o mientras se realiza un trabajo para Partners Personnel; y (5) trabajar bajo los efectos de un medicamento recetado o de venta libre si dicho efecto afecta la capacidad del empleado para realizar el trabajo de manera segura o suficiente o afecta la seguridad de los demás. Partners Personnel realizará adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo estaría calificada, a menos que esto genere dificultades excesivas o según lo exija la ley federal o estatal aplicable.

La violación de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. El personal de Partners también puede informar el asunto a las autoridades policiales correspondientes.

Licencia de rehabilitación por consumo de alcohol y drogas en California

Partners Personnel acomodará razonablemente a cualquier empleado que desee ingresar voluntariamente a un programa de rehabilitación de alcohol o drogas si esta adaptación razonable no impone una dificultad indebida a Partners Personnel.

Esta política no prohíbe a Partners Personnel negarse a contratar o despedir a un empleado que no pueda realizar las tareas laborales requeridas o que ponga en peligro la salud o la seguridad del empleado o de otras personas debido al consumo actual de alcohol o drogas por parte del empleado.

Política sobre la marihuana

A Partners Personnel le preocupa el uso de marihuana por parte de los empleados porque puede afectar el lugar de trabajo. Estar bajo la influencia de la marihuana en el lugar de trabajo puede afectar negativamente el desempeño laboral, la eficiencia, la seguridad y la salud de los empleados y, por lo tanto, perjudicar gravemente el valor de los empleados para Partners Personnel. Además, el uso o la posesión de marihuana en el trabajo constituye un peligro potencial para el bienestar y la seguridad de otros empleados y expone a Partners Personnel a los riesgos de pérdida o daño a la propiedad o lesiones a otras personas.

Los empleados no pueden presentarse ni realizar trabajos para Partners Personnel o sus clientes mientras estén bajo la influencia de la marihuana.

Los empleados no pueden ingerir, distribuir ni poseer marihuana ni parafernalia relacionada con la marihuana en ningún lugar de trabajo de Partners Personnel o de un cliente ni durante las horas de trabajo asignadas, incluso durante los descansos para comer y descansar. Partners Personnel cumple con todas las leyes y reglamentaciones estatales y federales relacionadas con el consumo de marihuana.

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, incluido el despido.

Puntualidad y asistencia

Se espera que los empleados se presenten a trabajar (ya sea en persona o de forma remota) según lo programado, a tiempo y preparados para comenzar a trabajar. También se espera que los empleados permanezcan en el trabajo (o conectados y en línea) durante toda su jornada laboral, excepto durante los períodos de comida y los descansos u otras licencias o tiempo libre autorizados. La llegada tardía, la salida anticipada u otras ausencias de las horas programadas son disruptivas y deben evitarse siempre que sea posible. Si los empleados no pueden presentarse a trabajar en un día en particular, los empleados deben comunicarse con la sucursal que los asignó para trabajar al menos 1 hora antes de su hora de inicio normal o, en el caso de una emergencia inesperada, lo antes posible antes de la hora en que los empleados están programados para comenzar a trabajar ese día. Si los empleados llaman menos de 1 hora antes de su hora de inicio normal o, en el caso de una emergencia inesperada, lo antes posible antes de la hora programada para comenzar a trabajar, se considerará que los empleados llegaron tarde ese día. Si los empleados saben de antemano que estarán ausentes, deben programar la ausencia de acuerdo con la política de licencia o tiempo libre aplicable. Si los empleados se ausentan durante tres días laborales consecutivos sin comunicarse con la sucursal que los asignó para trabajar, se considerará que los empleados han terminado voluntariamente su empleo. Las ausencias excesivas, el abuso de las políticas de licencia de la Compañía, la falta de notificación de las ausencias a tiempo y las tardanzas excesivas pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Política sobre fumar

Partners Personnel se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, contratistas, clientes y visitantes. Partners Personnel reconoce que se sabe que el humo y el humo de segunda mano causan una variedad de problemas de salud graves, incluido el cáncer. Partners Personnel proporciona un entorno libre de humo para todos los empleados, contratistas, clientes y visitantes para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta política cubre el uso de cualquier producto de tabaco que produzca partículas en aerosol, incluidos, entre otros, cigarrillos, puros, pipas, vaporizadores, cigarrillos electrónicos y otros productos similares. Esta política se aplica a los empleados, contratistas, clientes y visitantes presentes en la propiedad de Partners Personnel o que la utilicen.

No se permite fumar en espacios cerrados de ninguna zona de la empresa o de las propiedades de los clientes, incluidos los vehículos de la empresa. Si los empleados fuman en el exterior, deben hacerlo únicamente en áreas al aire libre ubicadas al menos a 30 pies de las entradas, salidas, ventanas y otras zonas de ventilación del edificio, de conformidad con cualquier otra ley, código de construcción o política de construcción aplicable.

Todos los artículos relacionados con el tabaco deben almacenarse y desecharse adecuadamente en los contenedores de basura correspondientes. Por razones de seguridad, está prohibido fumar en todas las áreas donde haya pintura y materiales inflamables.

Aplicación

Todas las violaciones de esta política se manejarán de acuerdo con los procedimientos disciplinarios estándar de la Compañía, que pueden incluir la terminación del empleo.

Política de telefonía móvil

Partners Personnel busca brindar un entorno de trabajo en el que los empleados puedan concentrarse con pocas distracciones. El uso de teléfonos celulares personales durante el horario laboral interfiere con la productividad de los empleados y puede representar riesgos de seguridad.

El uso de teléfonos celulares personales solo debe realizarse antes o después del horario laboral, o durante las comidas o los descansos. Está prohibido el uso excesivo de teléfonos celulares personales durante el horario laboral. El uso de teléfonos celulares personales no debe perturbar ni interferir con el trabajo de otros empleados.

Partners Personnel tiene el derecho de controlar a los empleados por uso excesivo o inapropiado de sus teléfonos celulares personales. La Compañía no es responsable por la pérdida o daño de los teléfonos celulares personales de los empleados que los traigan al lugar de trabajo.

Los empleados no deben utilizar las funciones de cámara, video o grabación de audio de los teléfonos celulares u otros dispositivos electrónicos en las instalaciones de Partners Personnel o de los clientes sin el permiso previo por escrito del supervisor del empleado y de las personas que se van a grabar. Los empleados tienen prohibido llevar cámaras, videos o dispositivos de grabación de audio a áreas donde la privacidad de los empleados o clientes pueda verse comprometida o donde se pueda divulgar información confidencial, secretos comerciales o información de propiedad exclusiva.

En caso de situaciones de emergencia, a los empleados **de California** no se les negará el acceso a sus dispositivos para buscar asistencia de emergencia, evaluar la seguridad de la situación o comunicarse con una persona para verificar su seguridad. Las situaciones de emergencia significan (1) condiciones de desastre o peligro extremo para la seguridad de las personas o la propiedad en el lugar de trabajo causadas por un desastre natural o un delito o (2) una orden de evacuación de un lugar de trabajo, el hogar de un trabajador o la escuela del hijo de un trabajador debido a un desastre natural o un delito. Las situaciones de emergencia no incluyen una pandemia de salud.

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Nada de lo dispuesto en esta política pretende infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employee-rights) según la Sección 7 de la NLRA. <https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employee-rights>.

Salud y seguridad

Partners Personnel se toma en serio la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados y de cualquier contratista o visitante que ingrese al lugar de trabajo. Los empleados deben cumplir con las normas y pautas de la empresa o del cliente, incluidas las leyes federales, estatales y locales relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo. El incumplimiento de los protocolos de salud y seguridad de la empresa o del cliente puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Además, Partners Personnel mantiene un Programa de prevención de lesiones y enfermedades, un Programa de prevención de incendios, un Plan de acción de emergencia y un Plan de prevención de lesiones por calor para los empleados **de California** .

Para ayudar a Partners Personnel y a nuestros clientes a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, los empleados deben:

- Ser responsable de trabajar con seguridad y llevar a cabo sus tareas con la habilidad y el cuidado necesarios para no lesionarse a sí mismos ni a nadie más;
- Vigilar diariamente su salud y quedarse en casa si se siente enfermo, excepto para recibir atención médica;
- Evite el contacto cercano con personas enfermas;
- Cubrirse siempre la boca y la nariz con un pañuelo al toser o estornudar o utilizar la parte interior del codo;
- Lávese las manos frecuentemente con agua y jabón durante al menos 20 segundos para reducir la propagación de gérmenes;
- Limpie y desinfecte con frecuencia las superficies que se tocan con frecuencia;
- Mantener su área de trabajo limpia, organizada y libre de desorden o peligros de tropiezo;
- Utilizar todas las herramientas y equipos designados para su trabajo y asegurarse de que las herramientas se mantengan en buenas condiciones;
- Informar sobre cualquier condición insegura, peligro potencial u otros problemas de seguridad (ya sea que existan en las instalaciones de la Compañía o en las oficinas de los empleados) a su supervisor, la sucursal que los asignó para trabajar; y
- Informe sobre cualquier lesión, accidente, enfermedad o casi accidente en el lugar de trabajo.

Los empleados deben informar sobre cualquier condición insegura, lesión o enfermedad lo antes posible, pero a más tardar ocho horas después de haber tomado conocimiento del problema. El informe debe hacerse al

supervisor del empleado o a la sucursal que lo asignó al trabajo. Si el supervisor y el personal de la sucursal no están disponibles, informe al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404. Partners Personnel prohíbe cualquier forma de disciplina, discriminación o represalia por informar sobre un problema de salud y seguridad o una violación de esta política o por cooperar en investigaciones relacionadas. Partners Personnel o su aseguradora no serán responsables del pago de los beneficios de compensación laboral por cualquier lesión que surja de la participación de un empleado en cualquier actividad fuera de servicio que no sea parte de las tareas relacionadas con el trabajo del empleado.

En caso de una situación de emergencia, los empleados **de California** no serán amenazados ni sancionados por negarse a presentarse o abandonar un lugar de trabajo dentro del área afectada por la situación de emergencia si el empleado tiene una creencia razonable de que el lugar de trabajo no es seguro. Las situaciones de emergencia significan (1) condiciones de desastre o peligro extremo para la seguridad de las personas o la propiedad en el lugar de trabajo causadas por un desastre natural o un delito o (2) una orden de evacuación de un lugar de trabajo, el hogar de un trabajador o la escuela del hijo de un trabajador debido a un desastre natural o un delito. Las situaciones de emergencia no incluyen una pandemia de salud.

Solicitud y distribución de literatura

Los empleados no pueden solicitar ni promover el apoyo a ninguna causa u organización en el lugar de trabajo durante su horario laboral o el horario laboral de otros empleados. A las personas que no sean empleados no se les permite solicitar ni distribuir material escrito para ningún propósito en la propiedad de Partners Personnel. Esta política no tiene como objetivo restringir las comunicaciones o acciones de los empleados protegidas por la ley estatal o federal, como la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Nada de lo contenido en esta política tiene como objetivo infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](#) según la Sección 7 de la NLRA. <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights>.

Código de vestimenta

Se espera que los empleados mantengan estándares apropiados de aseo, higiene personal y vestimenta durante las horas de trabajo que presenten una imagen que represente bien al personal de Partners. La vestimenta, el aseo personal y las prácticas de higiene no deben distraer a los demás. Los empleados deben evitar los extremos en la vestimenta y el aseo. Se les pide a los empleados que usen su sentido común con respecto a su vestimenta y apariencia y que cumplan con los requisitos del código de vestimenta del lugar de trabajo/cliente según corresponda. Los empleados deben vestirse de una manera que sea consistente con sus responsabilidades y los requisitos legales de vestimenta del cliente, si los hubiera. Se debe prestar atención a la seguridad, la imagen de la organización y del cliente, y la interacción con el cliente. La gerencia de la organización y los clientes específicos para quienes se le asigna temporalmente para trabajar le explicarán los requisitos de vestimenta adecuados para su puesto. Los empleados que se vistan de manera inapropiada serán enviados a casa y se les exigirá que regresen al trabajo con la vestimenta adecuada. La Compañía reembolsa a los empleados todos los gastos comerciales razonables y necesarios, incluido, entre otros, el calzado cerrado y antideslizante necesario que pueda requerir el cliente/la ubicación a la que se le ha asignado. Consulte con el equipo de la sucursal de Partners Personnel antes de realizar una compra con la expectativa de que se le reembolse. Los empleados que consideren que necesitan una adaptación razonable

debido a sus creencias o prácticas religiosas deben comunicarse con su gerente de sucursal o con Recursos Humanos corporativos a HR@espererholdings.com.

Sistemas tecnológicos

Partners Personnel cuenta con software y sistemas capaces de monitorear y registrar todo el tráfico de red hacia y desde cualquier computadora utilizada por los empleados. Partners Personnel puede acceder, revisar, copiar y eliminar cualquier cosa a la que se acceda a través de estos sistemas con o sin previo aviso a los empleados o en ausencia de los empleados. Partners Personnel también puede revisar la actividad de los sistemas de Internet y tecnología y analizar los patrones de uso y puede optar por publicar estos datos. **Los empleados no deben tener expectativas de privacidad con respecto al uso de Internet o de los sistemas de tecnología** y no deben usar los sistemas de Partners Personnel para obtener información que deseen mantener privada.

Política de citas entre empleados

Esta política establece pautas para los empleados que tengan una relación sentimental con otro empleado. El objetivo de la política no es impedir las amistades o las relaciones entre empleados, sino establecer límites para las relaciones durante el horario laboral y en el lugar de trabajo. Establecer límites claros entre las interacciones personales y profesionales puede permitir que todos los empleados se sientan seguros y cómodos en el lugar de trabajo.

Galanteo

Los empleados deben tratar a los demás empleados con respeto y no coquetear en el lugar de trabajo. Los empleados deben informar a su supervisor, a la sucursal que los asignó o al Departamento de Recursos Humanos sobre insinuaciones o coqueteos no deseados. El acoso sexual está estrictamente prohibido. Para obtener más información sobre el acoso sexual, consulte la política **sobre acoso sexual**.

Comportamiento apropiado

Los empleados que tienen una relación no deben permitir que su relación personal perturbe el lugar de trabajo. Durante las horas de trabajo y mientras se encuentren en el lugar de trabajo, los empleados que tienen una relación deben comportarse de manera profesional y no tener contacto físico ni conversaciones personales que serían inapropiadas en un entorno laboral. Los empleados que tienen una relación deben seguir siendo productivos, concentrados y comprometidos con el trabajo.

Si los empleados dejan de salir, deben mantener una relación profesional. Los empleados no deben menospreciarse entre sí, revelar detalles de su relación ni participar en ninguna otra acción que altere el ambiente de trabajo.

Relaciones de informes

Los empleados que trabajen en una relación de supervisión directa o en puestos de trabajo en los que pueda surgir un conflicto de intereses deberán revelar inmediatamente su relación a su supervisor, a la sucursal que

los asignó al trabajo o al Departamento de Recursos Humanos. Además, cualquier ejecutivo, gerente u otro funcionario influyente de la empresa que esté involucrado en una relación con un compañero de trabajo deberá revelar su relación a la Compañía.

Partners Personnel revisará las circunstancias de la relación y notificará a los empleados las medidas necesarias. Partners Personnel puede determinar que los empleados ya no deben trabajar juntos o exigir que uno de ellos cambie de puesto de trabajo o de departamento. Si Partners Personnel no puede llegar a una situación laboral razonable para los empleados, uno de ellos puede ser despedido .

Si los empleados se casan o entran en una unión civil, se registrarán por la política **de empleo de familiares** .

Acciones disciplinarias

Los empleados deben informar a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos sobre cualquier violación de esta política. El incumplimiento de esta política o la divulgación de una relación (cuando sea necesario) pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Nada de lo dispuesto en esta política pretende infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights) según la Sección 7 de la NLRA. <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights>.

Los empleados de Filadelfia tienen derecho a presentar una queja o iniciar una acción civil por salarios impagos. Los empleados que presenten una queja no sufrirán represalias .

Política de Actividad Política

Esta política se aplica a todos los empleados de Partners Personnel (la “Compañía”) cuando actúan en el marco de su empleo en la Compañía. No se aplica a los lobistas registrados que actúan en su capacidad profesional en nombre de la Compañía.

La empresa respeta el derecho de todos los empleados y los alienta a informarse y participar en actividades políticas locales, estatales y nacionales. Para garantizar el orden en las operaciones, debemos establecer límites a la posibilidad de participar en conductas políticas mientras se trabaja en asuntos de la empresa.

Definiciones

“**Actividad política**” significa cualquier actividad destinada a influir en el resultado de una elección, a defender o en contra de un candidato a un cargo público, a defender el apoyo o la oposición a cualquier legislación propuesta o pendiente, o a defender o en contra de una posición sobre controversias de políticas públicas del día.

Algunos ejemplos de actividades políticas en las que los empleados pueden participar utilizando su tiempo y recursos personales (es decir, sin utilizar los espacios de oficina de la empresa, direcciones de correo electrónico, computadoras, etc.) incluyen, entre otros, los siguientes:

- Colocación de pegatinas políticas en los parachoques de vehículos personales;
- Voluntariado en campañas políticas;
- Hacer circular y firmar peticiones de medidas electorales;
- Solicitar contribuciones para campañas;
- Colocar carteles políticos en los jardines de sus casas; y
- Publicar en sitios de redes sociales personales.

“Parafernalia política” significa bienes tales como camisetas, calcomanías para parachoques, prendedores, gorras, bebidas, literatura u otros artículos vendidos o proporcionados al público en general en apoyo o en oposición a un candidato a un cargo electivo.

“Materiales políticos” significa materiales tales como volantes, carteles, boletines, panfletos u otros artículos informativos destinados a influir en cualquier votante en cualquier elección municipal, del condado, estatal o federal.

Restricciones para empleados

Según la ley estatal y la política de la empresa, los empleados no pueden:

- participar en actividades políticas durante el tiempo o la propiedad de la empresa;
- participar en discusiones políticas, mientras se encuentre en horario laboral o en la propiedad de la Empresa, o esté actuando en nombre de la Empresa, que sean perturbadoras o que otros puedan considerar como coercitivas o electorales;
- usar o exhibir parafernalia política no relacionada con asuntos del lugar de trabajo durante el tiempo o la propiedad de la empresa;
- distribuir materiales políticos no relacionados con asuntos del lugar de trabajo en el horario o en la propiedad de la empresa;
- Iniciar o unirse a un grupo de afinidad patrocinado por la Compañía que pretenda tener una afinidad política . La Compañía no apoya dichos grupos y su existencia debe ser informada a un supervisor;
- gestionar o participar en una campaña política durante el tiempo de trabajo, en la propiedad de la empresa o utilizando los recursos de la empresa;

- utilizar los recursos de la empresa para participar en actividades políticas; o
- publicar en las redes sociales o actuar de una manera que implique que la Compañía respalda a un candidato en particular , toma una posición sobre cualquier legislación pendiente o propuesta, toma una posición sobre cualquier controversia de política pública en curso o intenta influir de otro modo en el resultado de una elección.

Restricciones del empleador

El personal de Partners no intentará restringir la actividad política de los empleados que se realice fuera del horario laboral y fuera de las instalaciones de la empresa. La empresa tampoco:

- publicar avisos políticos, información o amenazas de que los salarios o el empleo dependen de los resultados de cualquier elección política;
- entregar una compensación a los empleados junto con cualquier eslogan, lema, dispositivo o argumento político destinado a influir en las opiniones o acciones políticas de los empleados;
- exigir a los empleados que asistan a reuniones o revisen comunicaciones cuyo propósito principal sea comunicar una opinión sobre asuntos religiosos o políticos;
- amenazar o coaccionar a los empleados para influir en sus opiniones o acciones políticas; o
- de otra manera interferir con los derechos políticos de los empleados.

Nuestra relación

Esta sección describe nuestra relación con nuestros empleados.

Empleo a voluntad

El empleo en Partners Personnel es voluntario. Esto significa que tanto Partners Personnel como los empleados pueden rescindir su relación laboral por cualquier motivo y sin previo aviso. Partners Personnel solicita a los empleados un aviso de al menos dos semanas antes de su renuncia.

Nada de lo contenido en este Manual ni en ningún otro documento, política o acuerdo limita el derecho del personal y los empleados de Partners a rescindir el contrato de trabajo a voluntad. Con excepción de ciertas personas autorizadas en Partners Personnel, los empleados no tienen autoridad para celebrar ningún contrato de trabajo por un período de tiempo específico ni para hacer ningún acuerdo o declaración que sea contrario a la política de empleo a voluntad de la Compañía.

Política de clasificación de empleados

Esta política resume las diferentes categorías de empleo en Partners Personnel. La categoría de un empleado determina la elegibilidad para recibir beneficios y las políticas y leyes que se aplican al empleado. Se informará a los empleados sobre su clasificación al momento de su contratación y se les notificará sobre cualquier cambio en su clasificación.

Los empleados se clasifican como “exentos” o “no exentos” a los efectos de las leyes federales y estatales sobre salarios y horas.

- **Empleados no exentos** : empleados cuyo trabajo está cubierto por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) en cuanto a salario mínimo y horas extras.
- **Empleados exentos** : empleados que no reciben pago de horas extras y generalmente reciben el mismo salario semanal independientemente de las horas trabajadas.

Ley de Estadounidenses con Discapacidades y Política de Adaptaciones

Partners Personnel se compromete a brindar apoyo a las personas con discapacidades y a brindar adaptaciones razonables. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (“ADA”) se aplica a los empleadores con 15 o más empleados, prohíbe la discriminación contra los solicitantes y empleados con discapacidades y exige que una empresa brinde adaptaciones razonables para los empleados calificados con discapacidades, a menos que hacerlo le cause dificultades excesivas a la empresa. Partners Personnel cumple con todas las leyes federales y estatales relacionadas con el empleo de personas con discapacidades y sigue todas las regulaciones y pautas emitidas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

Partners Personnel cumple con todas las leyes federales y estatales relacionadas con el empleo de personas con discapacidades y sigue todas las normas y pautas emitidas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Partners Personnel también se compromete a brindar apoyo a las empleadas embarazadas. En virtud de la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PWFA), Partners Personnel brindará adaptaciones razonables a las empleadas con limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, a menos que la adaptación le cause a Partners Personnel una dificultad excesiva.

Definiciones

Una “discapacidad” se refiere a una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, una persona con antecedentes o registros de dicho impedimento o una persona que es percibida por otros como que tiene dicho impedimento.

Un “empleado calificado” significa un empleado que satisface las habilidades, experiencia, educación y otros requisitos relacionados con el trabajo del puesto y puede realizar las funciones laborales esenciales del puesto, con o sin adaptaciones razonables.

Adaptaciones razonables

Una adaptación razonable es una modificación o ajuste de un trabajo, del entorno laboral o de la forma en que se hacen las cosas habitualmente, que proporciona a una persona cualificada con una discapacidad la oportunidad de desempeñarse al mismo nivel de desempeño o de disfrutar de los mismos beneficios y privilegios que están disponibles para un empleado promedio en una situación similar sin una discapacidad. Una adaptación razonable podría incluir hacer accesibles las instalaciones existentes, la reestructuración del trabajo, los horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, la adquisición o modificación de equipos o la reasignación a un puesto vacante. Una adaptación razonable no incluye la eliminación de funciones laborales esenciales, la creación de nuevos puestos de trabajo o la provisión de artículos personales. En el caso de una adaptación relacionada con el embarazo, una adaptación puede incluir la eliminación de una o más funciones laborales esenciales durante hasta 40 semanas durante el embarazo y tiempo adicional después de su conclusión, según sea necesario.

Partners Personnel no está obligado a proporcionar una adaptación razonable si esta causaría una dificultad excesiva a la Compañía. Una dificultad excesiva significa una dificultad o gasto significativo para la Compañía, como una dificultad financiera, un cambio excesivamente extenso, sustancial o disruptivo, o una alteración fundamental del funcionamiento de la Compañía. La cuestión de si una adaptación razonable crea una dificultad excesiva se evalúa caso por caso, y Partners Personnel considerará varios factores relevantes al evaluar una solicitud de adaptación.

Solicitud de una adaptación razonable

Partners Personnel no puede proporcionar adaptaciones razonables a menos que conozca la discapacidad de un empleado. Las adaptaciones razonables se pueden solicitar en cualquier momento durante el proceso de solicitud o empleo. Las personas deben comunicarse con Recursos Humanos Corporativos a

HR@Espererholdings.com para solicitar una adaptación razonable. Los empleados también pueden comunicarse con Recursos Humanos Corporativos para solicitar un ajuste en el trabajo por un motivo relacionado con una condición médica. La solicitud no necesita mencionar la ADA ni usar la frase "adaptación razonable". Aunque no es obligatorio, enviar el Formulario de solicitud de adaptación por discapacidad adjunto ayudará a facilitar la revisión de su solicitud de adaptación.

se solicita la adaptación , Partners Personnel actuará con prontitud para iniciar un proceso informal para aclarar las necesidades del empleado e identificar la adaptación razonable adecuada. Si la discapacidad o la necesidad de adaptación no son obvias, Partners Personnel puede exigir que el empleado proporcione documentación médica para establecer que el empleado tiene una discapacidad, para demostrar que el empleado necesita la adaptación solicitada o para ayudar a determinar opciones de adaptación efectivas. En el caso de una adaptación relacionada con el embarazo, Partners Personnel solo solicitará documentación razonable y no solicitará documentación relacionada con solicitudes de adaptaciones para la lactancia. Partners Personnel puede ofrecer sugerencias alternativas para adaptaciones razonables o elegir entre posibles adaptaciones .

A los empleados a quienes se les niegue una adaptación se les notificará la denegación y el fundamento de la misma. Los empleados pueden apelar las decisiones sobre la adaptación.

Confidencialidad

Toda la información obtenida por Partners Personnel sobre la condición médica o discapacidad de un empleado se mantendrá confidencial y se conservará de acuerdo con la ley. Esa información se conservará separada de los archivos personales de los empleados. Puede ser necesario compartir cierta información con los supervisores u otros miembros del equipo para facilitar la adaptación.

Represalias

Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por solicitar o recibir una adaptación razonable.

Preguntas

Comuníquese con Recursos Humanos corporativos a HR@Espererholdings.com para cualquier pregunta sobre esta política.

Política de adaptaciones religiosas

Partners Personnel valora las creencias y prácticas religiosas de todos nuestros empleados, y estamos comprometidos a proporcionar adaptaciones razonables para las observancias religiosas si no imponen una carga indebida sobre las operaciones de la empresa.

Los empleados que experimenten un conflicto entre sus creencias o prácticas religiosas y sus responsabilidades laborales, horario de trabajo, políticas o pautas de la empresa o cualquier otro aspecto de su empleo, pueden solicitar una adaptación religiosa. Los empleados deben enviar una solicitud por escrito a

su supervisor directo, a la sucursal que los asignó al trabajo o al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@espererholdings.com, detallando la naturaleza del conflicto y la adaptación propuesta. Aunque no es obligatorio, enviar el Formulario de solicitud de adaptación religiosa adjunto ayudará a facilitar la revisión de su solicitud de adaptación.

Al recibir una solicitud de adaptación por motivos religiosos, el supervisor la revisará para determinar si se puede proporcionar una adaptación razonable sin causar dificultades excesivas a las operaciones de la empresa. Las posibles adaptaciones incluyen cambios en las responsabilidades laborales, cambios de horario, uso de licencias remuneradas o no remuneradas, exenciones a las normas de vestimenta y apariencia que no comprometan la seguridad o ajustes a otros aspectos del empleo.

El supervisor y el empleado se reunirán para analizar la solicitud de adaptación y la decisión tomada. Si el empleado está de acuerdo con la adaptación propuesta, el supervisor la pondrá en práctica. Si el empleado no acepta la adaptación propuesta, puede presentar una apelación a través de la política y el procedimiento de quejas establecidos por la empresa. Si los empleados tienen alguna pregunta sobre esta política, deben comunicarse con Recursos Humanos de la empresa a HR@Espererholdings.com.

Pausas para comer y descansar

Pausas para comer y descansar en Alabama

Los empleados de Alabama no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas continuas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso de 30 minutos sin goce de sueldo para comer o descansar fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer o descansar es una violación de la política de Partners Personnel, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en California

Los empleados de California no exentos que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los períodos de comida deben tomarse a más tardar al final de la quinta hora del turno de un empleado. Los empleados que trabajan al menos cinco horas, pero no más de seis horas, pueden renunciar a su descanso para comer si tanto ellos como Partners Personnel están de acuerdo por escrito.

Se requiere un segundo descanso para comer si los empleados trabajan más de 10 horas. El segundo descanso para comer debe tomarse a más tardar al final de la décima hora de trabajo. Si los empleados tienen programado trabajar no más de 12 horas, pueden renunciar a su segundo descanso para comer si tanto ellos como Partners Personnel están de acuerdo por escrito, pero solo si no renunciaron al primero.

Los empleados quedarán relevados de todas sus obligaciones durante los 30 minutos de descanso para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar los descansos completos para comer, sin

una exención, constituye una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

También se espera que los empleados no exentos tomen un descanso remunerado de 10 minutos dentro o fuera de las instalaciones de Partners Personnel por cada cuatro horas de trabajo, o la mayor parte del mismo, de la siguiente manera:

Duración del turno	Número de descansos de 10 minutos
3,5 – 6 horas	1
6 – 10 horas	2
10 – 14 horas	3

Los empleados no pueden realizar ningún trabajo durante sus descansos. No tomar un descanso es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido. Cualquier incidente en el que los empleados no reciban descansos ininterrumpidos para comer o descansar debe informarse de inmediato al supervisor o a la sucursal que asignó al empleado al trabajo o al departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@espererholdings.com o al 805-880-9404.

Si un empleado pierde su comida completa o su descanso, y no se le exime, recibirá un pago adicional. El pago adicional se considera salario y se informará y pagará de acuerdo con la ley de California.

Política de asientos adecuados de California

Partners Personnel proporcionará a los empleados asientos adecuados cuando la naturaleza de su trabajo permita razonablemente que estén sentados. Si el trabajo requiere que los empleados estén de pie, Partners Personnel proporcionará asientos a una distancia razonable del área de trabajo para los empleados que estén descansando. Partners Personnel permitirá a los empleados utilizar estos asientos cuando no interfieran con el desempeño de sus funciones. Si no hay asientos adecuados disponibles de inmediato, los empleados pueden solicitarlos a su supervisor.

Pausas para comer y descansar en Colorado

Los empleados de Colorado que no están exentos y trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho a tomar un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados estarán libres de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

También se espera que los empleados no exentos tomen un descanso remunerado de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo, o parte importante del mismo, de la siguiente manera:

Duración del turno	Número de descansos de 10 minutos
2 – 6 horas	1
6 – 10 horas	2
10 – 14 horas	3
14 – 18 horas	4
18 – 22 horas	5
Más de 22 horas	6

Los empleados no pueden realizar ningún trabajo durante sus descansos. No tomar un descanso constituye una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Pausas para comer y descansar en Florida

Los empleados no exentos de Florida menores de 16 años que trabajan al menos cuatro horas continuas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo fuera de servicio. Los empleados no exentos de Florida de 16 a 17 años tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo fuera de servicio después de cuatro horas de trabajo continuo si trabajan ocho horas o más en su jornada laboral. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Illinois

A menos que se negocie lo contrario mediante un convenio colectivo de trabajo, los empleados no exentos de Illinois que trabajan al menos siete horas y media en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 20 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. El descanso para comer debe tomarse a más tardar cinco horas después del inicio del trabajo del empleado. Los empleados tienen derecho a otro descanso para comer de 20 minutos por cada cuatro horas y media de trabajo continuo adicionales. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer de 20 minutos y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación

de la política de Partners Personnel, que puede someter a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Los empleados de Illinois no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas continuas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso de 30 minutos sin goce de sueldo para comer o descansar fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo de 30 minutos y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer o descansar es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Los encargados de las habitaciones de los hoteles de Illinois que trabajan al menos siete horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Kentucky

A menos que se negocie lo contrario mediante un convenio colectivo, los empleados de Kentucky que no están exentos tienen derecho a descansos para comer no remunerados de una duración razonable. Los descansos deben tomarse lo más cerca posible de la mitad del turno del empleado, pero no menos de tres horas ni más de cinco horas después de que comience el turno del empleado. Los empleados serán relevados de todas sus funciones durante los descansos completos para comer.

Los empleados de Kentucky no exentos menores de 18 años que trabajan cinco o más horas continuas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Todos los empleados tienen derecho a un descanso de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo. Los descansos se suman a los descansos para comer programados regularmente. No tomar descansos completos para comer y descansar es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Pausas para comer y descansar en Luisiana

Los empleados de Luisiana no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer

es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Maryland

Los empleados de Maryland no exentos menores de 18 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Massachusetts

Los empleados no exentos de Massachusetts que trabajan al menos seis horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Nebraska

A menos que se haya negociado lo contrario mediante un convenio colectivo u otro acuerdo escrito, los empleados que trabajen en una planta de ensamblaje, taller o establecimiento mecánico y trabajen al menos ocho horas en su jornada laboral tienen derecho a un descanso para comer de 30 minutos consecutivos. Los empleados estarán exentos de todas sus obligaciones durante todo el descanso para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo.

Pausas para comer y descansar en Nevada

A menos que se negocie lo contrario mediante un convenio colectivo de trabajo o que solo haya un empleado en el lugar de trabajo, los empleados no exentos de Nevada que trabajan al menos ocho horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. Los empleados pueden renunciar a su descanso para comer. No tomar el descanso para comer completo o no firmar la exención requerida es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

También se espera que los empleados no exentos tomen un descanso remunerado de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo, o parte importante del mismo, de la siguiente manera:

Duración del turno	Número de descansos de 10 minutos
3,5 – 7 horas	1
7 – 11 horas	2
11 – 15 horas	3
15 – 19 horas	4

Los descansos deben tomarse lo más cerca posible del punto medio del turno. Los empleados no pueden realizar ningún trabajo durante sus descansos y pueden abandonar las instalaciones. Los empleados pueden renunciar a su descanso. No tomar un descanso es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Nueva Jersey

Los empleados de Nueva Jersey no exentos menores de 18 años que trabajan al menos seis horas consecutivas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Nueva York

Los empleados no exentos de Nueva York que trabajan al menos seis horas en su jornada laboral, que abarca el período de comida del mediodía (de 11 a. m. a 2 p. m.), tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio entre las 11 a. m. y las 2 p. m. Si un empleado comienza su jornada laboral antes de las 11 a. m. y continúa trabajando después de las 7 p. m., el empleado tiene derecho a un descanso para comer de 30 minutos al mediodía y a un descanso para comer adicional de 20 minutos entre las 5 p. m. y las 7 p. m. Un empleado que trabaja más de seis horas en su jornada laboral a partir de la 1:00 p. m. y las 6:00 a. m. tiene derecho a un descanso para comer de al menos 45 minutos en la mitad de su jornada laboral. Los empleados serán relevados de todas sus tareas durante el descanso completo para comer y son libres de abandonar las instalaciones durante esos momentos. Los empleados no pueden realizar ningún trabajo durante sus descansos. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede someter a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Carolina del Norte

Los empleados no exentos de Carolina del Norte menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas consecutivas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30

minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Ohio

Los empleados de Ohio no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso de 30 minutos sin goce de sueldo fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Oklahoma

Los empleados no exentos de Oklahoma menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen descansos no remunerados, fuera de servicio, de un total de 30 minutos. Los empleados no exentos menores de 16 años que trabajan al menos ocho horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen descansos no remunerados, fuera de servicio, de un total de 1 hora. Los empleados serán relevados de todas sus funciones durante sus descansos completos y son libres de abandonar las instalaciones durante esos momentos. No tomar descansos completos es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Pensilvania

Los empleados de Pensilvania no exentos de entre 14 y 17 años que trabajen al menos cinco horas continuas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo de 30 minutos y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Tennessee

Los empleados no exentos de Tennessee que trabajan al menos seis horas consecutivas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo fuera de servicio. No se programarán descansos durante o antes de la primera hora de trabajo. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. Los empleados principalmente en el servicio de alimentos o bebidas y que reciben y declaran las propinas ganadas pueden renunciar a su descanso para comer si tanto ellos como Partners Personnel están de acuerdo por escrito. No tomar descansos completos para comer es una violación

de la política de Partners Personnel, que puede someter a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Utah

Los empleados no exentos de Utah menores de 18 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo, fuera de servicio, a más tardar 5 horas después del inicio de su turno. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. Los empleados no exentos menores de 18 años también recibirán un descanso de 10 minutos en las instalaciones de Partners Personnel por cada turno de cuatro horas; los empleados no deben trabajar más de tres horas consecutivas sin un descanso de 10 minutos. No tomar descansos completos para comer o descansar es una violación de la política de Partners Personnel, que puede someter a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Virginia

Los empleados de Virginia no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas para comer y descansar en Washington

Los empleados no exentos de Washington que trabajan al menos cinco horas consecutivas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, sin goce de sueldo, ininterrumpido y fuera de servicio. El descanso para comer debe tomarse entre la segunda y la quinta hora del turno del empleado. Los empleados pueden renunciar a su descanso para comer si tanto ellos como Partners Personnel están de acuerdo por escrito.

se requiere que un empleado trabaje tres o más horas adicionales a su turno normal, se requiere un segundo descanso para comer antes o durante las horas extras. Ningún empleado estará obligado a trabajar más de cinco horas consecutivas sin un descanso para comer.

Los empleados quedarán relevados de todas sus obligaciones durante los descansos completos para comer y podrán abandonar las instalaciones durante esos períodos. No tomar los descansos completos para comer constituye una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

También se espera que los empleados no exentos tomen un descanso remunerado de 10 minutos en las instalaciones de Partners Personnel por cada cuatro horas de trabajo. Los descansos deben tomarse lo más cerca posible del punto medio del turno. Ningún empleado está obligado a trabajar más de tres horas sin un

descanso. Los empleados no pueden renunciar a su descanso. No tomar un descanso es una violación de la política de Partners Personnel, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Los empleados no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cuatro horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos sin goce de sueldo fuera de servicio. También se espera que dichos empleados tomen un descanso remunerado de 10 minutos en las instalaciones de Partners Personnel por cada dos horas de trabajo. Los empleados no pueden realizar ningún trabajo durante sus descansos para comer y descansar. No tomar descansos completos para comer y descansar es una violación de la política de Partners Personnel, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Periodos de descanso y comidas en Virginia Occidental

Los empleados no exentos de Virginia Occidental que trabajan al menos seis horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 20 minutos, no remunerado y fuera de servicio, en los horarios razonablemente designados por Partners Personnel. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de Partners Personnel, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Los empleados no exentos menores de 16 años que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Períodos de descanso y comidas en Wisconsin

Los empleados de Wisconsin no exentos menores de 18 años que trabajan al menos seis horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio, que sea “razonablemente cercano” a las horas de comida habituales. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso para comer completo y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Pausas generales para comer y descansar

Esta política se aplica a los empleados que no están cubiertos por una política de licencia por enfermedad específica de una jurisdicción.

Los empleados no exentos que trabajan al menos cinco horas en su jornada laboral tienen derecho y se espera que tomen un descanso para comer de 30 minutos, no remunerado y fuera de servicio. Los empleados serán relevados de todas sus obligaciones durante el descanso completo para comer y podrán abandonar las instalaciones durante ese tiempo. No tomar descansos completos para comer es una violación de la política de personal de Partners, que puede exponer a los empleados a medidas disciplinarias, posiblemente incluyendo el despido.

Alojamiento para lactancia

Los empleados pueden solicitar una adaptación para la lactancia y/o el amamantamiento comunicándose con Recursos Humanos Corporativos a HR@Espererholdings.com. Partners Personnel responderá a esas solicitudes y proporcionará a la empleada las adaptaciones razonables según lo exija la ley. En general, esto significa que Partners Personnel proporcionará a todas las empleadas que deseen extraer leche materna o amamantar en el trabajo una cantidad razonable de tiempo de descanso y espacio para hacerlo. Este tiempo de descanso se desarrollará simultáneamente, si es posible, con cualquier tiempo de descanso remunerado que ya se haya proporcionado a la empleada. En caso de que no sea posible que el tiempo para extraer leche y/o amamantar transcurra simultáneamente con el tiempo de descanso remunerado ya proporcionado, el tiempo de descanso para extraer leche y/o amamantar no será remunerado (excepto según lo prohíba la ley).

A las empleadas se les proporcionará un lugar para extraer leche y/o amamantar, que no sea un baño, que tenga un tomacorriente, esté protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público. El espacio incluirá un lugar para que la empleada que amamanta se siente y una superficie plana, que no sea el piso, para colocar un extractor. A las empleadas se les permitirá almacenar leche de manera segura mientras están en el trabajo, como en un recipiente aislado para alimentos, una hielera personal o un refrigerador. Partners Personnel hará esfuerzos para proporcionar un lugar de este tipo cerca del área de trabajo de una empleada. El área de trabajo normal de una empleada puede usarse si le permite a la empleada extraer leche y/o amamantar en privado.

Partners Personnel se compromete a brindar apoyo a las empleadas embarazadas. En virtud de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA), Partners Personnel brindará adaptaciones razonables a las empleadas con limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, a menos que la adaptación le cause a Partners Personnel una dificultad excesiva. Se recomienda a las empleadas que utilicen el FORMULARIO DE SOLICITUD DE ADAPTACIÓN POR DISCAPACIDAD para facilitar el proceso. Partners Personnel no discriminará a ninguna empleada por su sexo, embarazo, lactancia o lactancia.

El estado donde trabaja el empleado puede establecer requisitos adicionales de lactancia y/o adaptaciones para la lactancia materna, que Partners Personnel proporcionará, según corresponda.

Para los empleados que trabajan en California, esto significa que la habitación también será segura, limpia, libre de materiales peligrosos, contendrá un lugar para sentarse y una superficie para colocar un extractor de leche y artículos personales, y tendrá acceso a electricidad o dispositivos alternativos (incluidos cables de extensión o estaciones de carga) necesarios para operar un extractor de leche eléctrico o a batería. Partners Personnel también proporcionará acceso a un fregadero con agua corriente y un refrigerador adecuado para

almacenar leche cerca del espacio de trabajo del empleado. Si no se puede proporcionar un refrigerador , Partners Personnel puede proporcionar otro dispositivo de enfriamiento adecuado para almacenar leche. Partners Personnel puede renunciar a las disposiciones anteriores en la medida en que impongan una dificultad indebida al causarle a Partners Personnel una dificultad o un gasto significativos cuando se consideren en relación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura del negocio de la Compañía. Si Partners Personnel no puede proporcionar un tiempo de descanso o una ubicación que cumpla con esta política, Partners Personnel proporcionará una respuesta por escrito a la solicitud del empleado. Los empleados que trabajan en California tienen derecho a presentar una queja ante el Comisionado Laboral por cualquier violación de los requisitos de adaptación para la lactancia de California.

Para los empleados que trabajan en Nevada, esto significa que la habitación estará limpia, protegida de la vista de los demás y libre de intrusiones. El empleado tendrá tiempos de descanso razonables para extraerse la leche materna según sea necesario.

Para los empleados de Nueva York, esto significa que Partners Personnel proporcionará un tiempo de descanso remunerado de 30 minutos y permitirá que el empleado utilice el tiempo de descanso remunerado existente o la hora de comer durante más de 30 minutos cada día para extraer leche materna para su hijo lactante durante hasta tres años después del parto. Partners Personnel hará todos los esfuerzos razonables para proporcionar una habitación u otro lugar cerca del área de trabajo donde el empleado pueda extraer leche en privado y almacenar la leche extraída.

Referencias de empleados

Todas las solicitudes de referencias deben dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de la empresa a la dirección HR@Espererholdings.com. Partners Personnel solo divulgará las fechas de empleo y el título del último puesto ocupado, a menos que la ley exija lo contrario o se acuerde específicamente con el empleado.

Beneficios para empleados

Partners Personnel ofrece a los empleados elegibles la posibilidad de participar en los siguientes beneficios para empleados: 401k, seguro médico, dental, de la vista, de vida, etc. Consulte la descripción resumida del plan, que se puede obtener en Beneficios en una tarjeta al 805.323.3700 o en el Departamento de Beneficios en benefits@espererholdings.com para obtener más información. Si existe algún conflicto entre este Manual y los documentos del plan, prevalecerán los documentos del plan. Partners Personnel puede cancelar o cambiar los beneficios en cualquier momento.

COBRA

La Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (“COBRA”) exige que las organizaciones ofrezcan cobertura de seguro médico grupal continua a los “beneficiarios calificados” si su cobertura finaliza debido a un “evento calificador”. La cobertura de continuación de COBRA es la misma cobertura disponible para otros participantes o beneficiarios bajo el plan de seguro médico grupal de la Compañía.

Los empleados inscritos en planes que cumplen con los requisitos de COBRA recibirán un aviso de COBRA después de cuatro semanas consecutivas de falta de pago. Si los empleados no optan por la continuación de la cobertura de

COBRA, su cobertura bajo el plan de seguro médico grupal finalizará en la fecha en que de otra manera perderían la cobertura. COBRA establece reglas sobre cómo y cuándo las organizaciones deben ofrecer y brindar la continuación de la cobertura, cómo los empleados y sus familias pueden optar por la continuación de la cobertura y cuándo se puede terminar la continuación de la cobertura .

401(k)

STAFFING PARTNERS HOLDINGS ofrece un plan 401(k) a los empleados y ha elegido operar el Plan como un plan 401(k) de protección legal. Esto significa que el Plan estará exento de ciertos requisitos de prueba de cumplimiento debido a las contribuciones de protección legal que se realizarán al Plan, como se describe a continuación. Las contribuciones de protección legal se adquirirán en su totalidad y no se podrán perder, incluso si usted termina su empleo.

Puerto seguro

<u>Requisito de edad</u>	<u>No es necesario cumplir ningún requisito de edad.</u>
Requerimiento de servicio	Debe completar tres meses consecutivos de servicio con el Empleador, durante los cuales complete al menos 400 horas de servicio.
Fecha de entrada	Su fecha de ingreso para este tipo de contribución será el primer día del trimestre del año del plan después de que cumpla con todos los requisitos de edad y servicio aplicables.

La Compañía realizará contribuciones de puerto seguro a todos los empleados elegibles para ellas basándose en una fórmula básica de contribución equivalente.

Tasa base	La Compañía realizará una contribución equivalente de puerto seguro del 100 % sobre sus aplazamientos hasta el 3 % de su compensación, más la tasa de nivel 2, si corresponde.
Nivel 2	La Compañía realizará una contribución equivalente de puerto seguro del 50% sobre sus aplazamientos que sean mayores al 3%, pero menores o iguales al 5% de su compensación.

Los siguientes son algunos ejemplos de la fórmula de contribución equivalente:

Contribución del empleado	Contribución del empleador
Contribución del 1%	1% de coincidencia
Contribución del 2%	2% de coincidencia
Contribución del 3%	3% de coincidencia

Contribución del 4%	3,5% de coincidencia
Contribución del 5%+	4% de coincidencia

El monto de su contribución equivalente de salvaguarda se determinará en función de su remuneración y de las contribuciones al plan durante cada período de nómina. Si tiene preguntas sobre nuestro programa 401(k), comuníquese con Beneficios a: benefits@espererholdings.com o llame al 510-306-8588.

Requisitos de control horario para empleados no exentos

Todos los empleados no exentos deben registrar su entrada y salida al comienzo y al final de cada turno y para cada pausa para comer u otro descanso no remunerado. Partners Personnel preparará y mantendrá registros de tiempo para cada período de pago. Estos registros de tiempo se pondrán a disposición de los supervisores de los empleados no exentos y/o del cliente para su aprobación cada lunes antes del día de pago. Los empleados deben mantener registros de tiempo precisos y asegurarse de que estén completos y finalizados al final de cada semana. Cualquier corrección a los registros de tiempo de un empleado debe ser aprobada por el supervisor del empleado y confirmada por el empleado. Registrar la entrada o la salida de otro empleado o falsificar los registros de tiempo propios o de otro empleado es deshonesto y puede dar lugar a la terminación inmediata del empleo.

En caso de que un empleado no exento (por horas) realice actividades laborales sin haber registrado su entrada, deberá notificar de inmediato a su supervisor, a la sucursal que lo asignó al trabajo y/o al Departamento de Recursos Humanos Corporativo a HR@espererholdings.com o al 805-880-9404, especificando la fecha y la hora del trabajo completado y actualizando su planilla de horas. El trabajo “fuera de horario” está estrictamente prohibido .

Horas extras

Según sea necesario, se puede exigir a los empleados que trabajen horas extra, aunque solo los empleados no exentos califican para el pago de horas extra. Antes de trabajar horas extra, los empleados no exentos deben obtener permiso por escrito de su supervisor. Si los empleados no exentos trabajan horas extra sin permiso, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que posiblemente incluyan el despido. Partners Personnel proporcionará una compensación por todas las horas extra trabajadas por los empleados no exentos de acuerdo con la ley aplicable.

Los empleados no exentos ganan horas extras equivalentes a 1,5 veces su salario regular por cada hora adicional a las 40 que trabajen en una semana.

Los empleados de California también ganan horas extras (i) si trabajan más de ocho horas en un día, y (ii) por las primeras ocho horas trabajadas en su séptimo día consecutivo de trabajo en una semana.

Los empleados de Colorado también ganan horas extras si trabajan 12 horas en un día laboral o 12 horas consecutivas, independientemente de la forma en que se mida un día laboral.

Los empleados de Kentucky que trabajen siete días seguidos también ganarán horas extras por todas las horas trabajadas el séptimo día.

Los empleados de Massachusetts también pueden estar sujetos a las “Leyes Azules” de la Commonwealth, que prohíben a la mayoría de los empleadores exigir a los empleados que trabajen los domingos y determinados días festivos. Los empleados pueden seguir trabajando *voluntariamente* los domingos y días festivos y pueden tener derecho a un pago adicional, pero no se les obligará a hacerlo. Hay más información, junto con una lista de posibles exenciones, disponible en <https://www.mass.gov/guides/working-on-sundays-and-holidays-blue-laws> en el sitio web de Massachusetts.

Los empleados de Nevada también ganan horas extras si trabajan más de ocho horas en un período de 24 horas, a menos que acuerden trabajar cuatro días de 10 horas.

Pago de salario para empleados exentos

Sujeto a las excepciones previstas por la ley, los empleados exentos asalariados recibirán su salario por cualquier semana en la que realicen cualquier trabajo. El salario de un empleado exento está destinado a pagar todas las horas trabajadas durante cada período de pago, independientemente de las horas programadas o registradas del empleado. Partners Personnel cumplirá con el requisito salarial de la Ley de Normas Laborales Justas y la ley estatal aplicable.

Deducciones de nómina

La ley exige que Partners Personnel retenga el pago cuando así lo exija la ley, como en el caso del impuesto a las ganancias federal, el impuesto a las ganancias estatal, la Ley Federal de Contribuciones al Seguro Social (FICA), el Seguro Social, Medicare y el seguro de discapacidad estatal. Los empleados deben comunicarse con Colleague Payroll para cambiar sus exenciones o su estado civil a los efectos de la retención del impuesto a las ganancias.

Los empleados que consideren que se ha realizado una deducción indebida de su salario deben informar de inmediato esta información a su supervisor directo o al departamento de nómina de colegas. Los informes de deducciones indebidas se investigarán de inmediato. Si se determina que se realizó una deducción indebida, se reembolsará a los empleados de inmediato.

Pago de salarios

Los empleados recibirán su pago todos los viernes por el trabajo realizado durante el período de pago de una semana anterior, o en un período menos frecuente si así lo contempla la carta de oferta o el contrato de trabajo del empleado y según lo permita la ley aplicable. Si un día de pago regular cae en un feriado, los empleados recibirán su pago el día laboral anterior. Partners Personnel no permite anticipos contra cheques de pago o contra vacaciones.

Depósito directo

Partners Personnel exige que los empleados utilicen el depósito directo. Los empleados de Arizona, California, Colorado, Florida, Georgia, Idaho, Illinois, Maryland, Nevada, Nueva Jersey, Nueva York y Pensilvania no están obligados a utilizar el depósito directo, aunque se les recomienda que lo hagan.

Los empleados de Utah pueden optar por no utilizar el depósito directo enviando una solicitud por escrito. Sin embargo, Partners Personnel puede rechazar la solicitud si al menos dos tercios de los empleados utilizan el depósito directo y Partners Personnel pagó al menos \$250,000 en depósitos de impuestos federales en el año calendario anterior. Al momento de la contratación o el cambio, los empleados deben completar el formulario necesario. Comuníquese con la sucursal que lo contrató o lo asignó para trabajar para obtener instrucciones adicionales.

Política de reembolso de gastos comerciales

Esta política tiene como objetivo brindarles a los empleados una comprensión clara de las políticas y los procedimientos de la Compañía relacionados con el reembolso de gastos relacionados con el negocio. Los empleados deben revisar y cumplir con estas pautas.

Gastos Elegibles

Partners Personnel reembolsará a un empleado los gastos comerciales que sean:

- Aprobado previamente por escrito por la gerencia de la sucursal que le asignó trabajar.
- Directamente atribuible a la realización de negocios de Personal de Socios;
- Necesario para el desempeño laboral del empleado;
- Debidamente documentado, fundamentado y presentado oportunamente, y
- Según lo exige la ley

Para los empleados del Distrito de Columbia, los gastos reembolsables incluyen el costo de compra y mantenimiento de las herramientas necesarias para el desempeño de su puesto y, si se requiere un uniforme, el costo de compra, mantenimiento y limpieza del uniforme. También incluye el costo de los gastos de viaje relacionados con el negocio. Para los empleados de California, los gastos reembolsables incluyen: (1) un porcentaje razonable de los servicios que los empleados deben usar para fines comerciales, como facturas de servicios de Internet o de telefonía celular; (2) uniformes requeridos y ropa de protección regulada por CAL/OSHA u OSHA; (3) gastos de viaje necesariamente incurridos para realizar tareas laborales; y (4) capacitación o licencia requerida para el empleo (pero no el costo de mantener la licencia requerida obtenida antes del empleo). Para los empleados de Illinois, los gastos reembolsables incluyen un porcentaje razonable de los servicios que los empleados deben usar para fines comerciales, como facturas de servicios de telefonía celular. Para los empleados de Massachusetts, los gastos reembolsables incluyen el costo de comprar

cualquier uniforme requerido y el costo de la limpieza en seco o el lavado comercial. También incluye los gastos de viaje en dos circunstancias: (1) si el empleado trabaja regularmente en un lugar fijo y debe presentarse en un lugar distinto de su lugar de trabajo habitual, o (2) si el empleado debe viajar después del comienzo de la jornada laboral o antes del cierre de la jornada laboral. Los viajes ordinarios entre el hogar y el trabajo no son reembolsables. Para los empleados de Nueva York, los gastos reembolsables incluyen el costo de compra y lavado de cualquier uniforme requerido. Para los empleados de Washington, los gastos reembolsables incluyen el costo de compra de cualquier uniforme requerido. Partners Personnel determinará si un gasto se considera "necesario" para el desempeño del trabajo del empleado a su discreción razonable y de buena fe y puede diferir según el estado donde trabaje el empleado. Partners Personnel reembolsará cualquier gasto que pueda requerirse según la ley estatal y local aplicable. En la medida de lo posible, los empleados deben comunicarse con su supervisor o con Recursos Humanos corporativos en HR@Espererholdings.com si tienen preguntas sobre el reembolso de un gasto en particular antes de realizar cualquier compra.

Partners Personnel también reembolsará a los empleados no exentos cualquier gasto principalmente para la Compañía que haga que el salario de un empleado esté por debajo de los requisitos de salario mínimo.

Aprobación

Todos los empleados deben recibir la aprobación previa por escrito de cualquier gasto. Si Partners Personnel determina razonablemente que un gasto determinado no califica para reembolso, no se reembolsará, incluso si la compra ya se ha realizado.

Proceso de reembolso

Las solicitudes de reembolso de gastos comerciales deben presentarse en la sucursal que le asignó trabajar e incluir:

- Recibo detallado
- Importe del gasto,
- Hora y lugar del gasto,
- Finalidad comercial del gasto

Si Partners Personnel ha autorizado a un empleado a incurrir en un gasto, le reembolsará el importe dentro de los 30 días posteriores a que el empleado presente una reclamación de gastos. Si Partners Personnel determina que el gasto no es reembolsable según esta política, proporcionará una justificación por escrito para rechazar la reclamación dentro de los 30 días.

Los reembolsos en virtud de esta política tienen como objetivo cumplir con la Sección 409A del Código de Rentas Internas y todas las disposiciones de esta política se interpretarán de manera que cumplan con la ley. Partners Personnel no será responsable de ningún impuesto o penalidad sobre los reembolsos.

Política de Transparencia Salarial Interna

Partners Personnel cumple con los requisitos estatales de divulgación de las tasas de compensación, incluidos los rangos salariales, las escalas salariales y los rangos salariales. Los empleados pueden tener derecho a esta información para su puesto actual o para un nuevo puesto o ascenso al que se postulen . Cuando no sea un requisito legal, las solicitudes de rangos salariales se determinarán caso por caso. No se prohibirá a los empleados hablar o divulgar sus salarios. Los empleados deben comunicarse con Recursos Humanos Corporativos a HR@Espererholdings.com si tienen alguna pregunta o para enviar una solicitud de conformidad con esta política. Nada de lo dispuesto en esta política tiene como objetivo infringir los derechos de los empleados a participar en [actividades concertadas](#) de conformidad con la Sección 7 de la NLRA.

<https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/your-rights/employee-rights> .

de California pueden solicitar la escala salarial para el puesto que ocupan actualmente o para un puesto o ascenso al que se postulan . Si bien Partners Personnel tiene 15 o más empleados, todas las publicaciones de empleo incluirán la escala salarial para el puesto. Al momento de la contratación, los empleados deben firmar un aviso de salario, en el que se reconoce que recibieron toda la información salarial requerida.

A los empleados **de Colorado** se les notificará de todas las oportunidades laborales al mismo tiempo, incluidas las que se puedan desempeñar completamente fuera del estado. A excepción de los puestos que no se puedan desempeñar en el estado, este aviso incluirá la tasa o el rango de remuneración, una descripción general de los beneficios y otras remuneraciones, la fecha límite de solicitud e instrucciones sobre cómo presentar la solicitud.

A los empleados **de Illinois** se les proporcionará su salario y la hora y el lugar de pago al momento de la contratación. También se les notificará a los empleados sobre cualquier cambio en esa información antes de que se produzca el cambio. Si Partners Personnel tiene **15 o más empleados**, las publicaciones de empleo incluirán la escala salarial y la información sobre los beneficios del puesto. Esto se aplica a las publicaciones de trabajos que se realizan al menos parcialmente en el estado, así como a los trabajos en los que el empleado se reportará a un supervisor, una oficina u otro lugar de trabajo en Illinois.

de Maryland se les proporcionará su tasa salarial, días de pago regulares y beneficios de licencia por escrito al momento de la contratación. Los empleados que solicitan un puesto interno o una promoción pueden solicitar el rango salarial para el puesto para el que solicitan .

de Nevada que soliciten un ascenso o una transferencia pueden solicitar el rango salarial para el nuevo puesto. Para poder hacer esta solicitud, el empleado debe haber solicitado el puesto y haber sido entrevistado o haber recibido una oferta para el puesto.

Los empleados **de Nueva York** recibirán un aviso por escrito de su día de pago habitual, la tasa de pago y cualquier tasa de horas extra antes de comenzar a trabajar en un puesto. Se espera que los empleados devuelvan un acuse de recibo por escrito de que han recibido el aviso. Si bien Partners Personnel tiene cuatro o más empleados, todas las publicaciones de empleo (incluidas las oportunidades de ascenso y transferencia) para puestos que se desempeñarán en el estado o que dependerán de un supervisor con sede en Nueva York incluirán un rango salarial y una descripción del trabajo de buena fe.

Al momento de la contratación, Partners Personnel notificará por escrito a los empleados **de Carolina del Norte** los salarios prometidos y el día y lugar de pago. Partners Personnel notificará por escrito cualquier cambio en los salarios prometidos al menos un período de pago antes de que el cambio entre en vigencia.

Partners Personnel notificará a los empleados **de Pensilvania** sobre su tasa de pago, la hora y el lugar de pago y el monto de los beneficios adicionales disponibles para el empleado en el momento de la contratación. También se notificará a los empleados sobre cualquier cambio realizado en esa información antes de que el cambio entre en vigencia.

A los empleados **de Carolina del Sur se les** proporcionará un aviso por escrito sobre sus horas normales, salarios, hora y lugar de pago y cualquier deducción al momento de la contratación. Cualquier cambio en esa información se les proporcionará a los empleados al menos siete días antes de que el cambio entre en vigencia, excepto en el caso de aumentos salariales.

A los empleados **de Utah se** les notificará su salario y el día y lugar de pago. Se les notificará cualquier cambio en esa información antes de que el cambio entre en vigencia.

Si Partners Personnel tiene 15 o más empleados, los empleados **de Washington** a quienes se les ofrece una transferencia interna a un nuevo puesto o un ascenso pueden solicitar el rango salarial para el nuevo puesto. Partners Personnel también incluirá el rango salarial y una descripción general de los beneficios y otras compensaciones en todas las vacantes.

Terminación del empleo

La empresa se esfuerza por garantizar que todas las terminaciones de empleo se gestionen de manera profesional con una interrupción mínima de las operaciones de Partners Personnel. Partners Personnel proporcionará a los empleados que se van toda la información necesaria para facilitar su transición. Es posible que se les pida a los empleados que se van que ayuden a transferir el trabajo o los conocimientos a otros empleados.

Tipos de Terminación

Las relaciones laborales pueden terminar debido a una terminación voluntaria, una terminación involuntaria o una muerte.

La terminación voluntaria ocurre cuando los empleados:

1. Renunciar al empleo;
2. Retirarse;
3. No presentarse a trabajar sin previo aviso durante tres (3) días hábiles consecutivos; o
4. No regresar de una licencia aprobada en la fecha especificada.

Los empleados a voluntad pueden renunciar a su empleo en cualquier momento, por cualquier motivo o sin motivo, con o sin previo aviso.

La terminación involuntaria ocurre cuando la Compañía despide a un empleado . Partners Personnel puede rescindir el empleo de un empleado a voluntad con o sin causa, por cualquier motivo o sin motivo, con o sin aviso, en cualquier momento. Una terminación sin causa ocurre cuando Partners Personnel determina que los servicios del empleado ya no son necesarios . Esto podría ser resultado de un despido o una reorganización de la Compañía, un departamento o un puesto.

Una rescisión por causa justificada se refiere generalmente a una rescisión debida a la mala conducta del empleado o al incumplimiento de sus deberes laborales. Esto podría deberse a (i) el incumplimiento continuo de las obligaciones laborales de manera adecuada por parte del empleado; (ii) el incumplimiento o la negativa a cumplir con las políticas, normas y reglamentos de Partners Personnel; (iii) actos de deshonestidad personal, fraude, malversación de fondos, tergiversación u otros actos que perjudiquen a la Compañía; (iv) la violación de la ley federal o estatal aplicable al negocio de la Compañía; (v) una condena por delito grave; o (vi) el incumplimiento del contrato de trabajo.

Los empleados se consideran despedidos a partir de su fecha de fallecimiento.

Beneficios y pago final

Partners Personnel proporcionará a los empleados que se van información sobre los beneficios para empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y cualquier notificación de terminación o información requerida por ley . El pago final del salario de los empleados se realizará de acuerdo con la ley estatal. En caso de muerte de un empleado, el pago final del salario se realizará a la sucesión del empleado fallecido o según lo exija la ley. En el caso de un empleado fallecido, Partners Personnel procesará todos los pagos correspondientes a los beneficiarios de los planes de beneficios para empleados.

Tiempo libre

Consulte a continuación todas las políticas de ordenanzas estatales y jurisdiccionales específicas aplicables según el estado en el que trabaja.

Vacaciones

de Massachusetts prohíben que la mayoría de las empresas operen en determinados días festivos. Puede encontrar más información, junto con una lista de posibles exenciones, en <https://www.mass.gov/guides/working-on-sundays-and-holidays-blue-laws> en el sitio web de Massachusetts.

Si Partners Personnel o sus clientes no reconocen el Día de los Veteranos, el 11 de noviembre, como feriado, los veteranos **de Tennessee** pueden recibir el día libre, sin goce de sueldo, si notifican por escrito con al menos un mes de anticipación y proporcionan documentación que acredite el servicio. Se puede denegar la licencia si afectaría la salud o la seguridad pública, o si causaría una perturbación económica u operativa significativa a la Compañía. A los empleados exentos asalariados no se les reducirá el salario por tomar esta licencia.

Baja por enfermedad

Licencia por enfermedad remunerada en Arizona

Los empleados en Arizona acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud de dicho empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico, atención o tratamiento médico o atención preventiva;
- El lugar de trabajo del empleado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública o un empleado necesita cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública, o cuidar de sí mismo o de un miembro de su familia cuando las autoridades sanitarias competentes o un proveedor de atención médica han determinado que la presencia del empleado o del miembro de su familia en la comunidad puede poner en peligro la salud de otras personas debido a su exposición a una enfermedad transmisible, independientemente de que el empleado o el miembro de su familia haya contraído o no la enfermedad transmisible;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, violencia sexual, abuso o acecho, tiempo libre para obtener:

- Atención médica necesaria para recuperarse de una lesión o discapacidad física o psicológica causada por violencia doméstica, violencia sexual, abuso o acoso;
 - Servicios de un programa de violencia doméstica o violencia sexual o de una organización de servicios para víctimas;
 - Asesoramiento psicológico o de otro tipo;
 - Reubicación o toma de medidas para asegurar una vivienda existente debido a violencia doméstica, violencia sexual, abuso o acoso; o
 - Servicios legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con o resultante de la violencia doméstica, la violencia sexual, el abuso o el acoso; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa, independientemente de la edad, un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o tutelado legal, un hijo de una pareja de hecho, un hijo de quien un empleado actúa en lugar de los padres, o un individuo de quien el empleado actuó en lugar de los padres cuando el individuo era menor de edad; padre biológico, adoptivo, padrastro o padre adoptivo o tutor legal de un empleado o del cónyuge o pareja de hecho de un empleado o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado o el cónyuge o pareja de hecho del empleado era un niño menor de edad; persona con quien un empleado está legalmente casado bajo las leyes de cualquier estado, o una pareja de hecho de un empleado según lo registrado bajo las leyes de cualquier estado o subdivisión política; abuelo, nieto o hermano (ya sea de una relación biológica, adoptiva, de crianza o de padrastro) de un empleado o del cónyuge o pareja de hecho del empleado; o cualquier otro individuo relacionado por sangre o afinidad cuya asociación cercana con un empleado sea el equivalente a una relación familiar.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar la licencia por enfermedad en incrementos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de la empresa utilice para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo, lo que sea menor. Toda licencia por enfermedad remunerada disponible se trasladará al año siguiente, hasta un total de 40 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos,

Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los nueve meses a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de enfermedad por parte del empleado. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una queja alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable .

Licencia por enfermedad remunerada en California

Los empleados de California que trabajan 30 o más días al año en California son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad pagada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 80 horas. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado, o un miembro de su familia, es víctima de un acto de violencia calificado, tiempo libre para:
 - Garantizar su propia seguridad y bienestar o el de un miembro de su familia solicitando órdenes de restricción u otras protecciones legales;
 - Obtener para sí mismos o para un miembro de su familia atención médica o ayudar a recuperarse de las lesiones causadas por el acto de violencia;
 - Acceder o ayudar a un miembro de la familia a acceder a servicios de apoyo, como refugios para víctimas de violencia doméstica, centros de crisis por violación o agencias de servicios para

víctimas;

- Buscar o ayudar a un miembro de la familia a buscar asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con el trauma del acto de violencia;
 - Participar en la planificación de seguridad para prevenir futuros incidentes de violencia;
 - Reubicar o buscar nueva vivienda o inscribir a los niños en nuevas escuelas debido al acto de violencia (máximo de 5 días);
 - Brindar atención a un miembro de la familia que se recupera de las lesiones causadas por el acto de violencia;
 - Obtener o ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios legales para asuntos civiles o penales relacionados con el acto de violencia;
 - Prepararse, asistir o participar en procedimientos legales relacionados con el acto de violencia;
 - Organizar el cuidado de niños o adultos dependientes para garantizar su seguridad como resultado del acto de violencia; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Un acto de violencia calificado incluye violencia doméstica, agresión sexual, acecho o un acto, conducta o patrón de conducta donde: alguien causa daño corporal o muerte a otra persona, alguien hace una amenaza con o usa un arma peligrosa, o alguien amenaza con causar daño físico o muerte a otra persona. Bajo esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño para quien un empleado se encuentra en lugar de los padres (independientemente de la edad o el estado de dependencia); padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que se encontraba en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; o hermano. Los empleados pueden usar hasta la mitad de su acumulación anual de licencia por enfermedad paga para cuidar a un miembro de la familia.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Cualquier licencia por enfermedad remunerada disponible se trasladará al año siguiente.

Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la empresa con una antelación razonable. Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de tomar la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Berkeley, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que registró será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que (i) trabajan al menos 2 horas por semana en Berkeley y (ii) tienen derecho al salario mínimo de California o participan en el Programa Welfare-to-Work son elegibles para una licencia por enfermedad paga bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 48 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;
 - Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;

- Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; y
 - Obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo;
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño para quien un empleado actúa en lugar de los padres (independientemente de la edad o el estado de dependencia); un padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; un cónyuge; una pareja de hecho registrada; un abuelo; un nieto; un hermano; u otra persona designada.

Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, el empleado puede designar a una persona a la que puede ayudar o cuidar mediante la licencia por enfermedad remunerada. El empleado tiene 10 días para hacer dicha designación, a más tardar cuando haya trabajado 30 horas después de que comience a acumularse la licencia por enfermedad remunerada. El empleado puede hacer o actualizar la designación durante un período de 10 días anualmente a partir de entonces.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Cualquier licencia por enfermedad remunerada disponible se trasladará al año siguiente, hasta un total de 48 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política, sin que supere los \$15 de gastos para el empleado.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Emeryville, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que (i) trabajan al menos 2 horas por semana en Emeryville y (ii) tienen derecho al salario mínimo de California son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año . Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Ayudar o cuidar a un perro guía, perro de señal o perro de servicio;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;
 - Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;
 - Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; o

- Obtener o intentar obtener cualquier tipo de alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño a quien un empleado sustituye en lugar del padre (independientemente de su edad o estado de dependencia); un padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que sustituye en lugar del padre cuando el empleado era un niño menor de edad; un cónyuge; una pareja de hecho registrada; un abuelo; un nieto; un hermano; o una persona designada.

Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, el empleado puede designar a una persona a la que puede ayudar o cuidar mediante la licencia por enfermedad paga. Dentro de los 30 días de haber comenzado a trabajar, los empleados tendrán 14 días para hacer dicha designación. Los empleados pueden hacer o actualizar su designación durante un período de 14 días antes del 31^{de enero} de cada año a partir de entonces.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Cualquier licencia por enfermedad remunerada no utilizada se trasladará al año siguiente, hasta un total de 48 horas.

Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la empresa con una antelación razonable. Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de tomar la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por

oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Los Ángeles, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que (i) trabajan al menos 2 horas por semana en Los Ángeles, (ii) tienen derecho al salario mínimo de California y (iii) han trabajado para Partners Personnel durante al menos treinta días son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 72 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 48 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;
 - Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;
 - Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; o
 - Obtener o intentar obtener cualquier tipo de alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño a quien un empleado sustituye al padre (independientemente de su edad o estado de

dependencia); padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que sustituye al padre cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; hermano; o persona relacionada por sangre o afinidad cuya asociación cercana con el empleado es el equivalente a una relación familiar.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro las licencias por enfermedad no utilizadas, hasta un máximo de 72 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Partners Personnel puede prohibir a los empleados utilizar la licencia por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Oakland, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que trabajan al menos 2 horas por semana en Oakland y tienen derecho al salario mínimo de California son elegibles para una licencia por enfermedad paga bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año . Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;
 - Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;
 - Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; o
 - Obtener o intentar obtener cualquier tipo de alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño para quien un empleado actúa en lugar de los padres (independientemente de la edad o el estado de dependencia); padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; hermano; o persona designada.

Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, el empleado puede designar a una persona a la que puede ayudar o cuidar mediante la licencia por enfermedad remunerada. El empleado tiene 10 días para hacer dicha designación, a más tardar cuando haya trabajado 30 horas después de que comience a acumularse la licencia por enfermedad remunerada. El empleado puede hacer o actualizar la designación durante un período de 10 días anualmente a partir de entonces.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 91^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una

hora. Los empleados pueden transferir de un año a otro las horas de licencia por enfermedad no utilizadas, hasta un total de 40 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política, sin que supere los \$5 de gastos para el empleado.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en San Diego, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que (i) trabajan al menos 2 horas por semana en San Diego y (ii) tienen derecho al salario mínimo de California o participan en el Programa Welfare-to-Work son elegibles para una licencia por enfermedad paga bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 80 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- La enfermedad, lesión o condición médica del empleado hace que éste sea física o mentalmente incapaz de realizar sus tareas;
- Para obtener un diagnóstico o tratamiento profesional para una condición médica;

- Otras razones médicas del trabajador, como el embarazo o la obtención de un examen físico;
- Brindar atención o asistencia a un miembro de la familia con una enfermedad, lesión o condición médica, incluida la asistencia para obtener un diagnóstico o tratamiento profesional de una condición médica;
- El lugar de trabajo del empleado está cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública, o el empleado está brindando cuidado o asistencia a un niño, cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Buscar la atención médica necesaria para recuperarse de una lesión o discapacidad física o psicológica causada por el delito o abuso;
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo;
 - Reubicarse debido al delito o abuso; o
 - Obtener servicios legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o que resulte de ellos; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado, de acogida, hijastro, tutelado legal, un niño para quien un empleado o cónyuge actúa en lugar de los padres del empleado, el cónyuge del empleado o la pareja de hecho del empleado; padre biológico, adoptivo o de acogida, padrastro o tutor legal del empleado o del cónyuge o pareja de hecho del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho; abuelo; nieto; o hermano, medio hermano o hermanastro.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 91^{de} trabajo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro cualquier licencia por enfermedad no utilizada.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la empresa con al menos siete días de anticipación. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los seis meses posteriores a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además , no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en San Francisco, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que registró será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que trabajan al menos 56 horas por año en San Francisco son elegibles para una licencia por enfermedad paga bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;

- Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;
 - Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; o
 - Obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo;
- Para donar un órgano o médula ósea o cuidar a un familiar que dona un órgano o médula ósea; o
 - Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o tutor legal del empleado o de una pareja de hecho, o un niño para quien un empleado o su pareja de hecho actúa en lugar del padre; padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o del cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que actuó en lugar del padre cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; hermano; o persona designada.

Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, el empleado puede designar a una persona a la que puede ayudar o cuidar mediante la licencia por enfermedad remunerada. El empleado tiene 10 días para hacer dicha designación, a más tardar cuando haya trabajado 30 horas después de que comience a acumularse la licencia por enfermedad remunerada. El empleado puede hacer o actualizar la designación durante un período de 10 días anualmente a partir de entonces.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir de un año a otro cualquier licencia por enfermedad remunerada ganada pero no utilizada, hasta un total de 40 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. El personal de Partners puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un fin establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad paga que hayan obtenido pero que no hayan utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por emergencia de salud pública en San Francisco, California

Esta política solo se aplica cuando Partners Personnel tiene al menos 100 empleados en todo el mundo y al menos un empleado en San Francisco.

El 1 de enero de cada año, los empleados de San Francisco son elegibles para la Licencia de Emergencia de Salud Pública (“PHEL”) en las siguientes cantidades:

- **Empleados a tiempo completo, regulares o con horario fijo** . La cantidad de horas durante un período de dos semanas que el empleado trabaja regularmente o toma licencia paga, sin exceder las 80 horas.
- **Empleados con horario variado** . Número promedio de horas que el empleado trabajó o tomó licencia paga durante un período de dos semanas, sin exceder las 80 horas, durante:
 - el año calendario anterior;
 - el tiempo transcurrido desde su fecha de inicio si comenzaron a trabajar después del comienzo del año calendario anterior; o
 - los seis meses anteriores (o desde la fecha de inicio del empleado si estuvo empleado por menos de seis meses) si no estaba empleado al comienzo del año calendario actual.

Los empleados que no hayan estado empleados por la Compañía el 1 de enero de un año calendario recibirán licencia en la fecha de inicio de la primera Emergencia de Salud Pública que comience durante su empleo. La cantidad de licencia asignada se calcula utilizando el mismo método indicado anteriormente.

Los empleados pueden utilizar PHEL cuando no puedan trabajar debido a las siguientes razones:

- Recomendaciones o requisitos de una orden de salud individual o general federal, estatal o local, incluida una orden emitida por la jurisdicción local donde reside un empleado, relacionada con la emergencia de salud pública, o el empleado está cuidando a un miembro de la familia sujeto a dicha orden;
- Un proveedor de atención médica le aconseja a un empleado que se aíse o se ponga en cuarentena, o el empleado está cuidando a un miembro de la familia a quien se le ha recomendado tal cosa ;
- El empleado está experimentando síntomas y está buscando un diagnóstico médico, o ha recibido un diagnóstico médico positivo, para una posible enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible asociada con la emergencia de salud pública, o el empleado está cuidando a un miembro de la familia que está experimentando síntomas;
- El empleado está cuidando a un miembro de la familia cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado , o cuyo proveedor de cuidado no está disponible, debido a la emergencia de salud pública; y
- Una emergencia de calidad del aire, si el empleado trabaja principalmente al aire libre y es miembro de una población vulnerable, *es decir* , diagnosticado con enfermedad cardíaca o pulmonar; tiene problemas respiratorios como asma, enfisema y enfermedad pulmonar obstructiva crónica; está embarazada; o tiene 60 años o más.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o tutor legal del empleado o de una pareja de hecho, o un niño para quien un empleado o su pareja de hecho actúa en lugar del padre; padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o del cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que actuó en lugar del padre cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; hermano; o persona designada.

Si un empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada, el empleado puede designar a una persona a la que pueda usar PHEL para ayudar o cuidar. El empleado tiene 10 días a partir de la recepción de PHEL para hacer dicha designación. El empleado puede hacer o actualizar la designación durante un período de 10 días determinado por la Compañía anualmente a partir de entonces.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia PHEL a partir del primer día de trabajo. Si la ley federal, estatal o de San Francisco exige que los empleadores proporcionen licencias remuneradas o tiempo libre remunerado para abordar una amenaza a la salud pública, y los empleados pueden utilizar la licencia en virtud de esta política por motivos contemplados en la ordenanza, esta política compensará los requisitos de licencia de la nueva ley.

Si la necesidad de PHEL es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de PHEL es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Partners Personnel puede exigir documentación razonable para confirmar la condición de un

empleado como miembro de una población vulnerable, si ese empleado utiliza PHEL para un uso inaplicable a un empleado que no es miembro de una población vulnerable.

El abuso de la política PHEL de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de PHEL por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de PHEL, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de PHEL, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de PHEL aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Santa Mónica, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que trabajan al menos 2 horas por semana en Santa Mónica y tienen derecho al salario mínimo de California son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud existente, o atención preventiva para un empleado o un miembro de la familia de un empleado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Busque atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos;
 - Obtener servicios de un refugio, programa, centro de crisis por violación o una organización o agencia de servicios para víctimas de violencia doméstica como resultado del delito o abuso;
 - Obtener asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso;
 - Participar en la planificación de seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o abusos, incluida la reubicación temporal o permanente; o

- Obtener o intentar obtener cualquier tipo de alivio, incluyendo una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o su hijo; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro, tutelado legal o un niño para quien un empleado actúa en lugar de los padres (independientemente de la edad o el estado de dependencia); padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; cónyuge; pareja de hecho registrada; abuelo; nieto; o hermano.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 91^{de} trabajo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se vaya acumulando. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de dos horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada, hasta un total de 40 horas.

Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la empresa con una antelación razonable. Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de tomar la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año a partir de su fecha de separación, se les restablecerán los días de enfermedad remunerados que hayan ganado pero que no hayan utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencias remuneradas y no remuneradas en West Hollywood, California

La ley estatal de California también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados que no están exentos según la ley de salario mínimo estatal y trabajan al menos dos horas en West Hollywood en cualquier semana son elegibles para licencia paga y licencia por enfermedad paga según esta política. Los empleados acumulan licencia paga a una tasa de 0,047 horas por hora trabajada, hasta un total de 96 horas por año. Los empleados acumulan licencia sin goce de sueldo a una tasa de 0,039 horas por hora trabajada, hasta un total de 80 horas por año. Los empleados pueden utilizar la licencia paga por enfermedad, vacaciones y necesidades personales. Los empleados solo pueden utilizar la licencia sin goce de sueldo si han agotado su licencia paga conforme a esta política para el año. Los empleados pueden utilizar la licencia sin goce de sueldo por su propia enfermedad o por la enfermedad de un familiar directo.

Según esta política, “familiar inmediato” significa un niño de cualquier edad, cónyuge, pareja de hecho, padre, abuelo, nieto o hermano.

Los empleados tienen derecho a utilizar las licencias pagas acumuladas y las licencias sin goce de sueldo después de seis meses de empleo, después de lo cual pueden utilizar los días de enfermedad pagados a medida que se acumulan. Las licencias pagas utilizadas como licencia por enfermedad estarán disponibles el día 90^{de} empleo de acuerdo con la ley estatal. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados transfieren al año siguiente todas las licencias pagas no utilizadas hasta el límite total de 192 horas. Los empleados transfieren al año siguiente todas las licencias sin goce de sueldo no utilizadas hasta el límite total de 80 horas.

Si la necesidad de licencia paga es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad paga es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad paga se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye documentación firmada por un proveedor de atención médica autorizado; informe policial; documento judicial; declaración firmada por un abogado, un miembro del clero o un defensor de servicios para víctimas; o una declaración escrita del empleado o cualquier otra persona que tenga conocimiento de las circunstancias.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias pagas no utilizadas al momento de la separación. Si un empleado se separa de Partners Personnel y es recontratado dentro del año a partir de su fecha de separación, se le restablecerán las licencias pagas y no pagas ganadas pero no utilizadas que tenía al momento de la separación .

El abuso de la política de licencias por enfermedad y por licencia remunerada de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de enfermedad por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Colorado

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 48 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud de un empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico, atención o tratamiento médico o atención médica preventiva;
- Si el empleado, o un miembro de su familia, es víctima de abuso doméstico, agresión sexual o acoso y el uso de la licencia es para:
 - Buscar atención médica para que el empleado o un miembro de su familia se recupere de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud causada por abuso doméstico, agresión sexual o acoso;
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Obtener asesoramiento sobre salud mental o de otro tipo;
 - Solicitar reubicación debido al abuso doméstico, agresión sexual o acoso; o
 - Buscar servicios legales, incluida la preparación o participación en un procedimiento civil o penal relacionado con o resultante del abuso doméstico, agresión sexual o acoso;
- Debido a una emergencia de salud pública, un funcionario público ha ordenado el cierre del lugar de trabajo del empleado o la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado y el empleado necesita ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo;
- Para lamentar, asistir a servicios funerarios o a un acto conmemorativo, o abordar cuestiones financieras y legales que surjan después de la muerte de un miembro de la familia;
- Para cuidar a un miembro de la familia cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a las inclemencias del tiempo, pérdida de electricidad, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otros eventos inesperados;
- Para evacuar el lugar de residencia del empleado debido a inclemencias del tiempo, pérdida de energía, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otros eventos inesperados; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un miembro de la familia inmediata de un empleado (una persona que está relacionada por sangre, matrimonio, unión civil o adopción); un niño a quien el empleado reemplaza en lugar del padre o una persona que reemplaza en lugar del padre al empleado cuando el empleado era menor de edad; o una persona a quien el empleado es responsable de proporcionar u organizar atención relacionada con la salud o la seguridad.

Los empleados comienzan a acumular días de licencia por enfermedad cuando comienzan a trabajar y tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad pagados acumulados a medida que se acumulan. Partners Personnel puede prestar días de licencia por enfermedad pagados a un empleado antes de que se acumulen. Los empleados pueden tomar días de licencia por enfermedad en incrementos de una hora. Los empleados pueden transferir hasta 48 horas de licencia por enfermedad acumulada al año siguiente. Las horas transferidas de esta manera contarán para el límite anual de 48 horas de licencia por enfermedad acumulada de un empleado.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben hacer un esfuerzo de buena fe para notificar a la Compañía y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante cuatro o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

Los días de enfermedad no utilizados no se pagarán al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los seis meses a partir de la fecha de separación, se les restituirán los días de enfermedad remunerados no utilizados y los empleados podrán utilizar esos días de enfermedad remunerados no utilizados anteriormente.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar a la terminación del empleo. Los empleados no estarán obligados a buscar o encontrar sus reemplazos por el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias ni discriminará a un empleado porque el empleado haya ejercido, intentado ejercer o apoyado el ejercicio de sus derechos de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una queja alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por participar en una investigación, audiencia o procedimiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada.

Licencia por enfermedad remunerada suplementaria de Colorado durante una emergencia de salud pública

se declare una emergencia de salud pública, Partners Personnel complementará la licencia por enfermedad paga acumulada de cada empleado según sea necesario para garantizar que un empleado pueda tomar una licencia por enfermedad paga para los fines especificados en esta política.

La Compañía contabilizará la licencia por enfermedad paga acumulada y no utilizada de un empleado como parte de la licencia por enfermedad complementaria prevista en esta política. Los empleados que normalmente trabajan cuarenta o más horas a la semana tendrán derecho a utilizar hasta ochenta horas de

licencia por enfermedad paga complementaria. Los empleados que normalmente trabajan menos de cuarenta horas a la semana tendrán derecho a utilizar la cantidad mayor de las siguientes: la cantidad de tiempo que el empleado tiene programado trabajar en un período de catorce días o la cantidad de tiempo que el empleado trabaja en promedio en un período de catorce días de licencia por enfermedad paga complementaria.

Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad complementaria relacionada con una emergencia de salud pública para:

- Autoaislarse y cuidarse porque al empleado se le diagnostica una enfermedad contagiosa que es causa de una emergencia de salud pública;
- Aislarse y cuidarse a sí mismo porque el empleado presenta síntomas de una enfermedad contagiosa que es causa de una emergencia de salud pública;
- Buscar u obtener un diagnóstico, atención o tratamiento médico si experimenta síntomas de una enfermedad contagiosa que sea la causa de una emergencia de salud pública;
- Buscar atención preventiva en relación con una enfermedad transmisible que sea causa de una emergencia de salud pública;
- Cuidar a un miembro de la familia que:
 - Se encuentra en autoaislamiento después de haber sido diagnosticado con una enfermedad contagiosa que es causa de una emergencia de salud pública;
 - Se encuentra en autoaislamiento debido a que presenta síntomas de una enfermedad contagiosa que es causa de una emergencia de salud pública;
 - Necesita diagnóstico, atención o tratamiento médico si experimenta síntomas de una enfermedad contagiosa que sea la causa de una emergencia de salud pública; o
 - Está buscando atención preventiva en relación con una enfermedad contagiosa que es causa de una emergencia de salud pública;
- Un funcionario público local, estatal o federal o una autoridad de salud que tenga jurisdicción sobre el lugar donde se encuentra el lugar de trabajo del empleado o el empleador del empleado determine que la presencia del empleado en el trabajo o en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del empleado a la enfermedad contagiosa o porque el empleado presenta síntomas de la enfermedad contagiosa, independientemente de si se le ha diagnosticado la enfermedad contagiosa al empleado;

- Cuidar a un miembro de la familia después de que un funcionario público local, estatal o federal o una autoridad de salud que tenga jurisdicción sobre el lugar en el que se encuentra el lugar de trabajo del miembro de la familia o el empleador del miembro de la familia determine que la presencia del miembro de la familia en el trabajo o en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del miembro de la familia a la enfermedad contagiosa o porque el miembro de la familia presenta síntomas de la enfermedad contagiosa, independientemente de si el miembro de la familia ha sido diagnosticado con la enfermedad contagiosa;
- Cuidar a un niño u otro miembro de la familia cuando el proveedor de cuidado infantil del individuo no está disponible debido a una emergencia de salud pública, o si la escuela o el lugar de cuidado del niño o del miembro de la familia ha sido cerrado por un funcionario público local, estatal o federal o a discreción de la escuela o el lugar de cuidado debido a una emergencia de salud pública, incluso si una escuela o lugar de cuidado está físicamente cerrado pero brinda instrucción de forma remota; o
- Un empleado no puede trabajar porque tiene una condición de salud que puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de una enfermedad transmisible que es la causa de la emergencia de salud pública.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible y el lugar de trabajo de la Compañía no ha sido cerrado, los empleados deben notificar a la Compañía sobre la necesidad de licencia por enfermedad remunerada según esta política. Los empleados solo son elegibles para la asignación de licencia por enfermedad remunerada complementaria una vez durante la totalidad de una emergencia de salud pública, incluso si la emergencia de salud pública se modifica, extiende, replantea o prolonga. Los empleados pueden usar la licencia por enfermedad remunerada complementaria hasta cuatro semanas después de la terminación o suspensión oficial de la emergencia de salud pública.

Licencia por enfermedad remunerada en Connecticut

Esta política solo se aplica cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados en el estado de Connecticut.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- La lesión, enfermedad o condición de salud de un empleado o de su hijo o cónyuge, incluso para atención preventiva, diagnósticos médicos o tratamiento de una enfermedad física o mental;
- Si el empleado o su hijo es víctima de violencia familiar o agresión sexual, tiempo libre:
 - Para recibir atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesiones o discapacidades físicas o psicológicas;

- Para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- Reubicarse debido a dicha violencia familiar o agresión sexual; o
- Participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de dicha violencia familiar o agresión sexual;
- Para un día de bienestar y salud mental; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad pagados acumulados a partir de la hora 680^{de} empleo y deben haber trabajado un promedio de 10 o más horas por semana para la Compañía en el trimestre calendario completo más reciente, después de lo cual pueden utilizar los días de enfermedad pagados a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada no utilizada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable puede incluir documentación firmada por un proveedor de atención médica que esté tratando al empleado o al hijo o cónyuge del empleado que indique la necesidad de la cantidad de días de dicha licencia, o un registro judicial o documentación firmada por un empleado o voluntario que trabaje para una organización de servicios para víctimas, un abogado, un oficial de policía u otro consejero involucrado con el empleado.

No se acumularán días de baja por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen días de baja por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos en que lo prohíba la ley. No se pagarán días de baja por enfermedad no utilizados al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel por cualquier motivo y son recontratados, no se les restituirán los días de baja por enfermedad remunerados no utilizados .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en el Distrito de Columbia

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 87 horas trabajadas, hasta un total de 24 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 24 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Una enfermedad mental o física, lesión o condición médica de un empleado o de un miembro de su familia, incluso para atención preventiva, diagnóstico o cuidado;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, abuso sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Buscar atención médica para que el empleado o un miembro de su familia se recupere de una lesión o discapacidad física o psicológica causada por violencia doméstica o abuso sexual;
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo;
 - Reubicarse temporal o permanentemente;
 - Empezar acciones legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con o resultante de la violencia doméstica o el abuso sexual; o
 - Tomar otras medidas para mejorar la salud o seguridad física, psicológica o económica del empleado o del miembro de su familia o para mejorar la seguridad de quienes se asocian o trabajan con el empleado; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo, cónyuge de un hijo; un cónyuge, pareja de hecho; un padre, padres de un cónyuge; un hermano, cónyuge de un hermano; nietos; y una persona con quien el empleado comparte o ha compartido, durante al menos los últimos doce meses, una residencia mutua y una relación comprometida. Un hijo incluye a los hijos adoptivos y a un hijo que vive con un empleado y por quien el empleado asume y descarga permanentemente la responsabilidad parental.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad remunerados acumulados a partir del día 91^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar los días de enfermedad remunerados a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con al menos diez días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable puede incluir un documento firmado por un proveedor de atención médica que confirme la enfermedad del empleado; un informe policial que indique que el empleado fue víctima de acoso, violencia doméstica o abuso sexual; una orden judicial; o una declaración firmada por un defensor de víctimas y testigos, o un consejero de violencia doméstica que confirme que el empleado está involucrado en una acción legal relacionada con el acoso, la violencia doméstica o el abuso sexual.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia de aislamiento y cuarentena en Delaware

Los empleados no serán despedidos si se ausentan del trabajo como resultado de estar aislados o en cuarentena durante una emergencia de salud pública. Los empleados no reciben esta protección si están en cuarentena porque se negaron a cumplir con un examen, tratamiento o programa de vacunación. Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso razonable sobre la necesidad de licencia después de recibir una orden de aislamiento o cuarentena. Partners Personnel puede requerir documentación razonable de la orden.

Licencia por enfermedad en Illinois

La licencia por enfermedad para empleados de Illinois está incluida en la política de licencia remunerada por cualquier motivo de Illinois. Consulte esa política para obtener detalles sobre la cantidad de licencia remunerada disponible para empleados de Illinois, incluso por enfermedad o lesión.

Licencia por enfermedad en Chicago, Illinois

La licencia por enfermedad para empleados de Chicago está incluida en la política de licencias remuneradas y licencias remuneradas por enfermedad y seguridad de Chicago, Illinois. Consulte esa política para obtener detalles sobre la cantidad de licencias remuneradas disponibles para los empleados de Chicago, incluso por enfermedad o lesión.

Licencia por enfermedad en el condado de Cook, Illinois

La licencia por enfermedad para los empleados del condado de Cook está incluida en la política de licencia remunerada por cualquier motivo del condado de Cook, Illinois. Consulte esa política para obtener detalles sobre la cantidad de licencia remunerada disponible para los empleados del condado de Cook, incluso por enfermedad o lesión.

Licencia por enfermedad en Maine

La licencia por enfermedad para empleados de Maine está incluida en la política de licencia remunerada por cualquier motivo de Maine. Consulte esa política para obtener detalles sobre la cantidad de licencia remunerada disponible para los empleados de Maine, incluso por enfermedad o lesión.

Licencia por emergencia de salud pública de Maine

Los empleados pueden tomar licencia sin goce de sueldo durante una emergencia de salud pública por las siguientes razones:

- Están bajo investigación, supervisión o tratamiento de salud pública individual relacionado con una emergencia de salud pública;
- Están actuando de conformidad con una orden de emergencia de salud pública extrema;
- Están en cuarentena o aislamiento u otra medida de control debido a información de emergencia de salud pública o instrucciones emitidas al público o a individuos;
- Se les ha dado instrucciones en respuesta a la preocupación de la Compañía de que el empleado pueda exponer a otros en el lugar de trabajo a una amenaza extrema de emergencia de salud pública; o
- Necesitan brindar atención a un familiar calificado por razones relacionadas con una emergencia de salud pública extrema.

Los empleados deben notificar con suficiente antelación la necesidad de esta licencia. Los empleados pueden no tener derecho a esta licencia si otorgarla causaría una carga excesiva al personal de Partners. Los empleados conservarán sus beneficios mientras estén en esta licencia. Se les proporcionará a los empleados cualquier licencia sin goce de sueldo razonable y necesaria después de que finalice la emergencia de salud

pública por enfermedades o afecciones que contrajeron o a las que estuvieron expuestos y que ocurrieron durante la emergencia.

Licencia por enfermedad en Maryland

Los empleados de Maryland (i) que trabajan al menos 12 horas por semana y (ii) cuyo lugar de trabajo principal está en Maryland son elegibles para licencia por enfermedad bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad no remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 64 horas por año de licencia por enfermedad por las siguientes razones:

- La enfermedad, lesión o condición física o mental del empleado o del miembro de su familia;
- por maternidad o paternidad ;
- Para obtener alivio en respuesta a una agresión doméstica o sexual del empleado o un miembro de la familia; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” incluye un cónyuge, hijo, padre, abuelo, nieto, hermano o tutor legal.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada a partir del día 107^{de} trabajo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada al año siguiente, pero no pueden acumular más de 64 horas de licencia por enfermedad.

Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de licencia por enfermedad de una manera que no altere indebidamente las operaciones del personal de Partners. Si la necesidad de tomar una licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de tomar la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de las 37 semanas posteriores a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en el condado de Montgomery, Maryland

Los empleados que trabajan al menos 8 horas por semana en el condado de Montgomery son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

La ley estatal de Maryland también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 56 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 80 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado o de un miembro de su familia, incluso para atención preventiva;
- Si el domicilio comercial del empleador o la escuela o guardería del familiar del trabajador ha cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Para cuidar a un miembro de la familia si un funcionario de salud o un proveedor de atención médica ha determinado que la presencia del miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del miembro de la familia a una enfermedad contagiosa;
- Por el nacimiento de un niño, o por la colocación de un niño con el empleado para su adopción o cuidado temporal;
- Para cuidar a un niño recién nacido, recién adoptado o recién colocado dentro del año posterior al nacimiento, adopción o colocación;
- Si la ausencia del trabajo se debe a violencia doméstica, agresión sexual o acecho cometido contra el empleado o un miembro de su familia; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, hijo adoptado, hijo adoptivo o hijastro; un hijo para quien el empleado tiene la custodia o tutela legal o física; un hijo para quien el empleado es el cuidador principal; un padre biológico, padre adoptivo, padre adoptivo o padrastro del empleado o del cónyuge del empleado; un tutor legal; una persona que se desempeñó como cuidador principal del empleado cuando el empleado era menor de edad; un cónyuge; un abuelo; un cónyuge de un abuelo; un nieto; un hermano biológico, adoptado o adoptivo; o el cónyuge de un hermano biológico, adoptado o adoptivo.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad pagados acumulados a partir del día 91^{de} empleo, después de lo cual pueden usar los días de enfermedad pagados a medida que se acumulan. Cualquier licencia por enfermedad disponible se trasladará al año siguiente, pero los empleados solo podrán acumular hasta un total de 56 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no altere indebidamente las operaciones del personal de Partners. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de licencia lo antes posible.

No se acumularán días de baja por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen días de baja por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. Los días de baja por enfermedad no utilizados no se pagarán al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los nueve meses a partir de la fecha de separación, se restablecerán los días de baja por enfermedad remunerados no utilizados y los empleados podrán utilizar esos días de baja por enfermedad remunerados no utilizados anteriormente.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada; por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada; o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley aplicable de licencia por enfermedad remunerada.

Licencia por enfermedad en Massachusetts

Los empleados en Massachusetts acumulan licencia por enfermedad no remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados podrán utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad por las siguientes razones:

- Enfermedad física o mental, lesión o condición médica del empleado o de un miembro de la familia que requiera atención domiciliaria, diagnóstico o atención médica profesional o atención médica preventiva;
- Citas médicas de rutina del trabajador o de un miembro de su familia;
- Tiempo libre para abordar los efectos psicológicos, físicos o legales de la violencia doméstica;

- Tiempo libre para atender las necesidades de salud física y mental del propio empleado o de su cónyuge si experimenta una pérdida de embarazo o un fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Para los efectos de esta política, un “miembro de la familia” significa el hijo, cónyuge, padre o madre del cónyuge del empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar los días de baja por enfermedad a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño utilizado por la nómina de la Compañía para abordar las necesidades de salud física y mental del propio empleado o de su cónyuge si experimentan pérdida de embarazo o un sistema de reproducción asistida, adopción o gestación subrogada fallido. Cualquier licencia por enfermedad disponible se trasladará al año siguiente, hasta un total de 40 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar con una antelación razonable a la Compañía y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados tienen una enfermedad o lesión grave o están ausentes durante 24 horas o más, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La licencia por enfermedad puede transcurrir simultáneamente con la licencia médica y familiar federal, la licencia médica y familiar remunerada de Massachusetts, la licencia por necesidades menores, la licencia por paternidad y/o la licencia por violencia doméstica.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. Los días de enfermedad no utilizados no se pagarán al finalizar el empleo. Si un empleado es recontratado dentro de los 4 meses, se deben restablecer todas las licencias por enfermedad acumuladas y no utilizadas. Si un empleado es recontratado después de 4 meses y hasta 1 año después de la separación, se deben restablecer las licencias por enfermedad acumuladas y no utilizadas si el empleado había acumulado previamente 10 o más horas de licencia por enfermedad antes de la interrupción del empleo.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad; por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad; o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Michigan

Esta política sólo se aplica cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados no exentos que trabajan al menos 25 horas por semana y cuyo lugar de trabajo principal está en Michigan son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 35 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de la familia, incluso para obtener diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica o agresión sexual:
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Mudarse debido a violencia doméstica o agresión sexual;
 - Obtener servicios jurídicos; o
 - Participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de la violencia doméstica o la agresión sexual;
- Si el lugar de trabajo principal del empleado o la escuela o el lugar de cuidado de un niño están cerrados por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Ponerse en cuarentena después de la exposición a una enfermedad transmisible, según lo recomendado por las autoridades sanitarias; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o tutelado legal, o un hijo a quien el empleado elegible sustituye al padre; padre biológico, padre adoptivo, padrastro o padre adoptivo o tutor legal de un empleado elegible o el cónyuge de un empleado elegible o una persona que sustituye al padre cuando el empleado elegible era un niño menor de edad; persona con quien el empleado elegible está legalmente casado según las leyes de cualquier estado; abuelo; nieto; o hermano biológico, adoptivo o de crianza.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que

se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. Las licencias por enfermedad no utilizadas no se pagarán al finalizar el empleo.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia remunerada por enfermedad y seguridad en Minnesota

Los empleados de Minnesota a tiempo completo o parcial que trabajan, o se prevé que trabajen, al menos 80 horas al año en el estado son elegibles para licencia por enfermedad según esta política. Los contratistas independientes no son elegibles para licencia según esta política. Los empleados acumulan licencia por enfermedad y seguridad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año. Los empleados pueden utilizar el tiempo ganado por enfermedad y seguridad por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de la familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;
- Para hacer arreglos o asistir a servicios funerarios o una conmemoración, o abordar asuntos financieros o legales que surjan después de la muerte de un miembro de la familia;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de agresión doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:

- Obtener asesoramiento médico y psicológico;
 - Reubicarse, interactuar con los servicios para víctimas y realizar otros planes de seguridad;
 - Solicitar una orden de restricción o asesoramiento legal; o
 - Participar en un procedimiento legal o presentar un informe policial;
- Si el empleado perdió horas de trabajo debido o necesita cuidar a un miembro de la familia debido al cierre del lugar de trabajo del empleado o del lugar de cuidado del miembro de la familia del empleado por razones de emergencia pública;
 - Si una autoridad sanitaria o un profesional de la salud determina que el empleado o un miembro de la familia corre el riesgo de infectar a otros con una enfermedad contagiosa; o
 - Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un niño, hijastro, hijo adulto, hijo adoptado, hijo adoptivo, tutelado legal, hijo para quien el empleado es tutor legal, cónyuge, pareja de hecho, hermano, hermanastro, hermano adoptivo, padre, padrastro o madrastra, suegra, suegro, nieto, nieto adoptivo, abuelo, padrastro o madrastra, cualquier otro individuo relacionado por sangre o cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar, y un individuo designado anualmente por el empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad y seguridad a medida que la acumulan. Los empleados pueden tomar la licencia por enfermedad y seguridad en el mismo incremento de tiempo por el que se les paga, pero nunca en incrementos de menos de 15 minutos. Partners Personnel no exigirá a los empleados que tomen licencia según esta política en incrementos de más de 4 horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro las licencias por enfermedad y seguridad remuneradas que hayan obtenido y no hayan utilizado, hasta un total de 80 horas. A los efectos de la acumulación de licencias por enfermedad y seguridad del empleado, un año es el año calendario.

Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con 7 días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados tienen una enfermedad o lesión grave o están ausentes durante más de tres días, Partners Personnel puede solicitarles que obtengan la autorización de un proveedor médico antes de que se les permita regresar al trabajo.

No se acumularán licencias por enfermedad y seguridad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad y seguridad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados

dentro de los 180 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron, a menos que Partners Personnel haya pagado esa licencia por enfermedad pagada no utilizada al momento de la separación.

El abuso de la política de licencia por enfermedad y seguridad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. No se exigirá a los empleados que encuentren a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de enfermedad por parte del empleado. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una queja alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad pagadas, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad pagadas, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley aplicable de licencia por enfermedad y seguridad pagadas.

Bloomington, Minnesota obtuvo licencia por enfermedad y seguridad

Los empleados de Bloomington, incluidos los empleados a tiempo parcial y temporales, que trabajan para Partners Personnel en una ubicación dentro de los límites geográficos de Bloomington durante al menos 80 horas al año son elegibles para licencia bajo esta política.

La ley estatal de Minnesota también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad y seguridad a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad y seguridad para:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de la familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de agresión doméstica, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Obtener asesoramiento médico y psicológico;
 - Reubicarse, interactuar con los servicios para víctimas y realizar otros planes de seguridad;
 - Solicitar una orden de restricción o asesoramiento legal; o
 - Participar en un procedimiento legal o presentar un informe policial;
- Si el empleado perdió horas de trabajo debido o necesita cuidar a un miembro de la familia debido al cierre del lugar de trabajo del empleado o del lugar de cuidado del miembro de la familia del empleado por razones de emergencia pública;

- Si una autoridad sanitaria o un profesional de la salud determina que el empleado o un miembro de la familia corre el riesgo de infectar a otros con una enfermedad contagiosa; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un niño, hijastro, hijo adulto, hijo adoptado, hijo adoptivo, tutelado legal, hijo para quien el empleado es tutor legal, cónyuge, pareja de hecho, hermano, hermanastro, hermano adoptivo, padre, padrastro o madrastra, suegra, suegro, nieto, nieto adoptivo, abuelo, padrastro o madrastra, cualquier otro individuo relacionado por sangre o cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar, y un individuo designado anualmente por el empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad a medida que los acumulen. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad y por motivos de seguridad en incrementos acordes con las prácticas de nómina actuales, pero sin superar las cuatro horas. Los empleados pueden transferir las horas acumuladas, pero no pueden exceder un total de 80 horas de licencia no utilizadas en ningún momento.

Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad es previsible, los empleados deben notificar con suficiente antelación a la Organización y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados tienen una enfermedad o lesión grave o están ausentes durante más de tres días, Partners Personnel puede pedirles que obtengan la autorización de un proveedor médico antes de que se les permita regresar al trabajo.

No se acumularán licencias por enfermedad y seguridad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad y seguridad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ninguna licencia por enfermedad no utilizada al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 180 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad y seguridad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar a la terminación del empleo. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus reemplazos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de enfermedad por parte del empleado. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una queja alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad, por cooperar en una investigación o procesamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley aplicable de licencia por enfermedad y seguridad.

Licencia por enfermedad y seguridad en Minneapolis, Minnesota

Los empleados acumulan licencia paga por enfermedad y seguridad a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas en Minneapolis, hasta un total de 48 horas por año.

La ley estatal de Minnesota también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad y seguridad por los siguientes motivos:

- Diagnóstico, tratamiento, recuperación o atención preventiva para una condición médica o de salud mental, enfermedad o lesión;
- Cuidado de un familiar cubierto que esté enfermo o necesite diagnóstico, tratamiento o atención preventiva, o durante el cierre de emergencia de su escuela o lugar de atención (incluso por mal tiempo);
- Acción legal, asesoramiento u otros servicios por abuso doméstico, agresión sexual o acoso;
- Turno de trabajo programado cancelado debido a emergencia de salud pública por orden de un funcionario público; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” incluye a un familiar directo o un miembro del hogar del empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad y por seguridad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir hasta 80 horas de licencia por enfermedad ganada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad y seguridad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad y seguridad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad y seguridad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ninguna licencia por enfermedad no utilizada al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 90 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad y seguridad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar a la terminación del empleo. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus reemplazos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de enfermedad por parte del empleado. Además, no se tomarán represalias contra un

empleado por presentar una queja alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad, por cooperar en una investigación o procesamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad y seguridad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley aplicable de licencia por enfermedad y seguridad.

Licencia por enfermedad remunerada en St. Paul, Minnesota

Los empleados que trabajan al menos 80 horas al año en St. Paul tienen derecho a licencia por enfermedad según esta política. Los empleados que realizan trabajos temporales de menos de 80 horas al año, incluidas las recogidas y entregas, tienen derecho a licencia según esta política por las horas trabajadas en St. Paul.

La ley estatal de Minnesota también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 48 horas por año. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de la familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención preventiva;
- Si el empleado o un miembro de la familia es víctima de abuso doméstico, agresión sexual o acoso, tiempo libre para:
 - Buscar atención médica relacionada con lesiones o discapacidades físicas o psicológicas causadas por el delito o abuso;
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo;
 - Solicitar reubicación o tomar medidas para asegurar una vivienda existente debido a abuso doméstico, agresión sexual o acoso; o
 - Buscar asesoramiento legal o emprender acciones legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o que resulte de ellos;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado debido al clima u otra emergencia pública o de la escuela o lugar de cuidado de un miembro de la familia debido al clima u otra emergencia pública;

- Si una autoridad sanitaria o un profesional de la salud determina que el empleado o un miembro de la familia corre el riesgo de infectar a otros con una enfermedad contagiosa;
- Cuidado de un miembro de la familia cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a las inclemencias del tiempo, pérdida de energía, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otro cierre inesperado; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un niño, hijastro, hijo adulto, hijo adoptado, hijo adoptivo, tutelado legal, hijo para quien el empleado es tutor legal, cónyuge, pareja de hecho, hermano, hermanastro, hermano adoptivo, padre, padrastro o madrastra, suegra, suegro, nieto, nieto adoptivo, abuelo, padrastro o madrastra, cualquier otro individuo relacionado por sangre o cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar, y un individuo designado anualmente por el empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados que hayan trabajado dentro de los límites geográficos de St. Paul durante más de un año pueden transferir la licencia por enfermedad remunerada ganada pero no utilizada al año siguiente, hasta un total de 80 horas. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Organización con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable, incluida una nota del médico, de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 180 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad en Nevada

La licencia por enfermedad para empleados de Nevada está incluida en la política de licencia remunerada por cualquier motivo de Nevada. Consulte esa política para obtener detalles sobre la cantidad de licencia remunerada disponible para empleados de Nevada, incluso por enfermedad o lesión.

Licencia por enfermedad remunerada en Nueva Jersey

Los empleados en Nueva Jersey acumulan licencia por enfermedad paga a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Enfermedad mental o física, lesión u otra condición de salud adversa del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico, atención, tratamiento, recuperación o atención preventiva;
- Si el empleado o un miembro de la familia es víctima de violencia doméstica o sexual, tiempo libre para:
 - Recuperarse de una lesión o discapacidad física o psicológica causada por el delito o abuso;
 - Obtener servicios de una agencia designada para casos de violencia doméstica u otra organización de servicios para víctimas;
 - Buscar asesoramiento psicológico o de otro tipo; reubicación; o servicios legales, incluida la obtención de una orden de restricción; o
 - Prepararse o participar en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado o de la escuela o lugar de cuidado de un niño por orden de un funcionario público debido a una epidemia u otra emergencia de salud pública, o debido a la emisión por parte de una autoridad de salud pública de una determinación de que la presencia en la comunidad del empleado, o de un miembro de la familia del empleado que necesita atención por parte del empleado, pondría en peligro la salud de los demás;
- Para asistir a una conferencia, reunión, función u otro evento relacionado con la escuela de un niño solicitado o requerido por un administrador escolar, un maestro u otro miembro del personal profesional responsable de la educación del niño, o para asistir a una reunión sobre la atención brindada al niño en relación con las condiciones de salud o discapacidad del niño; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Para los fines de esta política, "miembro de la familia" significa: un hijo o nieto; un hermano; un cónyuge, pareja de hecho o pareja de unión civil; un padre o abuelo; un cónyuge, pareja de hecho o pareja de unión civil

de un padre o abuelo; un hermano de un cónyuge, pareja de hecho o pareja de unión civil, o cualquier otro individuo relacionado por sangre con el empleado o cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad pagados acumulados a partir del día 120^{de} empleo, después de lo cual pueden usar la licencia por enfermedad paga a medida que se acumula.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye la verificación firmada por un profesional de la salud; un registro o informe de una agencia de aplicación de la ley; una orden judicial; documentación de que el autor de la violencia doméstica o sexual ha sido condenado por un delito de violencia doméstica o sexual; testimonio de un especialista certificado en violencia doméstica o un representante de una agencia designada para la violencia doméstica u otra organización de servicios para víctimas; documentación o certificación proporcionada por un trabajador social, consejero, miembro del clero, trabajador de un refugio, profesional de la salud, abogado u otro profesional; o una copia de la orden del funcionario público o la determinación de la autoridad sanitaria.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los seis meses posteriores a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Nuevo México

Los empleados acumulan licencia por enfermedad pagada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por las siguientes razones:

- Para el cuidado de familiares del trabajador o del propio trabajador;
 - enfermedad mental o física, lesión o condición de salud;
 - diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física; o
 - atención médica preventiva;
- Para reuniones en la escuela o lugar de cuidado del hijo del empleado relacionadas con la salud o discapacidad del niño; o
- Por ausencia necesaria debido a abuso doméstico, agresión sexual o acoso sufrido por el empleado o un miembro de su familia; siempre que la licencia sea para que el empleado:
 - obtener tratamiento médico o psicológico u otro tipo de asesoramiento;
 - trasladarse;
 - prepararse para o participar en procedimientos legales; o
 - obtener servicios o ayudar a un miembro de la familia del empleado con cualquiera de las actividades anteriores.
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa el cónyuge o pareja de hecho de un empleado, o una persona relacionada con el empleado o su cónyuge o pareja de hecho como: (i) un hijo biológico, adoptado o de acogida, un hijastro o tutelado legal, o un hijo para quien el empleado actúa en lugar de los padres; (ii) un padre biológico, adoptivo, padrastro o tutor legal, o una persona que actuó en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad; (iii) un abuelo; (iv) un nieto; (v) un hermano biológico, adoptivo, hijastro o hermano adoptivo; (vi) un cónyuge o pareja de hecho de un miembro de la familia; o (vii) una persona cuya asociación cercana con el empleado o su cónyuge o pareja de hecho es el equivalente a una relación familiar.

Los empleados tienen derecho a acumular y utilizar días de licencia por enfermedad remunerados a partir del 1 de julio de 2022, después de lo cual podrán utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que la acumulen. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir hasta 64 horas de licencia por enfermedad ganada de un año a otro.

Si la necesidad de una licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la empresa con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de

enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Cuando sea posible, los empleados deben incluir en su notificación la duración prevista de la licencia por enfermedad que planean tomar. Si la necesidad de una licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante dos o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

Los empleados no serán despedidos si son puestos en aislamiento o cuarentena debido a una infección o exposición a una enfermedad contagiosa amenazante.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año a partir de su fecha de separación, se les restablecerán los días de enfermedad remunerados que hayan ganado pero que no hayan utilizado, y los empleados podrán utilizar esos días de enfermedad remunerados que no hayan utilizado anteriormente.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra ningún empleado por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Nueva York

Esta política ofrece licencia por enfermedad remunerada cuando Partners Personnel tiene 5 o más empleados o un ingreso neto de más de \$1 millón en el año fiscal anterior. De lo contrario, la licencia por enfermedad no se paga.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 56 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 56 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico, atención, tratamiento o atención preventiva;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, delito familiar, delito sexual, acoso o trata de personas, tiempo libre para:

- Obtener servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios;
 - Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia;
 - Reunirse con un abogado u otro proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento sobre, y prepararse o participar en cualquier procedimiento penal o civil;
 - Presentar una queja o informe de incidente doméstico ante la policía;
 - Reunirse con la oficina del fiscal de distrito;
 - Inscribir a los niños en una nueva escuela; o
 - Tomar cualquier otra acción necesaria para garantizar la salud o la seguridad del empleado o del miembro de la familia del empleado o para proteger a quienes se asocian o trabajan con el empleado; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Los empleados pueden tomar 20 horas adicionales de licencia paga durante cualquier período de 52 semanas para recibir atención prenatal, incluidos servicios de atención médica para una empleada durante su embarazo, incluidos exámenes físicos, procedimientos médicos, monitoreo y pruebas, y reuniones con proveedores de atención médica para hablar sobre el embarazo. Según esta política, "miembro de la familia" significa el hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, hermano, nieto, abuelo o hijo o padre del cónyuge o pareja de hecho del empleado. "Padre" significa un padre biológico, adoptivo, padrastro o adoptivo, o un tutor legal del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres del empleado cuando era un niño menor de edad. "Hijo" significa un hijo biológico, adoptado o de crianza, un tutelado legal o un hijo de un empleado que actúa en lugar de los padres.

Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro las licencias por enfermedad ganadas pero no utilizadas .

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. Las licencias por enfermedad remuneradas no utilizadas no se pagarán al finalizar el empleo.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Horarios de enfermedad y seguridad en la ciudad de Nueva York

La ley del estado de Nueva York también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 56 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 56 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico, atención, tratamiento o atención preventiva;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado o de la escuela o guardería de un niño por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, delito familiar, delito sexual, acoso o trata de personas, tiempo libre para:
 - Obtener servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios;
 - Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia;
 - Reunirse con un abogado u otro proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento sobre, y prepararse o participar en cualquier procedimiento penal o civil;

- Presentar una queja o informe de incidente doméstico ante la policía;
 - Reunirse con la oficina del fiscal de distrito;
 - Inscribir a los niños en una nueva escuela; o
 - Tomar cualquier otra acción necesaria para garantizar la salud o la seguridad del empleado o del miembro de la familia del empleado o para proteger a quienes se asocian o trabajan con el empleado;
o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Los empleados solo obtienen licencias bajo esta política por el trabajo realizado dentro de la ciudad de Nueva York. Los empleados remotos que trabajan fuera de la ciudad de Nueva York no son elegibles para licencias bajo esta política, incluso si la organización está ubicada en la ciudad. Los empleados híbridos son elegibles para licencias bajo esta política si realizan trabajo regularmente en la ciudad de Nueva York durante un año calendario.

En virtud de esta política, "familiar" significa hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, hermano, nieto, abuelo o hijo o padre del cónyuge o pareja de hecho del empleado. "Padre" significa padre biológico, adoptivo, padrastro o tutor legal del empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres del empleado cuando era menor de edad. "Hijo" significa hijo biológico, adoptado o de acogida, un tutelado legal o un hijo de un empleado que actúa en lugar de los padres.

Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro las licencias por enfermedad ganadas pero no utilizadas hasta un total de 56 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Los empleados deben comunicarse con su supervisor para notificarlo. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede requerir documentación razonable, como una certificación firmada por un proveedor de atención médica autorizado o por la policía, de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. Los empleados deben enviar este documento a Recursos Humanos a HR@HR.COM cuando se lo soliciten. Se reembolsará a los empleados los costos razonables de obtener la documentación.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ninguna licencia por enfermedad remunerada no utilizada al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los seis meses a partir de su fecha de separación, se les restablecerán los días de enfermedad remunerados ganados pero no utilizados que tenían al

momento de la separación , y los empleados podrán utilizar esos días de enfermedad remunerados no utilizados previamente.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad en Oregón

Los empleados de Oregón acumulan licencia por enfermedad a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención preventiva;
- Cuidar a un familiar con una condición de salud grave;
- Cuidado de un bebé o un niño recién adoptado menor de 18 años de edad, o de un niño recién colocado en acogida menor de 18 años de edad, o de un niño adoptado o en acogida mayor de 18 años de edad si el niño es incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física;
- Recuperarse o buscar tratamiento para una condición de salud grave del empleado que lo incapacite para realizar al menos una de las funciones esenciales de su puesto regular;
- Cuidar a un hijo del empleado que padece una enfermedad, lesión o condición que no es una condición de salud grave pero que requiere atención domiciliaria.
- Por cualquiera de los siguientes motivos después de la muerte de un miembro de la familia:
 - Asistir al funeral o alternativa al funeral del familiar;
 - Realizar los arreglos necesarios por la muerte del miembro de la familia; o
 - Lamentar la muerte de un familiar;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso, tiempo libre:

- Solicitar asistencia legal o de cumplimiento de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o del hijo menor o dependiente del empleado, incluida la preparación y participación en procedimientos de órdenes de protección u otros procedimientos legales civiles o penales;
- Buscar tratamiento médico o para recuperarse de las lesiones causadas por el delito o el abuso;
- Obtener asesoramiento de un profesional de salud mental autorizado relacionado con el delito o abuso;
- Obtener servicios de un proveedor de servicios para víctimas;
- Reubicar o tomar medidas para proteger una vivienda existente a fin de garantizar la salud y la seguridad del empleado o de su hijo menor o dependiente;
- Cierre del lugar de trabajo del trabajador o de la escuela o lugar de cuidado de un niño por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Una determinación por parte de una autoridad de salud pública legal o de un proveedor de atención médica de que la presencia del empleado o de un miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de los demás;
- Exclusión del lugar de trabajo bajo cualquier ley o norma que requiera que la Compañía excluya al empleado del lugar de trabajo por razones de salud;
- Una orden de evacuación de emergencia de nivel 2 (SET) o nivel 3 (GO) emitida por un funcionario público con autoridad para hacerlo, si el área afectada sujeta a la orden incluye la ubicación del lugar de trabajo del empleador o la dirección del domicilio del empleado;
- Una determinación por parte de un funcionario público con autoridad para hacerlo de que el índice de calidad del aire o el índice de calor están en un nivel en el que la exposición continua a dichos niveles pondría en peligro la salud del empleado; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa: un cónyuge, pareja de hecho registrada u otra persona designada (si el empleado no tiene cónyuge o pareja de hecho registrada y la designación se hace por adelantado); un niño; un padre o tutor legal; un abuelo; un nieto; un hermano biológico, adoptado o de acogida; un cónyuge de un hermano; o cualquier individuo cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar. Un niño incluye no solo a uno relacionado biológicamente, sino también a uno relacionado por adopción, matrimonio y/o cuidado de acogida, un niño para quien el empleado tiene la custodia o tutela legal o física, o un niño para quien el empleado se encuentra en lugar de los padres. Un padre incluye a un padre biológico, de

acogida, padrastro o adoptivo o tutor legal del empleado, o una persona que se encontraba en lugar de los padres del empleado cuando era un niño menor.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad acumulados a partir del día 91^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada de un año a otro sin exceder un saldo acumulado total de 80 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Organización con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye la certificación de un proveedor de atención médica; una copia de un informe policial; una copia de una orden de protección u otra evidencia de un tribunal, agencia administrativa o abogado; o documentación de un abogado, agente de la ley, profesional de la salud, profesional o consejero de salud mental autorizado, miembro del clero o proveedor de servicios para víctimas.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ninguna licencia por enfermedad no utilizada al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 180 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Organización es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad en el condado de Allegheny, Pensilvania

Esta política sólo se aplica cuando el personal de Partners tiene 26 o más empleados en total.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad a razón de una hora por cada 35 horas trabajadas en el condado de Allegheny, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;

- Cierre del domicilio del trabajador por orden de funcionario público debido a emergencia de salud pública;
- Cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Cuidado de un miembro de la familia cuando la autoridad sanitaria o un proveedor de atención médica ha determinado que la presencia del miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del miembro de la familia a una enfermedad contagiosa, independientemente de que el miembro de la familia haya contraído o no la enfermedad: o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: hijo de un empleado (incluidos hijos biológicos, adoptados o de crianza, hijastros, tutelados legales, hijos de una pareja de hecho o un hijo por quien el empleado sustituye a los padres); padre (incluidos padres biológicos, adoptados y de crianza, padrastros; tutores legales de un empleado o el cónyuge o pareja de hecho de un empleado o una persona que sustituye a los padres del empleado cuando era menor de edad); una persona con quien el empleado está legalmente casado según las leyes de cualquier estado; pareja de hecho; abuelo o el cónyuge o pareja de hecho de un abuelo; nieto; hermano (incluidos hermanos biológicos, de crianza y adoptados); y cualquier individuo por quien el empleado haya recibido permiso del empleador para cuidar en el momento de la solicitud del empleado para hacer uso de la licencia por enfermedad.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada a partir del día 90^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de la Compañía use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada de un año a otro. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de Partners Personnel use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye una certificación firmada por un profesional de la salud; un informe policial que indique que el empleado fue víctima de abuso doméstico, acoso o agresión sexual; una orden judicial; o una declaración firmada por un representante de una organización de servicios para víctimas que afirme que el empleado fue víctima de abuso doméstico, acoso o agresión sexual.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si un empleado se separa de Partners Personnel y es recontratado dentro de los seis meses posteriores a su fecha de separación, se le restituirán las licencias por enfermedad pagas que haya obtenido pero que no haya utilizado al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias ni discriminará a los empleados por su uso o intento de uso de días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad en Filadelfia, Pensilvania

La licencia bajo esta política solo se paga cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados que trabajan a tiempo completo, tiempo parcial o temporalmente.

Los empleados que trabajan al menos 40 horas en Filadelfia en un año son elegibles para licencia por enfermedad bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas en Filadelfia, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de abuso doméstico, agresión sexual o acoso, puede tomarse tiempo libre para:
 - Obtener atención médica para recuperarse de una lesión o discapacidad física o psicológica causada por el delito o abuso;
 - Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
 - Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo;
 - Reubicarse; o

- Buscar servicios o recursos legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o que resulte de ellos; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado o de acogida, hijastro o tutelado legal o un niño para quien el empleado actúa en lugar del padre; un padre biológico, adoptivo, padrastro o tutor legal del empleado o su cónyuge o una persona que actuó en lugar del padre cuando era menor de edad; una persona con quien el empleado está legalmente casado según las leyes de Pensilvania; un abuelo o cónyuge de un abuelo; un nieto; un hermano biológico, adoptivo o de acogida; un cónyuge de un hermano biológico, adoptivo o de acogida; o un “compañero de vida” según las leyes de Pensilvania.

Los empleados tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada a partir del día 90^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de la Compañía use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada de un año a otro. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de Partners Personnel use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo.

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante dos o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye una certificación firmada por un profesional de la salud; un informe policial que indique que el empleado fue víctima de abuso doméstico, acoso o agresión sexual; una orden judicial; o una declaración firmada por un representante de una organización de servicios para víctimas que afirme que el empleado fue víctima de abuso doméstico, acoso o agresión sexual.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por ley. Las licencias por enfermedad no utilizadas no se pagarán al finalizar el empleo.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias ni discriminará a los empleados por su uso o intento de uso de días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Pittsburgh, Pensilvania

Los empleados que trabajan al menos 35 horas en Pittsburgh en un año son elegibles para una licencia por enfermedad paga bajo esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 35 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;
- Cierre del lugar de trabajo del trabajador o de la escuela o lugar de cuidado de un niño por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Cuidado de un miembro de la familia cuando las autoridades sanitarias competentes o un proveedor de atención médica hayan determinado que la presencia del miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del miembro de la familia a una enfermedad transmisible, independientemente de que el miembro de la familia haya contraído o no la enfermedad transmisible; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un hijo biológico, adoptado, de acogida, hijastro o tutelado legal del empleado, un hijo de la pareja de hecho del empleado o un hijo de quien el empleado actúa en lugar del padre; un padre biológico, adoptivo, de acogida, padrastro o tutor legal de un empleado o su cónyuge o pareja de hecho o una persona que actuó en lugar del padre del empleado cuando era menor de edad; una persona con quien el empleado está legalmente casado según las leyes de cualquier estado; un abuelo o su cónyuge o pareja de hecho; un nieto; un hermano biológico, adoptivo o de acogida; una pareja de hecho; o cualquier individuo para quien el empleado haya recibido permiso de la Compañía para cuidar.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad pagados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad paga a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de la Compañía use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo. Los empleados pueden transferir cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o el incremento más pequeño que el sistema de nómina de Partners Personnel use para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la

necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye una certificación firmada por un profesional de la salud que indique que el tiempo de enfermedad es necesario, pero no es necesario que explique la naturaleza precisa de la enfermedad.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 6 meses a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que no utilizaron .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias ni discriminará a los empleados por su uso o intento de uso de días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Permiso de aislamiento y cuarentena en Carolina del Sur

Los empleados no serán despedidos , degradados ni discriminados de ninguna otra manera por cumplir con una orden de aislamiento o cuarentena. Es posible que se les exija a los empleados que utilicen la licencia paga disponible mientras estén aislados o en cuarentena. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia después de recibir una orden de aislamiento o cuarentena. Partners Personnel puede exigir documentación razonable de la orden.

Licencia por enfermedad en Rhode Island

Esta licencia se paga cuando Partners Personnel cuenta con 18 o más empleados.

Los empleados de Rhode Island acumulan licencia por enfermedad a razón de una hora por cada 35 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva;

- Cierre del lugar de trabajo del trabajador o de la escuela o lugar de cuidado de un niño por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública;
- Atención al empleado o a un miembro de la familia cuando las autoridades sanitarias competentes o un proveedor de atención médica hayan determinado que la presencia del empleado o del miembro de la familia en la comunidad puede poner en peligro la salud de otras personas debido a su exposición a una enfermedad transmisible, independientemente de que el empleado o el miembro de la familia haya contraído o no la enfermedad transmisible;
- El empleado o un miembro de la familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa un hijo, padre, cónyuge, suegra, suegro, abuelo, nieto, pareja de hecho, hermano, receptor de cuidado o miembro del hogar del empleado.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir de un año a otro cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada .

Si la necesidad de licencia por enfermedad es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable puede incluir una certificación firmada por un profesional de la salud; una declaración escrita de un empleado de que él o un miembro de su familia fue víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso y que la licencia tomada fue para uno de esos propósitos; o un informe policial, un documento judicial o una declaración firmada por un defensor de víctimas y testigos que indique que el empleado o un miembro de su familia fue víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 135 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de

días de licencia por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Vermont

Los empleados de Vermont que trabajan un promedio de al menos 18 horas por semana son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 52 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad o lesión del empleado o de un miembro de la familia, incluso para fines de diagnóstico profesional, prevención, atención médica de rutina o terapéutica, o para acompañar a un miembro de la familia a una cita para su atención a largo plazo.
- Si el empleado, o un miembro de su familia, es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, tiempo libre para organizar servicios sociales o legales u obtener atención médica o asesoramiento;
- Cierre de la escuela o negocio de un miembro de la familia por razones de salud o seguridad pública; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Para los fines de esta política, “miembro de la familia” significa un padre, abuelo, cónyuge, hijo, hermano, suegro, nieto o hijo adoptivo.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de enfermedad pagados acumulados después de su primer año de empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad paga a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Los empleados pueden transferir cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada de un año a otro .

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no altere indebidamente las operaciones del personal de Partners. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ninguna licencia por enfermedad no utilizada al finalizar el empleo. Los empleados que sean recontratados no tienen derecho a la restitución de las licencias por enfermedad no

utilizadas acumuladas previamente. Pero si fueron despedidos involuntariamente y son recontratados dentro de 1 año, tienen derecho a reanudar donde lo dejaron con su período de espera de 12 meses o pueden comenzar a acumular licencias por enfermedad de inmediato si ya completaron su período de espera de 12 meses.

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Washington

Los empleados en Washington acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas. Los empleados pueden agotar la licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- lesión o condición de salud mental o física del empleado o de un miembro de su familia , incluyendo para atención, atención preventiva y diagnóstico médico;
- El lugar de trabajo del trabajador ha sido cerrado por orden de un funcionario público por cualquier razón relacionada con la salud, o el trabajador necesita cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por tal motivo;
- Si el empleado, o un miembro de su familia, es víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, tome tiempo libre para:
 - Solicitar asistencia legal o de cumplimiento de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de los miembros de su familia, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o derivado del mismo;
 - Buscar tratamiento por parte de un proveedor de atención médica para lesiones físicas o mentales causadas por el delito o abuso;
 - Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios sociales para obtener alivio del delito o la agresión;

- Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, asesoramiento sobre salud mental relacionado con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, en el que el empleado o un miembro de la familia del empleado fue víctima del delito o infracción; o
- Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia frente a futuros delitos o infracciones;
- Cuando un “empleado de alto riesgo” busca una adaptación razonable para protegerse del riesgo de exposición a una enfermedad infecciosa o contagiosa y el empleador determina que ninguna otra adaptación es razonable además del uso de la licencia;
- Permitir que un empleado brinde atención a un niño que ha estado expuesto a una enfermedad contagiosa y debe permanecer en cuarentena;
- Cuando un miembro del hogar o de la familia que ha estado expuesto a una enfermedad contagiosa y debe permanecer en cuarentena necesita atención adicional;
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

Según esta política, “miembro de la familia” significa: un niño, incluido un hijo biológico, adoptado o de crianza, hijastro o un niño para quien el empleado actúa en lugar del padre, es un tutor legal o es un padre de facto, independientemente de la edad o el estado de dependencia; el cónyuge de un niño; un padre biológico, adoptivo, de facto o de crianza, padrastro o tutor legal del empleado o su cónyuge o pareja de hecho registrada, o una persona que actuó en lugar del padre cuando el empleado era un niño menor de edad; el cónyuge de un empleado, es decir, esposo, esposa o pareja de hecho registrada por el estado; una pareja de hecho registrada; un abuelo; un nieto; un hermano; o alguien que vive regularmente en la casa del empleado o cuya relación crea una expectativa de que el empleado cuidará de esa persona.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de acuerdo con las prácticas de nómina normales de la empresa. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad ganada pero no utilizada de un año a otro .

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Seattle, Washington

Los empleados que trabajan más de 240 horas por año en Seattle son elegibles para licencia por enfermedad paga bajo esta política.

La ley del estado de Washington también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluyendo para atención, atención preventiva o diagnóstico médico;
- El lugar de trabajo del empleado ha sido cerrado por orden de un funcionario público, por cualquier motivo relacionado con la salud, para limitar la exposición a un agente infeccioso, toxina biológica o material peligroso;
- El lugar de trabajo del empleado ha reducido sus operaciones o ha cerrado por cualquier motivo relacionado con la salud o la seguridad;
- La escuela o el lugar de cuidado del familiar del trabajador ha sido cerrado ;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, tome tiempo libre para:

- Solicitar asistencia legal o de cumplimiento de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de los miembros de su familia, incluyendo la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o derivado del mismo;
 - Buscar tratamiento por parte de un proveedor de atención médica para lesiones físicas o mentales causadas por el delito o abuso;
 - Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios sociales para obtener alivio del delito o la agresión;
 - Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, asesoramiento sobre salud mental relacionado con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, en el que el empleado o un miembro de la familia del empleado fue víctima del delito o infracción; o
 - Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia frente a futuros delitos o infracciones;
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa un hijo, padre, cónyuge, pareja de hecho registrada, abuelo, nieto o hermano. “Hijo” significa un hijo biológico, adoptado, de acogida o hijastro, o un hijo de quien un empleado se encuentra en lugar de los padres, es un tutor legal o es un padre de facto, independientemente de la edad o el estado de dependencia. “Padre” significa un padre biológico, adoptivo, de facto, de acogida o padrastro, o tutor legal de un empleado o su cónyuge o pareja de hecho registrada, o una persona que se encontraba en lugar de los padres del empleado cuando era un niño menor.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de baja por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después del cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora o un incremento menor utilizado en el sistema de nómina de la Compañía para el seguimiento de la compensación. Los empleados pueden transferir cualquier licencia por enfermedad ganada pero no utilizada de un año a otro, hasta un total de 72 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con diez días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia por enfermedad de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos,

Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

Licencia por enfermedad remunerada en Tacoma, Washington

Los empleados que trabajan más de 80 horas por año en Tacoma son elegibles para una licencia por enfermedad paga según esta política.

La ley del estado de Washington también ofrece beneficios de licencia por enfermedad a los empleados. Si existe un conflicto entre esta política local de licencia por enfermedad y la política estatal, la política que regirá será la que sea más generosa para los empleados.

Los empleados acumulan licencia por enfermedad remunerada a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- Enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia, incluso para atención, atención preventiva o diagnóstico médico;
- El lugar de trabajo del trabajador o la escuela o el lugar de cuidado de un niño han sido cerrados por orden de un funcionario público por cualquier motivo relacionado con la salud;
- Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, tome tiempo libre para:
 - Solicitar asistencia legal o de cumplimiento de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de los miembros de su familia, incluyendo la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con el delito o abuso o

derivado del mismo;

- Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios sociales para obtener alivio del delito o la agresión; o
- Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia frente a futuros delitos o infracciones;
- Duelo por la muerte de un familiar;
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “miembro de la familia” significa un hijo, padre, cónyuge, pareja de hecho, abuelo, nieto o hermano. “Hijo” significa un hijo biológico, adoptado o de acogida, un hijastro, un tutelado legal o un hijo de una persona que actúa en lugar de los padres, es un tutor legal, o es un padre de facto, independientemente de la edad o el estado de dependencia. “Padre” significa un padre biológico, adoptivo, de facto, padrastro o padre de acogida de un empleado, o alguien que actuó en lugar de los padres del empleado cuando era un niño menor.

Los empleados tienen derecho a utilizar los días de licencia por enfermedad remunerados acumulados a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada a medida que se acumula. Los empleados pueden tomar licencia por enfermedad en incrementos de no menos de una hora. Cualquier licencia por enfermedad remunerada disponible se trasladará al año siguiente, hasta un máximo de 40 horas.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con diez días de anticipación. Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de los días de enfermedad de una manera que no altere indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que el tiempo de enfermedad remunerado se ha utilizado para un propósito establecido en esta política.

No se acumularán licencias por enfermedad durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias por enfermedad no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año posterior a su fecha de separación, se les restablecerá la licencia por enfermedad pagada que tenían al momento de la separación, pero que habían ganado pero no utilizado .

El abuso de la política de licencia por enfermedad de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de acuerdo con esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por su uso o intento de uso de días de baja por enfermedad. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia por enfermedad remunerada, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia por enfermedad remunerada aplicable.

LICENCIA PAGADA POR CUALQUIER MOTIVO

Licencia remunerada por cualquier motivo en Illinois

Esta política se aplica a todos los empleados de Illinois que no estén cubiertos por una ordenanza de licencia paga de un municipio o condado.

Los empleados acumulan vacaciones pagadas a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden usar hasta 40 horas por año de licencia paga por cualquier motivo, incluso para ayudar a un familiar directo con una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada.

Los empleados tienen derecho a utilizar las vacaciones pagas acumuladas a partir del día 90^{de} trabajo, después de lo cual pueden utilizar las vacaciones pagas a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar vacaciones pagas en incrementos de no menos de dos horas, a menos que el turno de un empleado dure menos de dos horas. Los empleados pueden transferir hasta 80 horas de licencia ganada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia paga es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia paga es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. No se requerirá que los empleados proporcionen ninguna documentación o certificación para respaldar su necesidad de licencia.

No se acumularán licencias pagas durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias pagas durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias pagas no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 12 meses a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia paga ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia paga de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia en virtud de esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de la licencia paga por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia paga, por cooperar en una investigación o

enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia paga, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia paga aplicable.

Licencia remunerada y licencia remunerada por enfermedad y seguridad en Chicago, Illinois

Esta política se aplica cuando Partners Personnel tiene uno o más empleados que trabajaron al menos dos horas en Chicago en cualquier período de dos semanas.

Los empleados que trabajan al menos dos horas en Chicago en cualquier período de dos semanas y son elegibles para licencia paga y licencia por enfermedad paga según esta política. Los empleados acumulan una hora de licencia paga y una hora de licencia por enfermedad paga por cada 35 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 por año. Los empleados pueden utilizar la licencia remunerada por cualquier motivo. Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad remunerada por los siguientes motivos:

- El empleado está enfermo o lesionado, o con el propósito de recibir atención profesional, incluida atención preventiva, diagnóstico o tratamiento, para problemas médicos, mentales o de comportamiento, incluidos los trastornos por abuso de sustancias;
- Un miembro de la familia cubierto está enfermo o lesionado, o se le ha ordenado estar en cuarentena o cuidar a un miembro de la familia que recibe atención profesional, incluida atención preventiva, diagnóstico o tratamiento, por problemas médicos, mentales o de comportamiento, incluidos los trastornos por abuso de sustancias;
- El lugar de trabajo del empleado está cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública, o el empleado necesita cuidar a un miembro de la familia cuya escuela, clase o lugar de atención ha sido cerrado;
- El empleado, o un miembro de la familia cubierto, es víctima de violencia doméstica o de un delito sexual (acecho, acecho agravado, acecho cibernético);
- El empleado obedece una orden emitida por el alcalde, el gobernador de Illinois, el Departamento de Salud Pública de Chicago o un proveedor de atención médica tratante, que requiere que el empleado: se quede en casa para minimizar la transmisión de una enfermedad contagiosa, permanezca en casa mientras experimente síntomas o esté enfermo con una enfermedad contagiosa, obedezca una orden de cuarentena emitida al empleado o obedezca una orden de aislamiento emitida al empleado; o
- Otras razones previstas en la legislación aplicable.

En virtud de esta política, “familiar” significa un niño, tutor legal o persona bajo tutela, cónyuge según las leyes de cualquier estado, pareja de hecho, padre, padre del cónyuge o pareja de hecho, hermano, abuelo, nieto o cualquier otra persona relacionada por sangre o cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar. Un niño incluye no solo una relación biológica, sino también una relación que resulte de

una adopción, relación de padrastro o de cuidado temporal, o un niño para quien el empleado se encuentra en lugar de los padres. Un padre incluye un padre biológico, de acogida, padrastro o adoptivo o tutor legal de un empleado, o una persona que se encontraba en lugar de los padres cuando el empleado era un niño menor de edad.

Los empleados tienen derecho a utilizar las licencias pagadas acumuladas después de 90 días de empleo y las licencias por enfermedad pagadas después de 30 días de empleo, después de lo cual pueden utilizar los días de enfermedad pagados a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar licencias por enfermedad pagadas en incrementos de no menos de dos horas. Los empleados pueden tomar licencias por enfermedad pagadas en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden acumular hasta 16 horas de licencia paga no utilizada para el año siguiente. Los empleados pueden acumular hasta 80 horas de licencia por enfermedad paga para el año siguiente.

Si es previsible la necesidad de tomar una licencia remunerada, los empleados deben notificar a la organización con siete días de antelación. Los empleados deben recibir una aprobación previa antes de utilizar la licencia remunerada para que no interrumpa las operaciones comerciales. El proceso de aprobación tendrá en cuenta los siguientes factores:

- Si la concesión de licencia pagada durante un período de tiempo determinado afectaría significativamente las operaciones comerciales.
- Si Partners Personnel satisface una necesidad o servicio crítico para la salud, la seguridad o el bienestar de los habitantes de Chicago.
- Si los empleados en situaciones similares reciben el mismo trato a los efectos de revisar, aprobar y denegar la licencia paga.
- Si el empleado tiene acceso significativo para utilizar toda su licencia paga durante el período de 12 meses.

Si la necesidad de licencia por enfermedad remunerada es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. Si los empleados se ausentan durante tres o más días consecutivos, Partners Personnel puede exigir documentación razonable de que la licencia por enfermedad remunerada se ha utilizado para un propósito establecido en esta política. La documentación razonable incluye documentación firmada por un proveedor de atención médica autorizado; informe policial; documento judicial; declaración firmada por un abogado, un miembro del clero o un defensor de servicios para víctimas; o una declaración escrita del empleado o cualquier otra persona que tenga conocimiento de las circunstancias.

El personal de Partners puede prohibir a los empleados que utilicen la licencia por enfermedad durante cualquier período de cierre, excepto en los casos prohibidos por la ley. Las licencias por enfermedad remuneradas no utilizadas no se pagarán en el momento de la separación. Las licencias remuneradas no utilizadas no se pagarán en el momento de la separación.

El abuso de la política de licencias remuneradas y licencias por enfermedad remuneradas de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia en virtud de esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o el intento de uso de las licencias en virtud de esta política. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencias remuneradas o licencias por enfermedad remuneradas, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencias remuneradas o licencias por enfermedad remuneradas, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley aplicable de licencias remuneradas o licencias por enfermedad remuneradas.

Licencia remunerada por cualquier motivo en el condado de Cook, Illinois

Los empleados acumulan vacaciones pagadas a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden usar hasta 40 horas por año de licencia paga por cualquier motivo, incluso para ayudar a un familiar directo con una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada.

Los empleados tienen derecho a utilizar las vacaciones pagas acumuladas a partir del día 90^{de} trabajo, después de lo cual pueden utilizar las vacaciones pagas a medida que se acumulan. Los empleados pueden tomar licencia en incrementos de no menos de dos horas, a menos que el turno de un empleado dure menos de dos horas. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia ganada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia paga es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con siete días de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia de una manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel. Si la necesidad de licencia paga es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible. No se requerirá que los empleados proporcionen ninguna documentación o certificación para respaldar su necesidad de licencia.

No se acumularán licencias pagas durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias pagas durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias pagas no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 12 meses a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia paga ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia paga de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia en virtud de esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de la licencia paga por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia paga, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia paga, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia paga aplicable.

Licencia remunerada por cualquier motivo en Maine

Esta política solo se aplica cuando el Personal de Socios tiene más de 10 empleados durante más de 120 días en cualquier año calendario.

Los empleados acumulan vacaciones pagadas a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas por año de licencia paga por cualquier motivo.

Los empleados tienen derecho a utilizar las vacaciones pagadas acumuladas a partir del día 120^{de} empleo, después de lo cual pueden usar los días de vacaciones pagadas a medida que se acumulan. Los empleados pueden acumular hasta 40 horas de licencia paga ganada de un año a otro. Los empleados pueden tomar licencia paga en incrementos de no menos de una hora.

Si la necesidad de licencia paga es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con cuatro semanas de anticipación y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia de una manera que no altere indebidamente las operaciones del personal de Partners. Si la necesidad de licencia paga es imprevisible, los empleados deben notificar lo antes posible.

No se acumularán días de licencia durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen días de licencia durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagará ningún día de licencia remunerada no utilizado al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro del año a partir de su fecha de separación, se les restablecerá el día de licencia remunerada ganado pero no utilizado que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencias remuneradas de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia en virtud de esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o el intento de uso de licencias remuneradas por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra un empleado por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencias remuneradas, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencias remuneradas, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencias remuneradas aplicable.

Licencia remunerada en Nevada por cualquier motivo

Esta política sólo aplica cuando Partners Personnel cuenta con 50 o más empleados y ha estado operando por al menos dos años.

Los empleados acumulan vacaciones pagadas a una tasa de 0,01923 horas por hora trabajada, hasta un total de 40 horas por año. Los empleados pueden usar hasta 40 horas por año de licencia paga por cualquier motivo, incluso para ayudar a un familiar directo con una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada.

Los empleados tienen derecho a utilizar las vacaciones pagadas acumuladas a partir del día 90^{de} empleo, después de lo cual pueden utilizar las vacaciones pagadas a medida que se acumulan. Los empleados pueden

tomar licencias en incrementos de no menos de cuatro horas. Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de licencia ganada de un año a otro.

Si la necesidad de licencia paga es previsible, los empleados deben notificar a la Compañía con una antelación razonable y hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de la licencia de una manera que no altere indebidamente las operaciones del personal de Partners. Si la necesidad de licencia paga es imprevisible, los empleados deben notificar la necesidad de la licencia lo antes posible.

No se acumularán licencias pagas durante ninguna licencia por ausencia. Partners Personnel puede prohibir a los empleados que utilicen licencias pagas durante cualquier período de cierre, excepto que lo prohíba la ley. No se pagarán las licencias pagas no utilizadas al finalizar el empleo. Si los empleados se separan de Partners Personnel y son recontratados dentro de los 90 días a partir de su fecha de separación, se les restablecerá la licencia paga ganada pero no utilizada que tenían al momento de la separación .

El abuso de la política de licencia paga de la Compañía es deshonesto y puede dar lugar al despido. Los empleados no estarán obligados a encontrar a sus sustitutos para el tiempo que se tomen de licencia en virtud de esta política. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de la licencia paga por parte de este. Además, no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una denuncia alegando violaciones de las leyes de licencia paga, por cooperar en una investigación o enjuiciamiento de una supuesta violación de las leyes de licencia paga, o por oponerse a cualquier política, práctica o acto prohibido por cualquier ley de licencia paga aplicable.

Compensación de trabajadores

De acuerdo con la ley estatal, Partners Personnel ofrece cobertura de seguro para empleados en caso de lesiones laborales. Para garantizar que los empleados reciban los beneficios de compensación laboral a los que tienen derecho, los empleados deben: (i) informar de inmediato a su supervisor sobre cualquier lesión relacionada con el trabajo, incluida cualquier lesión que ocurra mientras trabajan desde casa; (ii) buscar tratamiento médico y atención de seguimiento si es necesario; y (iii) completar los formularios de reclamo de empleados requeridos y devolverlos a Recursos Humanos Corporativos a HR@Espererholdings.com. Los empleados también deben proporcionar a Partners Personnel una certificación de su proveedor de atención médica sobre su necesidad de licencia y su capacidad para regresar al trabajo después de dicha licencia.

Tras la presentación de un certificado médico que acredite que el empleado puede volver a trabajar, se le ofrecerá al empleado el mismo puesto que tenía al momento de iniciar su licencia, a menos que el puesto se haya cubierto para evitar socavar la capacidad de la empresa para operar de manera eficaz o el empleado no sea capaz de llevar a cabo las responsabilidades laborales a su regreso. Si el puesto anterior de un empleado no está disponible, se le ofrecerá un puesto sustancialmente similar a menos que no haya ningún puesto sustancialmente similar disponible, que cubrir el puesto disponible socavaría sustancialmente la capacidad de la empresa para operar de manera eficaz o que el empleado no sea capaz de llevar a cabo las responsabilidades laborales. Al regresar de la licencia por discapacidad de compensación para trabajadores, si un empleado no puede realizar las funciones esenciales del trabajo debido a una condición física o mental, Partners Personnel puede proporcionar una adaptación razonable, según lo exija la ley aplicable.

Licencia médica y familiar

Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA)

Partners Personnel ofrece licencias familiares, médicas y para familias militares de conformidad con la Ley de Licencias Familiares y Médicas de 1993 (FMLA). Cualquier licencia tomada en virtud de la FMLA puede transcurrir simultáneamente con la licencia tomada en virtud de la ley estatal aplicable cuando los estatutos permitan la licencia por los mismos motivos.

Elegibilidad

Los empleados son elegibles para la licencia FMLA si: (i) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses (que no necesitan ser consecutivos) antes de la licencia, (ii) han trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia y (iii) están empleados en un lugar de trabajo que tiene 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas. Comuníquese con Recursos Humanos Corporativos a HR@Espererholdings.com si tiene preguntas sobre la elegibilidad.

Razones elegibles y cantidad de licencia

Los empleados elegibles pueden tomarse hasta 12 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses (excepto lo dispuesto a continuación) por los siguientes motivos (los "Motivos Elegibles"):

- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o su colocación en adopción o cuidado temporal;
- Para cuidar al cónyuge, hijo, hija o padre del empleado con una condición de salud grave;
- Por una condición de salud grave de un empleado que lo incapacite para realizar cualquiera de las funciones esenciales de su puesto; o
- Empleados que tienen un cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre que es miembro actual de las Fuerzas Armadas de los EE. UU., o que ha sido llamado al estado de servicio activo (una "exigencia militar calificada"), que incluye asistir a ciertos eventos militares, organizar el cuidado infantil alternativo (pero no de rutina) y atender ciertas emergencias relacionadas con los niños, abordar ciertos arreglos financieros y legales, asistir a ciertas sesiones de asesoramiento, abordar ciertas necesidades relacionadas con el cuidado del padre de un miembro del servicio que no puede cuidar de sí mismo y asistir a reuniones informativas de reintegración posteriores al despliegue. La licencia también se puede tomar inmediatamente antes del despliegue con poca antelación de un miembro del servicio (hasta siete días) y durante la licencia de descanso y recuperación a corto plazo de un miembro del servicio (hasta 15 días)

Además, los empleados elegibles pueden tomar hasta 26 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo en un único período de 12 meses, a partir del primer día de la licencia FMLA, para cuidar a un cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más próximo que sea un miembro del servicio militar cubierto o miembro de las fuerzas armadas (según corresponda) por cualquier motivo que lo justifique, incluida una lesión o enfermedad grave relacionada con el servicio activo. Dicha licencia se ejecutará simultáneamente con cualquier licencia militar a la que el empleado sea elegible, siempre que el empleado califique para la licencia según la ley de licencia militar y la licencia disponible en un único período de 12 meses, a partir del primer día de la FMLA.

Una condición de salud grave es una enfermedad, lesión, impedimento o condición mental o física que implica:

- Una noche de estancia en un centro médico o un tratamiento de seguimiento relacionado con esa estancia.
- Incapacidad para realizar actividades diarias durante más de 3 días consecutivos, con tratamiento de seguimiento que incluye:
 - Dos tratamientos por parte de un proveedor de atención médica, con la primera visita dentro de los siete días.
 - Se prescribe un tratamiento con cuidados continuos.
- Incapacidad periódica debido al embarazo, incluidas las náuseas matinales o la atención prenatal.
- Afecciones crónicas como migrañas, depresión o diabetes que:
 - Requerir al menos dos visitas al médico por año.
 - Continuar durante un largo período .
 - Provocar incapacidad ocasional para funcionar.
- Incapacidad prolongada o permanente debido a enfermedades como la enfermedad de Alzheimer, cuyo tratamiento puede no ser efectivo.
- Afecciones que requieren múltiples tratamientos, como:
 - Cirugía reparadora después de un accidente.
 - Enfermedades graves como el cáncer, que provocan más de tres días consecutivos de incapacidad sin tratamiento.

Los miembros del servicio cubiertos son:

Miembros actuales de las Fuerzas Armadas (incluida la Guardia Nacional o las Reservas) que, debido a una lesión o enfermedad grave, sean:

- sometido a tratamiento médico, recuperación o terapia;
- de lo contrario, en estado ambulatorio; o
- de lo contrario, en la lista de jubilados por incapacidad temporal.

Veteranos que fueron miembros de las Fuerzas Armadas (incluida la Guardia Nacional o las Reservas) en cualquier momento durante los cinco años antes de que el empleado elegible comience la licencia para cuidadores militares y que:

- están recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave, y
- haber sido dado de baja o liberado en condiciones distintas a las deshonrosas durante el período de cinco años anterior.

Comuníquese con Recursos Humanos corporativos a HR@Espererholdings.com si tiene alguna pregunta sobre los límites de la licencia FMLA aplicable a empleados casados.

Licencia intermitente

Los empleados pueden tomar licencia FMLA de manera intermitente (en bloques de tiempo o reduciendo su horario de trabajo diario o semanal normal) o en un horario de trabajo reducido: (i) si es médicamente necesario debido a la condición de salud grave del empleado, para cuidar a un familiar cubierto con una condición de salud grave o para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave; (ii) por el nacimiento de un niño o la colocación de un niño para adopción o cuidado de crianza; o (iii) si la licencia se debe a una exigencia calificada.

El incremento mínimo de tiempo que se puede utilizar para dicha licencia es el incremento mínimo utilizado para fines de control de tiempo y otras licencias, siempre que cualquier incremento no pueda ser mayor a una hora. Toda licencia tomada por el nacimiento, adopción o acogida de un niño debe ser aprobada por el personal de Partners y debe concluir dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento, adopción o acogida del niño.

Cálculo de las vacaciones

El Departamento de Trabajo proporciona la siguiente información sobre el cálculo de la licencia FMLA. Solo la cantidad de licencia real *El tiempo que se tome de licencia FMLA* puede computarse en contra del derecho a licencia FMLA de un empleado. Cuando un empleado toma licencia FMLA por menos de una semana laboral completa, la cantidad de licencia FMLA utilizada se determina como una proporción de la semana laboral real

del empleado. La cantidad de licencia FMLA tomada se divide por la cantidad de horas que el empleado habría trabajado si no hubiera tomado licencia de ningún tipo (incluida la licencia FMLA) para determinar la proporción de la semana laboral FMLA utilizada. Por ejemplo, un empleado que normalmente trabaja 30 horas a la semana pero trabaja solo 20 horas a la semana debido a la licencia FMLA utilizaría un tercio de una semana de licencia FMLA. Un empleador puede convertir el uso de la licencia FMLA en horas siempre que refleje de manera justa la semana laboral real del empleado.

El tiempo que un empleado no tiene programado presentarse a trabajar no se puede contar como licencia FMLA. Si un empleador suspende temporalmente la actividad comercial y no se espera que los empleados se presenten a trabajar durante una o más semanas (por ejemplo, una escuela que cierra dos semanas por las vacaciones de invierno o una planta que cierra durante una semana por reparaciones), los días en que se suspenden las actividades comerciales del empleador no se cuentan como parte de la licencia FMLA del trabajador.

Cuando un día feriado cae durante una semana en la que un empleado está tomando la semana completa de licencia FMLA, la semana completa se cuenta como licencia FMLA. Sin embargo, cuando un día feriado cae durante una semana en la que un empleado está tomando menos de la semana completa de licencia FMLA, el día feriado no se cuenta como licencia FMLA, a menos que el empleado estuviera programado y se esperaba que trabajara en el día feriado y haya usado la licencia FMLA para ese día.

Cuando el horario de un empleado varía tanto que el empleador no puede determinar cuántas horas habría trabajado el empleado durante la semana en la que toma la licencia FMLA, el empleador puede usar un promedio semanal para calcular el derecho a la licencia FMLA del empleado. El promedio semanal se determina por las horas programadas durante los 12 meses anteriores al comienzo de la licencia e incluye todas las horas en las que el empleado tomó cualquier tipo de licencia.

Las horas extra obligatorias que el empleado no trabaje por una razón que califique para la FMLA pueden contarse como licencia FMLA. Sin embargo, las horas extra voluntarias que no se trabajen por una razón que califique para la FMLA pueden no contarse como licencia FMLA.

Aviso de licencia

Los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes del inicio de la licencia, si es previsible. Si no es posible hacerlo con 30 días de anticipación, se debe notificar lo antes posible. Los empleados deben consultar con el personal de Partners para programar cualquier tratamiento médico o supervisión planificada para minimizar las interrupciones en las operaciones de la empresa, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica de la persona que se somete al tratamiento.

El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a la postergación de la licencia hasta que el empleado cumpla con esta política. Si surge una necesidad imprevista de licencia, los empleados deben seguir los procedimientos estándar de notificación de ausencia de la empresa, a menos que circunstancias inusuales impidan al empleado hacerlo. Los empleados que no sigan los procedimientos estándar de notificación de ausencia de la empresa pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Certificación de licencia

Partners Personnel puede solicitar que los empleados proporcionen un certificado de licencia dentro de los 15 días posteriores a su solicitud de licencia, a menos que esto no sea posible. Si Partners Personnel determina que un certificado médico está incompleto o es insuficiente, le proporcionará al empleado una notificación por escrito de las deficiencias y tendrá siete días para subsanar la deficiencia. Si el empleado no subsana la deficiencia dentro del plazo asignado, Partners Personnel puede rechazar la solicitud de licencia.

Si la licencia es necesaria para cuidar a un hijo, cónyuge o padre enfermo, el empleado debe proporcionar una certificación de un proveedor de atención médica que indique: (i) la fecha de inicio de la condición de salud grave; (ii) la duración probable de la condición; (iii) la cantidad estimada de tiempo que el proveedor de atención médica brindará atención; y (iv) la confirmación de que la condición de salud grave justifica la participación del empleado.

Si la licencia es necesaria debido a una condición de salud grave de un empleado, el empleado debe proporcionar una certificación de un proveedor de atención médica que indique: (i) la fecha de inicio de la condición de salud grave; (ii) la duración probable de la condición; y (iii) que el empleado no puede realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto debido a la condición de salud grave del empleado. Si Partners Personnel tiene motivos para dudar de la veracidad de la certificación, Partners Personnel puede exigir, a su cargo, una segunda opinión de un proveedor de atención médica designado por la Compañía. Si la segunda opinión difiere de la primera, Partners Personnel puede exigir, a su cargo, que los empleados obtengan la opinión de un tercer proveedor de atención médica designado o aprobado por Partners Personnel y los empleados. La opinión del tercer proveedor de atención médica será definitiva y vinculante.

Partners Personnel también puede solicitar un certificado médico por otras razones que califiquen para una licencia, en la medida en que no lo prohíba la ley aplicable. Partners Personnel requiere un certificado del proveedor de atención médica del empleado que indique que el empleado está en condiciones de regresar al trabajo. Si no se proporciona este certificado, se denegará la reincorporación hasta que se obtenga el certificado. Si los empleados no proporcionan el certificado dentro de los tres días hábiles posteriores a la fecha de regreso programada del empleado, se considerará que han renunciado voluntariamente. Partners Personnel puede solicitar una recertificación del proveedor de atención médica del empleado de acuerdo con la ley aplicable. Por ejemplo, si la condición médica de un empleado dura más de un año, Partners Personnel puede solicitar un nuevo certificado del proveedor de atención médica del empleado cada 12 meses. Si un empleado se ausenta del trabajo debido a una condición médica continua cubierta por esta política, Partners Personnel puede solicitar un nuevo certificado del proveedor de atención médica del empleado cada seis meses.

Tiempo de salida

Toda licencia FMLA otorgada a empleados elegibles bajo esta política se considerará parte del derecho de 12 semanas laborales por cada 12 meses. Este período de 12 meses es un período de 12 meses "continuo" que se mide hacia atrás desde la fecha en que un empleado usa cualquier licencia, de modo que su derecho a licencia es el saldo del derecho de 12 semanas laborales que no se ha usado durante los 12 meses anteriores. La licencia tomada para cuidar a un hijo recién nacido de un empleado o un niño colocado con él para su cuidado

temporal o adopción debe concluir dentro del año posterior al nacimiento o la colocación del niño. Los empleados no pueden transferir la licencia no utilizada de un período de 12 meses "continuo" al siguiente período de 12 meses "continuo".

La licencia no es remunerada

La licencia bajo esta política no es remunerada. Los empleados pueden tener derecho a un reemplazo salarial según los programas de seguro de licencia médica y familiar estatales aplicables. Los empleados pueden sustituir los días de vacaciones no utilizados por la licencia FMLA no remunerada. La sustitución de la licencia FMLA no remunerada por una licencia remunerada no extiende la duración del período de licencia FMLA.

Cuando los empleados han utilizado todas las vacaciones disponibles, o si los empleados no tienen días de vacaciones disponibles, entonces la licencia no es remunerada.

Beneficios durante la licencia

Los empleados podrán seguir participando en cualquier plan de beneficios de salud y bienestar en el que estuvieran inscritos antes del primer día de licencia FMLA durante un máximo de 12 semanas. Los empleados deben seguir pagando su parte de la prima del seguro. El pago se debe realizar al mismo tiempo que si se hiciera mediante deducción de nómina. Alternativamente, los pagos de primas se pueden realizar en una suma global al comienzo de la licencia FMLA o mensualmente. En algunos casos, Partners Personnel puede recuperar las primas pagadas para mantener la cobertura de salud de los empleados que no regresan al trabajo después de la licencia FMLA. Si la licencia FMLA no remunerada se sustituye por una licencia paga, Partners Personnel deducirá la parte del empleado de la prima del plan de salud como una deducción de nómina regular.

Reinstalación

Al regresar de la licencia FMLA, los empleados serán reintegrados a su puesto original o a un puesto equivalente con salario, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes, sujetos a cualquier defensa a la reintegración permitida por la ley. El uso de la licencia FMLA no resultará en la pérdida de ningún beneficio laboral que un empleado haya obtenido o al que haya tenido derecho antes de la licencia FMLA. Como se describe más detalladamente a continuación, los empleados con licencia FMLA no seguirán acumulando beneficios laborales, como vacaciones, durante la licencia FMLA sin goce de sueldo.

Se puede negar la reincorporación después de una licencia FMLA a ciertos empleados asalariados "clave" en las siguientes circunstancias: (i) si esos empleados se encuentran entre el 10 % de los empleados asalariados mejor pagados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo central; (ii) cuando la negativa a reincorporar al empleado es necesaria porque la reincorporación del empleado causará un daño económico sustancial y grave a las operaciones de la Compañía; y (iii) cuando se notifica al empleado sobre la intención de la Compañía de negar la reincorporación en el momento en que Partners Personnel determina que es necesaria. Si la licencia ya ha comenzado, Partners Personnel le dará al empleado una oportunidad razonable de regresar al trabajo después de la notificación descrita anteriormente.

Otros empleos

Los empleados que se encuentren en licencia no podrán aceptar ningún otro empleo, ni siquiera de manera temporal, sin autorización escrita de la empresa. Si lo hacen, se les dará por terminado el empleo.

No discriminación

Partners Personnel no discriminará a los empleados o solicitantes por solicitar o tomar licencia FMLA. Partners Personnel no interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos previstos por la FMLA por parte de los empleados.

Licencia médica y familiar en California

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cinco o más empleados en los Estados Unidos.

Partners Personnel ofrece licencia médica y familiar de acuerdo con la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA).

Los empleados de California son elegibles para la licencia CFRA si han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses y al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia CFRA sin goce de sueldo dentro de un período de 12 meses por los siguientes motivos:

- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o su colocación en adopción o cuidado temporal;
- Para cuidar al cónyuge del empleado (incluido el cónyuge del mismo sexo), pareja de hecho registrada, persona designada, hijo de cualquier edad, hijo de la pareja de hecho, hermano, padre, suegro, abuelo o nieto;
- Por condición de salud grave del empleado (excluyendo embarazo y parto) que lo incapacite para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo; o
- Para exigencias militares calificadas (relacionadas con el servicio activo cubierto o el llamado al servicio activo cubierto del cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre de un empleado en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos).

Una “persona designada” significa cualquier persona relacionada por sangre o cuya asociación con el empleado sea equivalente a una relación familiar. Los empleados pueden designar a una persona en el momento en que solicitan la licencia. Los empleados están limitados a una persona designada por período de 12 meses para licencia por cuidado familiar y por enfermedad.

Las empleadas que cumplan con los requisitos tienen derecho a una licencia por discapacidad relacionada con el embarazo de hasta cuatro meses, seguida de 12 semanas de licencia CFRA para establecer vínculos con el recién nacido. Consulte la política de licencia por embarazo de California para obtener más información.

Los empleados que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos 30 días tienen derecho a hasta cinco días de licencia por duelo en caso de fallecimiento de un familiar. Esta licencia es independiente de las 12 semanas descritas anteriormente. Los empleados pueden tomar esta licencia por cada fallecimiento de un familiar que se produzca. No es necesario que la licencia se tome de forma consecutiva, pero debe tomarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de fallecimiento del familiar.

La licencia CFRA no es remunerada. Los empleados en California pueden ser elegibles para un reembolso parcial del salario del Seguro de Incapacidad Estatal de California (“SDI”) o del Seguro de Licencia Familiar Remunerada (“PFLI”). PFLI hasta 8 semanas de licencia remunerada en un período de 12 meses para licencia por vínculos afectivos, licencia por cuidado familiar y licencia por urgencia militar. No se requerirá que los empleados utilicen su licencia remunerada antes de ser elegibles para el reembolso del salario. Visite <https://edd.ca.gov/claims.htm> para obtener más información. Los empleados pueden sustituir cualquier vacación disponible por la licencia CFRA no remunerada.

Los empleados pueden tomar licencia CFRA de manera intermitente. La licencia CFRA se ejecuta simultáneamente con la licencia FMLA, excepto la licencia tomada bajo la FMLA por una discapacidad debido al embarazo, parto o condición médica relacionada. Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso previo razonable antes de tomar licencia CFRA, si es previsible, y hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento o la supervisión para evitar la interrupción de las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del paciente.

Partners Personnel puede exigir a los empleados que proporcionen una certificación de un proveedor de atención médica. Para la licencia CFRA para cuidar a un miembro de la familia, la certificación debe incluir: (i) la fecha de inicio de la condición de salud grave; (ii) la duración probable de la condición; (iii) la cantidad estimada de tiempo que el proveedor de atención médica brindará servicios; y (iv) la confirmación de que la condición de salud justifica la participación del empleado. La certificación de licencia CFRA para la propia condición de salud grave de un empleado debe indicar: (i) la fecha de inicio de la condición de salud grave; (ii) la duración probable de la condición; y (iii) una declaración de que el empleado no puede realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto debido a la condición de salud grave. Si Partners Personnel tiene motivos para dudar de la validez de la certificación médica, puede solicitar una segunda opinión. Si la segunda opinión difiere de la primera, Partners Personnel puede exigir, a su cargo, que los empleados obtengan la opinión de un tercer proveedor de atención médica seleccionado por ambas partes. La opinión del tercer proveedor de atención médica será definitiva y vinculante.

Los empleados pueden seguir participando en cualquier plan de beneficios de salud y bienestar en el que estuvieran inscritos antes del primer día de licencia por CFRA durante un máximo de 12 semanas. Los empleados deben seguir pagando su parte de la prima del seguro. El pago debe realizarse al mismo tiempo que si se hiciera mediante deducción de nómina. Alternativamente, los pagos de primas pueden realizarse en una suma global al comienzo de la licencia por CFRA o mensualmente. Partners Personnel puede recuperar las

primas pagadas para mantener la cobertura de salud de los empleados que no regresen al trabajo después de la licencia por CFRA en determinadas situaciones.

Al regresar de la licencia CFRA, los empleados serán reintegrados a su puesto original o a un puesto equivalente con salario, beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes según lo permita la ley. Además, el uso de la licencia CFRA no resultará en la pérdida de ningún beneficio laboral que un empleado haya obtenido o al que haya tenido derecho antes de la licencia CFRA.

Partners Personnel no se negará a contratar, despedir, multar, suspender, expulsar ni discriminar a los empleados por solicitar o tomar licencias de la CFRA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio o intento de ejercicio de los derechos previstos por la CFRA por parte de ningún empleado.

Política de San Francisco para un lugar de trabajo favorable a la familia

Esta política solo se aplica cuando el personal de Partners tiene 20 o más empleados en total.

Los empleados pueden solicitar un horario de trabajo flexible o predecible si:

1. Trabajan dentro de los límites geográficos de San Francisco o están teletrabajando y asignados a una oficina de San Francisco;
2. Trabajan al menos 8 horas semanales regularmente;
3. Hayan sido empleados por Partners Personnel durante 6 meses o más; y
4. Son los principales contribuyentes al cuidado continuo de:
 - Un niño o niños sobre los cuales tienen responsabilidad parental;
 - Una persona o personas con una condición de salud grave que tengan una relación familiar con el empleado; o
 - Una persona que tenga 65 años o más y que tenga una relación familiar con el empleado.

Un acuerdo de trabajo flexible o predecible puede incluir cambios en la cantidad de horas trabajadas, el horario de trabajo, el lugar de trabajo y las tareas o deberes laborales. Los empleados deben presentar una solicitud de acuerdo de trabajo flexible o predecible por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la empresa. La solicitud debe describir:

- el arreglo solicitado;
- la fecha en que el empleado desea que comience el acuerdo;

- cuánto tiempo espera el empleado que dure el acuerdo; y
- Cómo se relaciona la solicitud con la prestación de cuidados.

La Compañía revisará las solicitudes presentadas y responderá dentro de los 21 días. Los empleados recibirán una confirmación por escrito si se concede su solicitud . Si no se concede una solicitud , Partners Personnel programará una reunión con el empleado para participar en un proceso interactivo para discutir alternativas. Después de participar en un proceso interactivo para discutir alternativas, las solicitudes de los empleados pueden ser denegadas si la solicitud causaría una dificultad excesiva. Los empleados recibirán una respuesta por escrito que incluye una explicación de la denegación y un aviso del derecho de los empleados a solicitar una reconsideración dentro de los 30 días y presentar una queja ante la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales de San Francisco (OLSE). Partners Personnel se reunirá con el empleado para discutir cualquier solicitud de reconsideración dentro de los 21 días posteriores a su recepción. Los empleados recibirán una decisión final por escrito dentro de los 14 días posteriores a la reunión.

Licencia médica y familiar de Colorado

Los empleados que hayan ganado al menos \$2,500 en salarios dentro del estado pueden ser elegibles para hasta 12 semanas de beneficios de licencia paga según Colorado FAMLI. Los empleados pueden usar hasta 12 semanas de licencia por año para :

- Cuidado de un niño nuevo, incluidos los niños adoptados y acogidos;
- Cuidarse a sí mismos, si tienen una condición de salud grave;
- Atención a un miembro de la familia por una condición de salud grave;
- Realizar arreglos para el despliegue militar de un miembro de la familia; o
- Abordar las necesidades de seguridad inmediatas y el impacto de la violencia doméstica y/o la agresión sexual.

Los empleados también pueden ser elegibles para hasta cuatro semanas adicionales de beneficios si la licencia se debe a una condición de salud grave relacionada con complicaciones con el embarazo o el parto. La licencia tomada bajo esta política se ejecuta simultáneamente con la FMLA, si corresponde. Si la necesidad de licencia es previsible, los empleados deben notificar la necesidad de tomar la licencia con al menos 30 días de anticipación. Si la licencia es imprevisible, los empleados deben notificar lo antes posible. Los empleados deben programar la licencia de manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de Partners Personnel cuando sea posible. La licencia FAMLI que también califica como licencia bajo la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA) se ejecuta simultáneamente con la licencia FMLA.

Los empleados que se ausentan de la licencia FAMLI tienen derecho a regresar a su mismo puesto o a un puesto con el mismo salario, beneficios y antigüedad o estatus. Los empleados no perderán sus beneficios de

salud durante su licencia y deberán pagar su parte de las primas del seguro médico mientras estén de licencia. Los empleados no recibirán medidas disciplinarias ni represalias por solicitar o utilizar la licencia paga.

Los beneficios pagados por esta licencia son administrados por el estado. Los empleados deben visitar <https://famli.colorado.gov/> para solicitar los beneficios pagados.

Licencia médica y familiar en Connecticut

Partners Personnel ofrece licencias médicas y familiares de conformidad con la Ley de Licencias Remuneradas de Connecticut (CTPL, por sus siglas en inglés) y la Ley de Licencias Médicas y Familiares de Connecticut (CFMLA, por sus siglas en inglés). Partners Personnel no despedirá ni discriminará de ninguna otra manera a los empleados por solicitar o tomar licencias de conformidad con esta política. Partners Personnel no interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o los intentos de ejercicio) de los derechos de los empleados previstos por la CFMLA o la CTPL.

Licencia médica y familiar sin goce de sueldo

Los empleados de Connecticut son elegibles para la licencia CFMLA si han trabajado para Partners Personnel durante al menos tres meses consecutivos. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia CFMLA sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses por los siguientes motivos:

- El nacimiento de un niño y su cuidado durante el primer año después del nacimiento;
- La colocación de un niño con un empleado para su adopción o acogida y el cuidado del niño durante el primer año después de la colocación;
- Para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave;
- Debido a la grave condición de salud de la propia empleada (y si la grave condición de salud resulta en una incapacidad que ocurre durante un embarazo, la empleada puede recibir 2 semanas adicionales de licencia bajo esta política;
- Servir como donante de órganos o de médula ósea;
- Para atender exigencias calificadas derivadas del servicio activo en las fuerzas armadas de un cónyuge, hijo, hija o padre; o
- Para cuidar a un cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano con una lesión o enfermedad grave sufrida durante el servicio activo en las fuerzas armadas.

Los empleados pueden tomar dos semanas adicionales de licencia por problemas de salud relacionados con el embarazo que resulten en incapacidad. La CTFMLA también permite a los empleados elegibles tomar hasta 26 semanas de licencia en un solo período de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio cubierto que tenga

una lesión o enfermedad grave. Es posible que se les exija a los empleados que sustituyan las vacaciones disponibles por la licencia de la CFMLA, pero los empleados conservarán al menos dos semanas de esa licencia.

En virtud de esta política, “familiar” significa, ya sea por sangre, matrimonio, adopción o acogida temporal, el cónyuge, hermano, hijo o hija, abuelo, nieto, padre o persona relacionada con el empleado por sangre o afinidad cuya asociación cercana sea equivalente a esas relaciones familiares. “Condición de salud grave” significa una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que implica (i) atención hospitalaria o (ii) tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.

La licencia por nacimiento o colocación de un niño para adopción o cuidado temporal puede tomarse de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida si Partners Personnel y el empleado están de acuerdo. La licencia por condición de salud grave del empleado, condición de salud grave de un familiar o donación de órganos puede tomarse de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida cuando sea médicamente necesario, pero Partners Personnel puede exigir que el empleado se transfiera temporalmente a un puesto alternativo disponible que tenga un salario y beneficios equivalentes para adaptarse mejor a los períodos recurrentes de licencia.

Los empleados deben avisar con al menos 30 días de anticipación antes de tomar una licencia de CFMLA, si es previsible. Si no es previsible, los empleados deben avisar con la mayor anticipación posible. Si la licencia de CFMLA es para un tratamiento médico planificado, los empleados deben hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento de manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del paciente.

El personal de Partners puede requerir una certificación de un proveedor de atención médica que contenga (i) la fecha en la que comenzó la condición de salud grave, (ii) la duración probable de la condición, (iii) los hechos médicos apropiados dentro del conocimiento del proveedor de atención médica con respecto a la condición; (iv) (si corresponde) una declaración de que el empleado necesita cuidar a su familiar y una estimación de la cantidad de tiempo que necesita para cuidar a la persona; (v) una declaración de que el empleado no puede realizar sus funciones laborales; y (vi) en el caso de certificación para licencia intermitente o licencia en un programa de licencia reducida, las fechas y la duración del tratamiento.

Al regresar de la licencia de la CFMLA, los empleados serán reintegrados al puesto que tenían cuando comenzó la licencia. Si el puesto original no está disponible, el empleado será reintegrado a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Si el empleado no puede realizar su trabajo original por razones médicas, será transferido a un trabajo adecuado a su condición si dicho trabajo está disponible.

Los empleados pueden presentar una queja directamente en el Tribunal Superior o ante el Departamento de Trabajo de Connecticut si creen que se han violado sus derechos de la CFMLA. Para presentar una queja de la CFMLA ante el Departamento de Trabajo de Connecticut, complete y envíe el formulario de queja correspondiente que se encuentra en el [sitio web del Departamento](#) junto con más información. Visite ctpaidleave.org para obtener más información sobre la CTPL.

Seguro de licencia médica y familiar remunerada

La licencia CTPL es pagada por la Autoridad de Licencias Pagadas de Connecticut y los empleados elegibles deben enviar las solicitudes en su [sitio web](#) . Visite ese sitio web para conocer los requisitos de elegibilidad. Esta licencia tiene los mismos usos y se ejecuta simultáneamente con la licencia CTFMLA. Los empleados también pueden recibir beneficios pagos por la licencia tomada según la Ley de Licencia por Violencia Familiar de Connecticut (CTFVLA). Consulte la Política de Violencia Doméstica para obtener más información sobre la CTFVLA. Los empleados pueden complementar la licencia paga con una compensación del programa de compensación para víctimas de la Oficina de Servicios para Víctimas (a partir del 1 de octubre de 2024) y las vacaciones disponibles, pero el monto total no puede exceder el salario semanal habitual del empleado.

Licencia médica y familiar del Distrito de Columbia

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en la nómina durante 20 o más semanas en el año calendario actual o anterior.

Partners Personnel proporciona licencia médica y familiar de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar del Distrito de Columbia (DCFMLA).

Los empleados en el Distrito de Columbia son elegibles para la licencia DCFMLA si han sido empleados continuamente por Partners Personnel durante al menos un año y han trabajado al menos 1,000 horas dentro del período de 12 meses anterior a la licencia.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 16 semanas de licencia sin goce de sueldo en un período de 24 meses por su condición de salud grave.

Además, los empleados elegibles pueden tomar hasta 16 semanas de licencia sin goce de sueldo en un período de 24 meses por las siguientes razones:

- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o su colocación en adopción o cuidado temporal;
- Para la colocación de un niño con el empleado para quien el empleado asume y descarga permanentemente la responsabilidad parental; o
- Para cuidar a un familiar del empleado que padece una condición de salud grave.

“Miembro de la familia” a los efectos de la DCFMLA incluye: cualquier persona con la que el empleado esté relacionado por sangre, custodia legal o matrimonio; cualquier persona con la que el empleado haya compartido una relación comprometida y una residencia mutua en el último año; un niño adoptivo; y cualquier niño que viva con el empleado y para quien el empleado haya asumido permanentemente la responsabilidad parental o para quien el empleado sea el custodio legal.

La licencia bajo esta política no es remunerada. Los empleados pueden ser elegibles para recibir beneficios de reemplazo parcial del salario del Distrito de Columbia durante la totalidad o parte de la licencia de la DCFMLA. El monto del beneficio se determina mediante una escala móvil basada en los ingresos del empleado y está sujeto a un límite semanal. Las determinaciones de beneficios las realiza la Oficina de Licencia Familiar Remunerada del Distrito de Columbia . Para obtener más información, visite <https://dcpaidfamilyleave.dc.gov> .

Los empleados pueden sustituir cualquier vacación disponible por la licencia DCFMLA no remunerada.

Los empleados podrán tomar licencias de manera intermitente (en bloques de tiempo o reduciendo su horario de trabajo semanal o diario normal) o con horario de trabajo reducido. Dichas licencias se concederán caso por caso.

Los empleados deben proporcionar al personal de Partners un aviso previo razonable, si es previsible, y hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento médico para no interrumpir indebidamente las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del paciente.

Partners Personnel puede exigir que los empleados proporcionen una certificación de un proveedor de atención médica en la que se indique la fecha en la que comenzó la condición de salud grave, su duración probable, los datos médicos apropiados que darían derecho al empleado a tomar licencia y una estimación de la cantidad de tiempo que el empleado no podrá realizar su trabajo. Si Partners Personnel tiene motivos para dudar de la validez de una certificación, puede exigir que el empleado obtenga una segunda opinión, aprobada y pagada por la Compañía. Si la segunda opinión difiere de la certificación original, se puede obtener una tercera opinión a cargo de la Compañía de un proveedor de atención médica acordado mutuamente. Esta tercera opinión es definitiva y vinculante. Partners Personnel puede exigir una recertificación posterior sobre una base razonable.

Durante la licencia DCFMLA, Partners Personnel mantendrá la cobertura del empleado bajo cualquier plan de salud grupal aplicable, al mismo nivel y bajo las mismas condiciones en que se hubiera brindado la cobertura si el empleado no estuviera de licencia DCFMLA. Los empleados deben seguir pagando la parte correspondiente de la prima del seguro. Los empleados que se encuentren en licencia de la DCFMLA tendrán derecho a todos los beneficios laborales y a la antigüedad acumulados antes del inicio de la licencia, pero no acumularán antigüedad ni beneficios durante la licencia de la DCFMLA.

Al regresar de la licencia de la DCFMLA, los empleados serán reintegrados a su puesto anterior o a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario, antigüedad y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Sin embargo, si es un empleado asalariado que se encuentra entre los cinco empleados mejor pagados (o los diez empleados mejor pagados si Partners Personnel tiene más de 50 empleados), se le puede negar la reincorporación si Partners Personnel demuestra un daño económico sustancial a sus operaciones no relacionado con la licencia y notifica de inmediato al empleado sobre la negación y las razones de la misma.

Partners Personnel no despedirá ni discriminará de ninguna otra manera a los empleados por solicitar o tomar una licencia de la DCFMLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o los intentos de ejercicio) de los derechos que otorga la DCFMLA por parte de un empleado.

Licencia familiar en Hawái

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 100 o más empleados en Hawái por cada día laboral durante 20 o más semanas en el año calendario actual o anterior.

Partners Personnel ofrece licencia familiar de conformidad con la Ley de Licencia Familiar de Hawái (HFLA).

Los empleados de Hawái tienen derecho a una licencia HFLA si han trabajado para Partners Personnel durante al menos seis meses consecutivos antes de la licencia. Los empleados que reúnen los requisitos pueden tomar hasta cuatro semanas de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses por los siguientes motivos:

- Para cuidar al hijo del empleado o colocarlo en adopción; o
- Para cuidar al hijo, cónyuge o beneficiario recíproco del empleado, o padre con una condición de salud grave.

A los efectos de la HFLA, un “hijo” puede tener cualquier edad e incluye un hijo biológico, adoptado o de acogida, un hijastro o un pupilo legal del empleado. “Padre” incluye un padre biológico, de acogida o adoptivo, un suegro, un padrastro, un tutor legal, un abuelo biológico o adoptivo, o un abuelo político. Un “hermano” incluye un hermano o hermana biológico, adoptado o de acogida, un hermanastro o hermanastra.

A los efectos de la HFLA, un “beneficiario recíproco” se define como dos adultos que son partes de una relación de beneficiario recíproco válida, que requiere que: (i) cada parte tenga al menos 18 años de edad; (ii) ninguna de las partes esté casada o sea parte de otra relación de beneficiario recíproco; (iii) las partes tengan prohibido legalmente casarse entre sí; (iv) cada parte consienta voluntariamente la relación; y (v) cada parte firme una declaración reconociendo la relación de beneficiario recíproco.

La licencia HFLA no es remunerada. Los empleados pueden sustituir las vacaciones disponibles por la licencia HFLA no remunerada.

La licencia HFLA puede tomarse de manera intermitente. Los empleados que tomen licencia HFLA deben notificar a Partners Personnel con anticipación la necesidad de tomarla de una manera que sea razonable y factible, si la licencia es previsible.

El personal de Partners puede exigir a los empleados que proporcionen una certificación escrita para la licencia. En el caso de la licencia basada en el nacimiento de un hijo, la certificación debe ser emitida por un proveedor de atención médica o un tribunal de familia. En el caso de la licencia por la colocación de un niño para su adopción, la certificación debe ser emitida por una agencia de adopción reconocida, el abogado que se encarga de la adopción o la persona designada oficialmente por el padre biológico para seleccionar y aprobar la familia adoptiva. En el caso de la licencia para cuidar a un hijo, cónyuge o padre con una condición de salud grave, la certificación debe ser emitida por el proveedor de atención médica de la persona que requiere atención.

Al regresar de la licencia HFLA, los empleados serán reintegrados a su puesto anterior o a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Si Partners Personnel sufre un despido o una reducción de personal durante la licencia de un empleado y este hubiera perdido un puesto si no hubiera estado de licencia HFLA, el empleado no tiene derecho a ser reincorporado al puesto anterior o equivalente. Los empleados que tomen licencia HFLA no perderán ningún beneficio laboral acumulado antes de la fecha en que comenzó la licencia, excepto cualquier licencia paga que pueda usarse para la licencia HFLA.

Partners Personnel no despedirá ni discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencia HFLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos previstos por la HFLA por parte de un empleado.

Licencia por examen médico en Luisiana

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en Luisiana.

Los empleados pueden tomar un día de licencia sin goce de sueldo para obtener pruebas genéticas médicamente necesarias o exámenes preventivos de detección de cáncer. Los empleados deben notificar con 15 días de anticipación antes de tomar la licencia según esta política. Los empleados deben trabajar con la empresa para programar la licencia de manera que no interrumpa las operaciones normales. Es posible que se les solicite a los empleados que proporcionen documentación que confirme la realización de pruebas o exámenes. Los empleados pueden optar por utilizar la licencia con goce de sueldo disponible como sustituto de la licencia sin goce de sueldo según esta política.

Licencia médica y familiar en Maine

Esta política se aplica solo cuando Partners Personnel tiene 15 o más empleados en una sola ubicación en Maine.

Partners Personnel proporciona licencia médica y familiar de acuerdo con la Ley de Licencia Médica Familiar de Maine (MFMLA).

Los empleados de Maine son elegibles para la licencia MFMLA si han trabajado para Partners Personnel durante 12 meses consecutivos antes de que comience la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 10 semanas de licencia MFMLA sin goce de sueldo en dos años por las siguientes razones:

- Para cuidar al hijo del empleado o del hijo de su pareja de hecho después del nacimiento;
- Para cuidar a un niño de 16 años de edad o menos que esté colocado con el empleado o con la pareja doméstica del empleado en relación con la adopción del niño por parte del empleado o la pareja doméstica del empleado;
- Por condición de salud grave del empleado;

- Para cuidar al hijo de un compañero de convivencia, o al hijo, nieto, padre, compañero de convivencia, hermano o cónyuge del empleado con una condición de salud grave;
- Para la donación de un órgano para un trasplante de órgano humano; o
- Por muerte o condición de salud grave del cónyuge, pareja de hecho, padre, hermano o hijo del empleado si el cónyuge, pareja de hecho, padre, hermano o hijo como miembro de las fuerzas militares estatales o de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, incluida la Guardia Nacional y las Reservas, muere o sufre una condición de salud grave mientras está en servicio activo.

La licencia MFMLA tomada por el nacimiento o la adopción de un niño no se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida a menos que el empleado y Partners Personnel acuerden lo contrario. La licencia MFMLA tomada por donación de órganos o por una condición de salud grave del empleado o de un miembro de su familia se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida cuando sea médicamente necesario, pero Partners Personnel puede requerir que el empleado se transfiera temporalmente a un puesto alternativo disponible para el cual esté calificado y que tenga un salario y beneficios equivalentes.

Los empleados deben avisar con al menos 30 días de anticipación antes de tomarse una licencia y regresar de ella, a menos que se lo impida una emergencia médica. Partners Personnel puede exigir un certificado médico para verificar la cantidad de licencia solicitada. Un empleado que de buena fe confíe en un tratamiento por medio de la oración o medios espirituales de acuerdo con los principios y prácticas de una iglesia o denominación religiosa reconocida puede presentar un certificado de un médico acreditado.

Los empleados pueden mantener sus beneficios laborales durante la licencia MFMLA a su propio costo. Los empleados deben continuar pagando la parte de la prima de seguro que les corresponde durante la licencia MFMLA. Los empleados que regresen de la licencia MFMLA serán reintegrados a su antiguo puesto o a un puesto con un estatus de antigüedad equivalente, beneficios para empleados, salario y otros términos y condiciones de empleo. La Compañía no está obligada a reintegrar al empleado al mismo puesto o a uno similar si las condiciones no relacionadas con la licencia MFMLA del empleado lo hacen imposible.

Partners Personnel no despedirá, multará, suspenderá, expulsará, disciplinará ni discriminará de otro modo a ningún empleado por solicitar o tomar una licencia conforme a la MFMLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o los intentos de ejercicio) de los derechos previstos por la MFMLA por parte de un empleado.

Ley de licencia flexible de Maryland

Esta política solo se aplica cuando el personal de Partners cuenta con 15 o más empleados por cada día laboral durante al menos 20 semanas, ya sea en el año calendario actual o en el anterior.

Los empleados pueden utilizar su licencia paga disponible para cuidar a su hijo, cónyuge o padre enfermo como si el empleado estuviera tomando licencia por su propia enfermedad o licencia por duelo. Esta política

no crea licencia adicional. Para los fines de esta política, hijo significa un hijo adoptivo, biológico o de acogida, un hijastro o un tutelado legal que sea menor de 18 años; o que sea incapaz de cuidar de sí mismo debido a una discapacidad mental o física. Padre significa un padre adoptivo, biológico o de acogida, un padrastro, un tutor legal o una persona que actúe en lugar de los padres.

Licencia médica y familiar remunerada en Massachusetts

Partners Personnel ofrece licencia médica y familiar paga de acuerdo con la Licencia Médica y Familiar Pagada de Massachusetts (PFML).

Los empleados o contratistas independientes de Massachusetts son elegibles para el PFML si han ganado \$6,300 durante los últimos cuatro trimestres calendario y al menos 30 veces más que el monto semanal del PFML que serían elegibles para recibir. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 26 semanas de PFML en un período consecutivo de 52 semanas por cualquier combinación de los siguientes motivos:

- Hasta 12 semanas para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o su colocación en adopción o cuidado temporal;
- Hasta 12 semanas para gestionar cualquier necesidad que surja inmediatamente después de que un miembro de la familia sea desplegado en un país extranjero o haya sido notificado de un próximo despliegue en un país extranjero;
- Hasta 20 semanas en caso de condición de salud grave del empleado que lo incapacite para desempeñar las funciones de su puesto;
- Hasta 12 semanas para cuidar a un familiar del empleado con una condición de salud grave; o
- Hasta 26 semanas para cuidar a un familiar del empleado que sea miembro del servicio cubierto.

Para los efectos de PFML, “miembro de la familia” significa el hermano, cónyuge, pareja de hecho, hijo, nieto, padre, abuelo, padre de su cónyuge o pareja de hecho de un empleado, o una persona que actuó en lugar de los padres del empleado cuando este era un niño menor de edad.

Mientras estén en licencia por maternidad, los empleados recibirán un reemplazo salarial a través del Fondo Fiduciario de Seguridad Familiar y del Empleo. La licencia por maternidad se ejecuta simultáneamente con la licencia tomada conforme a otras leyes estatales y federales aplicables, incluidas la Ley de Licencia Parental de Massachusetts y la Ley de Licencia Médica y Familiar federal, cuando la licencia esté calificada conforme a dichas leyes. Los empleados pueden usar las vacaciones disponibles para complementar el reemplazo salarial parcial conforme a esta política, hasta el 100 % de su salario normal.

La licencia médica obligatoria que se toma por el nacimiento o la colocación de un niño, o cuando un miembro de la familia se encuentra en servicio militar, se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de

licencia reducida. La licencia médica obligatoria que se toma por otros motivos se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida cuando sea médicamente necesario.

Los empleados deben notificar al personal de Partners con al menos 30 días de anticipación la fecha prevista de inicio, duración y fecha de regreso de su PFML. Si hay una demora que resulte de razones fuera del control de los empleados, deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede exigir a los empleados que proporcionen certificaciones para PFML. Cualquier información médica o de salud que se requiera presentar en relación con la certificación PFML de un empleado se mantendrá confidencial y no se divulgará excepto con el permiso del empleado a menos que la divulgación sea requerida por ley.

Durante el período de suspensión del seguro médico, los empleados pueden mantener los beneficios del seguro médico relacionados con el empleo en el mismo nivel y en las mismas condiciones en que se habrían brindado si el empleado hubiera continuado trabajando durante el período de suspensión. Los empleados deben continuar pagando su parte de la prima del seguro.

Los empleados que hayan tomado la licencia por desempleo parcial serán reintegrados a su antiguo puesto o a un puesto equivalente con el mismo estatus, remuneración, beneficios laborales, crédito por antigüedad y antigüedad, a menos que otros empleados con el mismo crédito por antigüedad y estatus en el mismo puesto o en puestos equivalentes hayan sido despedidos debido a las condiciones económicas u otros cambios en las condiciones de trabajo. Si las condiciones económicas o los cambios ocurrieron durante su licencia, al empleado que regrese de la licencia por desempleo parcial se le proporcionará cualquier consideración preferencial para otro puesto al que tenía derecho al comenzar la licencia por desempleo parcial.

Partners Personnel no despedirá, suspenderá, expulsará, disciplinará ni discriminará de otro modo a los empleados por solicitar o aceptar PFML. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos que otorga PFML por parte de un empleado.

Licencia para artículos de primera necesidad de Massachusetts

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados dentro de 75 millas de un lugar de trabajo en Massachusetts.

Los empleados de Massachusetts son elegibles para una licencia bajo esta política si (i) trabajan dentro de las 75 millas de un lugar de trabajo en Massachusetts con al menos 50 empleados, (ii) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses antes de la fecha en que comenzará la licencia, y (iii) han trabajado al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 24 horas de licencia sin goce de sueldo durante un período de 12 meses para (i) participar en actividades escolares directamente relacionadas con el avance educativo de su hijo, incluidas conferencias de padres y maestros o entrevistas para una nueva escuela, (ii) acompañar a su hijo a citas médicas o dentales de rutina, como chequeos o vacunas, o (iii) acompañar a su pariente mayor a citas médicas o dentales de rutina o citas para otros servicios profesionales relacionados con el cuidado del anciano, como entrevistas en hogares de ancianos o hogares grupales.

A los efectos de esta política, “escuela” significa una escuela primaria o secundaria pública o privada, un programa Head Start asistido por la Ley Head Start y un centro de cuidado infantil autorizado. “Familiar de edad avanzada” significa una persona de al menos 60 años de edad que tiene parentesco de sangre o matrimonio con el empleado, incluido uno de sus padres.

Los empleados deben notificar con al menos siete días de anticipación la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política, si es posible. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. La licencia de conformidad con esta política se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de licencias reducido. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados que se toman tiempo libre conforme a esta política deben utilizar las vacaciones existentes para compensar la ausencia. De lo contrario, las licencias conforme a esta política generalmente no son remuneradas .

Licencia médica y familiar en Nueva Jersey

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 30 o más empleados y al menos un empleado en Nueva Jersey durante cada una de las 20 o más semanas calendario del año calendario actual o anterior.

Partners Personnel ofrece licencia familiar y médica de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar de Nueva Jersey (NJFLA).

Los empleados de Nueva Jersey son elegibles para la licencia NJFLA si han trabajado para Partners Personnel durante 12 meses y han trabajado 1000 horas en los 12 meses anteriores a la licencia. Partners Personnel puede negar la licencia NJFLA a los empleados asalariados que se encuentren entre el 5 % mejor pagado de todos los empleados o los siete empleados mejor pagados (lo que sea mayor) si otorgar la licencia causará un daño sustancial y grave a las operaciones de la Compañía. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo durante un período de 24 meses por las siguientes razones:

- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o su colocación en adopción o cuidado temporal;
- Para cuidar a un familiar del empleado que padezca una condición de salud grave;
- En caso de estado de emergencia declarado por el Gobernador, una epidemia de una enfermedad contagiosa, una exposición conocida o sospechada a la enfermedad contagiosa o esfuerzos para prevenir la propagación de una enfermedad contagiosa que requiera que el empleado:
-

- Proporcionar cuidado o tratamiento en el hogar al hijo del trabajador debido al cierre de la escuela o lugar de cuidado infantil, por orden de un funcionario público;
- Para cuidar a un miembro de la familia sujeto a una cuarentena obligatoria como resultado de una enfermedad causada por una epidemia de una enfermedad transmisible o exposición conocida o sospechada a la enfermedad transmisible donde la presencia de ese miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de los demás; o
- Cuidar a un miembro de la familia sujeto a la recomendación de un proveedor de atención médica o una autoridad de salud pública de someterse a una cuarentena voluntaria como resultado de una sospecha de exposición a una enfermedad contagiosa donde la presencia de ese miembro de la familia en la comunidad pondría en peligro la salud de los demás.

Para los fines de la NJFLA, un “miembro de la familia” es un hijo, padre, suegro, hermano, abuelo, nieto, cónyuge, pareja de hecho o pareja en una unión civil, cualquier otro individuo relacionado por sangre con el empleado y cualquier otro individuo con quien el empleado muestre una asociación cercana que sea el equivalente a una relación familiar.

Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tener derecho a hasta 12 semanas de beneficios de seguro por licencia familiar según el Programa de Beneficios por Incapacidad Temporal de Nueva Jersey. Para obtener más información, visite <https://www.myleavebenefits.nj.gov/labor/myleavebenefits/worker/>.

La licencia bajo la NJFLA se ejecutará simultáneamente con cualquier licencia FMLA. La licencia de la NJFLA se puede tomar de manera intermitente en intervalos de al menos una semana si: (i) la licencia intermitente es médicamente necesaria o se toma para cuidar o vincularse con un recién nacido, un niño de acogida o adoptado; (ii) la licencia se toma dentro de los 12 meses posteriores a cada condición de salud o dentro del período de 12 meses posteriores al nacimiento o la colocación de un niño de acogida o adoptado; (iii) el empleado da el aviso requerido de la licencia; y (iv) el empleado hace un esfuerzo razonable para programar su licencia de manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía. La licencia de la NJFLA también se puede tomar de manera intermitente en el caso de una licencia tomada debido a una epidemia de una enfermedad contagiosa. Los empleados pueden tomar una licencia con horario reducido para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave durante 12 meses consecutivos. Los empleados deben proporcionar al menos 15 días de aviso antes de tomar una licencia intermitente.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 30 días de anticipación sobre su necesidad de licencia según la NJFLA. Partners Personnel puede exigir a los empleados que proporcionen un certificado de la licencia emitido por un proveedor de atención médica, una escuela, un lugar de cuidado infantil, una autoridad de salud pública o un funcionario público.

Durante la licencia de NJFLA, los empleados pueden mantener la cobertura de cualquier póliza de seguro médico grupal, contrato de suscripción grupal o plan de atención médica en el nivel y en las condiciones en que se les hubiera brindado si hubieran continuado en su empleo. Los empleados deben continuar pagando su parte de la prima del seguro.

Los empleados que regresen de una licencia de NJFLA serán reintegrados a su antiguo puesto o a un puesto equivalente de antigüedad, estatus, beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo similares. Si Partners Personnel sufre una reducción de personal o un despido durante la licencia de NJFLA y el empleado hubiera perdido su puesto, es posible que no sea reintegrado a su puesto anterior o equivalente.

Partners Personnel no discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencias de la NJFLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos que otorga la NJFLA a un empleado.

Licencia médica y familiar en Nueva York

Los empleados de Nueva York pueden ser elegibles para el reemplazo de salario bajo la Ley de Beneficios por Discapacidad y los Beneficios de Licencia Familiar Pagada de Nueva York si no pueden trabajar debido a una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo, durante el embarazo y/o el parto, para vincularse con un nuevo hijo, cuidar a un familiar enfermo o necesitan abordar una exigencia militar calificada.

Para obtener más información, consulte la política de licencia familiar paga de Nueva York a continuación o visite: <https://paidfamilyleave.ny.gov/>.

Licencia familiar remunerada en Nueva York

Los empleados de Nueva York pueden ser elegibles para una licencia familiar paga (“PFL”) si: (i) trabajan regularmente 20 horas o más por semana y han estado empleados durante al menos 26 semanas laborales consecutivas antes de su primer día completo de PFL, o (ii) trabajan regularmente menos de 20 horas por semana y han estado empleados durante al menos 175 días antes de su primer día completo de PFL.

Los empleados elegibles tendrán derecho a tiempo libre remunerado del trabajo, que se tomará en incrementos de día completo: (i) para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, (ii) para vincularse con un niño después del nacimiento o la colocación para adopción o cuidado de crianza dentro de los primeros 12 meses después del nacimiento o la colocación, o (iii) o cualquier exigencia calificada que surja del estado del cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre del empleado como servicio militar activo (o se les ha notificado de un llamado o una orden inminente al servicio activo). Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia durante un período de 52 semanas y recibir el menor de los siguientes valores: 67% de su salario semanal promedio o el salario semanal promedio del estado.

“Miembro de la familia” significa un hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho. Los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de que comience la PFL si el motivo que califica para la licencia es previsible. Si no es previsible, los empleados deben notificar lo antes posible y dentro del tiempo prescrito por los requisitos de notificación habituales y habituales de la Compañía. Si no se notifica a tiempo, la PFL puede demorarse o denegarse.

Los empleados elegibles que deseen tomar PFL deben cumplir con los requisitos de certificación aplicables y es posible que se les solicite que proporcionen documentación adicional (como copias de órdenes militares), según lo permita la ley.

En la medida en que lo permita la ley, los empleados pueden optar por cargar todo o parte de su PFL a los días de vacaciones disponibles y recibir el pago completo. En tales casos, Partners Personnel puede solicitar el reembolso a la compañía aseguradora de discapacidad de la Compañía de los beneficios de PFL adeudados antes de que la compañía aseguradora de discapacidad de Partners Personnel pague dichos beneficios de PFL a los empleados.

Si un empleado solicita PFL por razones que también califican para una licencia FMLA, su PFL se ejecutará simultáneamente con su licencia FMLA.

La licencia por discapacidad y el PFL no se pueden utilizar al mismo tiempo. Los empleados no tendrán derecho al PFL si su licencia familiar combinada con la licencia por discapacidad excede las 26 semanas durante las mismas 52 semanas calendario consecutivas.

Partners Personnel reintegrará a un empleado que regresa de una licencia al mismo puesto o a uno comparable. Mientras estén de licencia, los empleados seguirán recibiendo la cobertura de seguro médico existente, siempre que sigan pagando su parte de las primas de seguro médico. Los empleados pueden perder la cobertura retroactivamente a la fecha de vencimiento de una prima impaga (previa notificación adecuada de nuestra compañía) si no pagan su parte de la prima en forma oportuna.

Licencia médica y familiar en Oregón

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados en Oregón por cada día laboral durante 20 o más semanas en el año calendario actual o anterior.

Partners Personnel ofrece licencia familiar y médica de conformidad con la Ley de Licencia Familiar de Oregón (OFLA).

Los empleados de Oregón son elegibles para la licencia OLFA si han sido empleados de Partners Personnel durante al menos 180 días y han trabajado un promedio de al menos 25 horas por semana durante los 180 días inmediatamente anteriores a la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo dentro de un período de un año por las siguientes razones:

- para cuidar una enfermedad, lesión o condición de un niño que requiera atención domiciliaria;
- para cuidar al hijo de un empleado cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado debido a una emergencia de salud pública;
- para licencia por duelo después de la muerte de un miembro de la familia (limitada a 2 semanas por cada muerte y un total de 4 semanas dentro de cualquier período de un año, que se tomarán dentro de los 60 días posteriores a que se notifique la muerte al empleado); o
- la propia enfermedad, lesión o condición del empleado relacionada con el embarazo o el parto que lo incapacita de tal manera que no puede realizar su trabajo.

Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tomar hasta 10 días de licencia por duelo sin goce de sueldo por cada familiar que fallezca, hasta un máximo de 4 semanas en un período de 12 meses, que se contabilizarán para el total de 12 semanas de licencia familiar que el empleado puede tomar según esta política. Esta licencia se puede tomar para hacer los arreglos necesarios por la muerte del familiar, para asistir a los servicios funerarios o conmemorativos del familiar y para lamentar la muerte del familiar. La licencia utilizada por estos motivos debe tomarse dentro de los 60 días de recibir la notificación de la muerte de un familiar.

Los empleados tienen derecho a tiempo libre **remunerado** por licencia médica, familiar o de seguridad que califiquen. La licencia familiar que califica incluye: el nacimiento de un hijo; el vínculo con un hijo en el primer año después del nacimiento, a través de la adopción o cuando se lo coloca en el hogar del empleado a través de un hogar de acogida; o para cuidar a un familiar con una enfermedad o lesión grave. La licencia médica está reservada para que los empleados se cuiden a sí mismos si sufren una enfermedad o lesión grave. La licencia de seguridad está destinada a sobrevivientes de agresiones sexuales, violencia doméstica, acoso o acecho. Los empleados pueden solicitar beneficios a través de paidleave.oregon.gov o a través del plan equivalente de la empresa, si corresponde.

La licencia por ausencia laboral puede tomarse de manera intermitente. Los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de tomar la licencia por ausencia laboral, a menos que se lo impida una emergencia médica. Si el empleado no puede notificar con 30 días de anticipación, debe notificar a Partners Personnel dentro de las 24 horas posteriores a su ausencia. Los empleados pueden designar un representante personal para que notifique en su nombre, si es necesario. Partners Personnel notificará por escrito la elegibilidad o el motivo de la inelegibilidad de un empleado para cualquier licencia por ausencia laboral dentro de los cinco días hábiles posteriores a la solicitud de licencia por ausencia laboral del empleado. Si la licencia por ausencia laboral se debe a un tratamiento médico planificado, los empleados deben hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento a fin de minimizar la interrupción de las operaciones de la Compañía.

Partners Personnel puede exigir una explicación de la necesidad de la licencia OFLA. Partners Personnel puede exigir una verificación médica de la necesidad de la licencia OFLA. Partners Personnel puede exigir a los empleados que obtengan la opinión de un segundo proveedor de atención médica designado por Partners Personnel, a cargo de la Compañía.

Los empleados pueden mantener cualquier seguro médico grupal durante la licencia OFLA en los mismos términos que si hubieran continuado trabajando. Los empleados deben continuar pagando su parte de la prima del seguro. Si el empleado no regresa al trabajo después de la licencia OFLA, Partners Personnel puede deducir los montos pagados por su cobertura de seguro médico de cualquier monto adeudado al empleado o recuperar los montos directamente del empleado.

Al regresar de la licencia OFLA, los empleados serán reintegrados a su antiguo puesto. Si el puesto ya no existe, los empleados serán reintegrados a un puesto disponible equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Si no hay un puesto equivalente disponible en el antiguo lugar de trabajo, se le puede ofrecer al empleado un puesto equivalente en un lugar de trabajo ubicado a 20 millas del antiguo lugar de trabajo.

Partners Personnel no discriminará a los empleados o solicitantes por solicitar o tomar licencia de OFLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos otorgados por OFLA por parte de un empleado.

Licencia paga en Oregón

Los empleados que hayan ganado al menos \$1,000 durante el año anterior pueden ser elegibles para licencia pagada según el programa de Licencia Pagada de Oregon. Los empleados pueden tomar hasta 12 semanas de licencia pagada por año por las siguientes razones:

- Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad o lesión grave;
- Para crear un vínculo con un nuevo niño después del nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida;
- pasar por el proceso legal requerido para la colocación de un niño de acogida o la adopción de un niño;
- Licencia médica durante el estado de salud grave del propio empleado; y
- Licencia segura para sobrevivientes de agresión sexual, violencia doméstica, acoso o acecho.

Los empleados pueden tomar 2 semanas adicionales de licencia paga por licencia médica relacionada con el embarazo.

El monto del pago se basará en el salario promedio del empleado del año anterior. Los empleados pueden solicitar licencia con Paid Leave Oregon en línea en o solicitar una solicitud en papel al Departamento de Empleo de Oregon por correo electrónico en o por teléfono al 833-854-0166. Si un empleado ha trabajado para Partners Personnel durante más de 90 días, esta licencia está protegida .

Los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de tomar una licencia según esta política si se prevé que la tomarán . Si la licencia se debe tomar inesperadamente, los empleados deben notificar verbalmente dentro de las 24 horas posteriores al inicio de la licencia y proporcionar una notificación por escrito dentro de los tres días posteriores al inicio de la licencia. Si el motivo por el que un empleado utiliza la licencia paga también califica para una licencia según la Ley de Licencia Médica Familiar, entonces los empleados deben tomar la licencia disponible al mismo tiempo.

Licencia parental y familiar en Rhode Island

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Partners Personnel ofrece licencia médica y familiar de conformidad con la Ley de Licencia Médica Parental y Familiar de Rhode Island (RIPFMLA).

Los empleados de Rhode Island son elegibles para la licencia RIPFMLA si trabajan un promedio de 30 horas o más por semana y han trabajado para Partners Personnel durante 12 meses consecutivos antes de la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 13 semanas consecutivas de licencia RIPFMLA sin goce de sueldo para utilizarlas dentro de dos años calendario por las siguientes razones:

- Por enfermedad grave del trabajador;
- Para cuidar al padre, cónyuge, hijo, suegro o suegra del empleado que padece una enfermedad grave; o
- Para cuidar al hijo del empleado (de 16 años o menos) después del nacimiento o la adopción.

Los empleados pueden tomar hasta diez horas de licencia sin goce de sueldo durante cualquier período de doce meses para asistir a conferencias escolares u otras actividades relacionadas con la escuela para un niño si son el padre, el padre adoptivo o el tutor de ese niño. Los empleados deben notificar con al menos 24 horas de anticipación la necesidad de utilizar esta licencia.

por enfermedad de la RIPFMLA no se puede tomar de forma intermitente. Los empleados que tomen licencia en virtud de la RIPFMLA deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de tomarla y regresar de la licencia, a menos que se lo impida una emergencia médica. Partners Personnel puede exigir un certificado médico escrito que especifique la duración probable de la licencia del empleado.

Los empleados pueden ser elegibles para hasta 7 semanas de reemplazo parcial del salario bajo el Seguro por Incapacidad Temporal (TDI) de Rhode Island o el Programa de Seguro para Cuidadores Temporales (TCI). Tanto el TDI como el TCI se aplican simultáneamente con las licencias médicas y familiares estatales y federales. Para obtener más información o presentar un reclamo, visite <https://dlt.ri.gov/individuals/temporary-disability-caregiver-insurance>.

Los empleados pueden seguir participando en cualquier programa de beneficios de salud en el que estuvieran inscritos antes del primer día de licencia durante la duración de la misma. Antes de comenzar la licencia RIPFMLA, los empleados deben pagar la prima requerida para mantener sus beneficios de salud vigentes durante su licencia. Partners Personnel devolverá el pago al empleado dentro de los diez días posteriores a su regreso de la licencia.

Al regresar de la licencia RIPFMLA, los empleados serán restaurados a su puesto original o a un puesto con antigüedad, estatus, beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes, incluidos los beneficios complementarios y los créditos de servicio a los que el empleado tenía derecho cuando comenzó su licencia.

Partners Personnel no despedirá, multará, suspenderá, expulsará, disciplinará ni discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencia de RIPFMLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos otorgados por RIPFMLA por parte de un empleado.

Licencia parental y familiar en Vermont

Las disposiciones de licencia por maternidad o paternidad de esta política se aplican únicamente cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados que trabajan un promedio de al menos 30 horas por semana durante un año. Las disposiciones de licencia familiar de esta política se aplican únicamente cuando Partners Personnel tiene 15 o más empleados que trabajan un promedio de al menos 30 horas por semana durante un año.

Partners Personnel ofrece licencia parental y familiar de conformidad con la Ley de Licencia Parental y Familiar de Vermont (VPFLA).

Los empleados de Vermont son elegibles para la licencia VPFLA si han trabajado un promedio de al menos 30 horas por semana durante los 12 meses anteriores a la licencia. Los empleados elegibles pueden tomarse hasta 12 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses por las siguientes razones (“Razones elegibles”):

- Por enfermedad grave del trabajador;
- Para cuidar al hijo del empleado, al hijastro, al tutelado que vive con el empleado, al hijo adoptivo, al padre, al cónyuge o al padre con una enfermedad grave;
- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento; o
- Para la colocación inicial de un niño (de 16 años o menos) con el empleado con fines de adopción.

Además, los empleados de Vermont pueden tomar hasta cuatro horas de tiempo libre no remunerado en un período de 30 días, sin exceder las 24 horas en cualquier período de 12 meses por las siguientes razones:

- Asistir o acompañar al hijo, hijastro, hijo adoptivo o tutelado del empleado que viva con el empleado o al padre, cónyuge o suegro del empleado a citas médicas o dentales de rutina;
- Acompañar al padre, cónyuge o suegro del empleado a otras citas para servicios profesionales relacionados con su cuidado y bienestar;
- Para responder a una emergencia médica que involucre al hijo, hijastro, hijo adoptivo o tutelado del empleado que viva con el empleado o al padre, cónyuge o suegro del empleado; o
- Participar en actividades preescolares o escolares directamente relacionadas con el avance educativo académico de su hijo, hijastro, hijo adoptivo o tutelado que viva con ellos, como por ejemplo una conferencia de padres y maestros.

Para tener derecho a estos tipos adicionales de licencia, los empleados deben hacer un intento razonable de programar dichas citas fuera del horario laboral habitual. Los empleados deben notificar la necesidad de licencia según esta política lo antes posible y no menos de siete días antes de la fecha prevista para la licencia

solicitada. En el caso de una emergencia en la que un requisito de notificación con siete días de antelación tendría un impacto adverso grave, se debe notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia.

La licencia VPFLA no es remunerada. Los empleados pueden sustituir hasta seis semanas de vacaciones disponibles por la licencia VPFLA no remunerada.

Los empleados pueden tomar licencia VPFLA de manera intermitente. Los empleados que tomen licencia bajo la VPFLA deben proporcionar un aviso escrito razonable de su intención de tomar licencia VPFLA, incluyendo la fecha en que se espera que comience la licencia y su duración estimada. Si el evento que requiere la licencia es el nacimiento o la adopción de un niño, no se requiere un aviso con más de seis semanas de anticipación. Los empleados pueden regresar de la licencia antes de lo estimado con la aprobación de la Compañía. Los empleados deben proporcionar un aviso razonable de la necesidad de extender la licencia. Si la licencia VPFLA se solicita debido a una enfermedad grave del empleado o de un miembro de la familia, Partners Personnel puede requerir un certificado de un médico para verificar la condición, la necesidad de la licencia y la cantidad de licencia solicitada.

Los empleados seguirán recibiendo prestaciones laborales durante la duración de la licencia en el mismo nivel y en las mismas condiciones que las que habrían recibido si hubieran continuado en el empleo durante la duración de la licencia. Los empleados deben seguir pagando su parte de la prima del seguro.

Al regresar de la licencia VPFLA, a los empleados se les ofrecerá el mismo trabajo o uno comparable con el mismo nivel de remuneración, beneficios laborales, antigüedad y cualquier otro término o condición del empleo existente cuando comenzó su licencia. Sin embargo, esto no se aplica si el empleado recibió un aviso o había dado aviso de que el empleo terminaría durante la licencia VPFLA. A los empleados tampoco se les ofrecerá el mismo puesto si su trabajo hubiera sido terminado o el empleado hubiera sido despedido por razones no relacionadas con su licencia, o si el empleado realizó servicios únicos y contratar a un reemplazo permanente durante la licencia (después de darle un aviso razonable al empleado de la intención de hacerlo) era la única alternativa disponible.

Partners Personnel no discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencias de la VPFLA. Partners Personnel no interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos que otorga la VPFLA por parte de un empleado.

Licencia médica y familiar remunerada en Washington

Partners Personnel proporciona licencia familiar y médica de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica Pagada de Washington (WA-PFMLA).

Los empleados de Washington son elegibles para la licencia WA-PFMLA si han trabajado al menos 820 horas en Washington durante los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario completados o los últimos cuatro trimestres calendario completados inmediatamente antes de solicitar la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de licencia en un período de 52 semanas por las siguientes razones:

- Por estado grave de salud del trabajador;
- Para cuidar, incluyendo atención física o psicológica, al hijo, nieto, abuelo, padre, hermano o cónyuge del empleado con una condición de salud grave;
- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o la colocación (de 18 años o menos);
- Por muerte postnatal o muerte fetal del hijo de un empleado; o
- Debido a ciertas exigencias militares calificadas, incluida la preparación para las actividades militares previas y posteriores al despliegue de un miembro de la familia, o para atender cuestiones de cuidado infantil relacionadas con el despliegue militar de un miembro de la familia.

Si una empleada elegible enfrenta múltiples eventos calificadores en un solo año, puede tomar hasta 16 semanas de licencia WA-PFMLA. Si una empleada elegible sufre una condición de salud grave durante el embarazo que resulte en incapacidad, puede tomar hasta 18 semanas de licencia WA-PFMLA. La licencia WA-PFMLA se ejecuta simultáneamente con la licencia FMLA. Las empleadas que toman licencia debido a la muerte posnatal o muerte fetal de un niño pueden tomar licencia paga durante los siete días calendario posteriores a la muerte.

Los empleados pueden recibir beneficios salariales parciales durante la licencia WA-PFMLA a través del programa de Licencia Médica y Familiar Pagada de Washington, que es administrado por el Departamento de Seguridad del Empleo de Washington (el "ESD"). El monto del reemplazo salarial parcial está sujeto a un límite semanal. A excepción de la licencia WA-PFMLA tomada por el nacimiento o la colocación de un niño, el ESD puede imponer un período de espera de siete días calendario antes de proporcionar los beneficios de reemplazo salarial parcial. Este período de espera no reduce la duración máxima de la licencia WAP-FMLA y no se aplica a la licencia médica tomada por el nacimiento de un niño. Puede encontrar más información sobre cómo calcular el monto del beneficio de reemplazo salarial parcial en <https://www.paidleave.wa.gov/>.

Los beneficios de reemplazo parcial del salario serán pagados por ESD, no por la Compañía. Los empleados no recibirán pago de Partners Personnel mientras estén en licencia WA-PFMLA a menos que elijan usar las vacaciones disponibles para "complementar" el reemplazo parcial del salario de ESD para recibir su salario completo. Los empleados no continúan acumulando vacaciones mientras están en licencia WA-PFMLA.

Los empleados pueden tomar licencia WA-PFMLA de forma intermitente. Los empleados que tomen licencia en virtud de la WA-PFMLA deben notificar al personal de Partners con al menos 30 días de anticipación, si es previsible. Si la licencia no es previsible, los empleados que tomen licencia en virtud de la WA-PFMLA deben notificar con la mayor anticipación posible. En el caso de licencia WA-PFMLA para tratamiento médico planificado, los empleados deben hacer esfuerzos razonables para programar el tratamiento de manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del paciente.

Los empleados que soliciten una licencia WA-PFMLA por una condición de salud grave propia o la de un familiar deberán presentar la documentación de un proveedor de atención médica que certifique la condición de salud grave. Los empleados que soliciten una licencia WA-PFMLA por una exigencia militar que cumpla con los requisitos deberán presentar una autorización de servicio activo u otra documentación militar formal.

Mientras Partners Personnel tenga 50 o más empleados, la licencia WA-PFMLA está protegida laboralmente. Esto significa que cuando un empleado regresa de la licencia, será reintegrado al mismo puesto o a uno equivalente. Los empleados pueden seguir participando en cualquier plan de beneficios de salud y bienestar en el que estuvieran inscritos antes de la licencia WA-PFMLA. Los empleados deben seguir pagando su parte de la prima del seguro. En algunos casos, Partners Personnel puede recuperar las primas pagadas para mantener la cobertura de salud de los empleados que no regresen al trabajo después de la licencia WA-PFMLA.

Partners Personnel no discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencia bajo la WA-PFMLA. Partners Personnel no interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos que otorga la WA-PFMLA por parte de un empleado.

Licencia por la Ley de Atención Familiar de Washington

Según la Ley de Atención Familiar de Washington (FCA), los empleados tienen derecho a utilizar sus vacaciones ganadas para cuidar de sus:

- hijo biológico, adoptado o de crianza , hijastro, tutelado legal o persona sobre quien el empleado actúa *en lugar de los padres* que tiene una condición de salud que requiere tratamiento o supervisión; o
- cónyuge, padre biológico o adoptivo, suegro o abuelo que tenga una emergencia o una condición de salud grave.

Los empleados no pueden tomar esta licencia hasta que la hayan obtenido y tengan derecho a utilizarla. Los empleados no pueden tomar la licencia FCA por sus propias condiciones médicas personales; solo está disponible para el cuidado de los miembros de la familia del empleado.

Partners Personnel no discriminará a los empleados por solicitar o tomar licencias en virtud de la FCA. Partners Personnel no interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos previstos por la FCA por parte de un empleado.

Licencia médica y familiar de Wisconsin

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cincuenta o más empleados permanentes en Wisconsin.

Partners Personnel ofrece licencia médica y familiar de acuerdo con la Ley de Licencia Médica y Familiar de Wisconsin (WFMLA).

Los empleados de Wisconsin son elegibles para la licencia WFMLA si han trabajado para Partners Personnel durante al menos 52 semanas consecutivas antes de la licencia y han trabajado al menos 1000 horas durante el período de 52 semanas anterior a la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar las siguientes cantidades de licencia sin goce de sueldo en un año calendario por los siguientes motivos:

- 6 semanas de licencia de la WFMLA para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento o la colocación para adopción o como condición previa para la adopción, si la licencia comienza dentro de las 16 semanas posteriores al nacimiento o la colocación del niño;
- 2 semanas de licencia de la WFMLA para cuidar al hijo, cónyuge, pareja de hecho o padre del empleado con una condición de salud grave; o
- 2 semanas de licencia WFMLA debido a la condición de salud grave del empleado que lo incapacita para realizar sus tareas laborales.

Ningún empleado puede tomar más de ocho semanas de licencia familiar en un período de un año calendario. La licencia WFMLA se aplica simultáneamente con la licencia FMLA. Los empleados pueden tomar la licencia WFMLA de manera intermitente.

La licencia WFMLA no es remunerada. Los empleados pueden sustituir las vacaciones disponibles por la licencia WFMLA no remunerada.

Los empleados que tomen licencia bajo la WFMLA deben notificar con anticipación al personal de Partners de una manera razonable y factible sobre el nacimiento esperado de su hijo o la colocación de un niño para adopción o como condición previa para la adopción. Los empleados que tomen licencia bajo la WFMLA deben notificar con anticipación al personal de Partners de una manera razonable y factible sobre cualquier tratamiento médico planificado para ellos mismos o su hijo, cónyuge, pareja de hecho o padre y hacer esfuerzos razonables para programar el tratamiento médico o la supervisión de modo que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del paciente.

Para licencias debido a condición de salud grave del empleado o para el cuidado de su hijo, cónyuge, pareja de hecho o padre con una condición de salud grave, Partners Personnel puede solicitar certificación emitida por el proveedor de atención médica o practicante de la Ciencia Cristiana de la persona que contenga lo siguiente:

- Que el hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre o empleado padece una condición de salud grave;
- La fecha en que comenzó el estado de salud grave y su duración probable;
- Dentro del conocimiento del proveedor de atención médica o del practicante de la Ciencia Cristiana, los hechos médicos relacionados con la condición de salud grave; y

- Si el empleado solicita licencia médica, una explicación del grado en que el empleado no puede realizar sus tareas laborales.

Partners Personnel podrá exigir al empleado que obtenga la opinión de un segundo proveedor de atención médica, elegido y pagado por Partners Personnel, respecto de cualquier información certificada anteriormente.

En virtud de la WFMLA, Partners Personnel mantendrá la cobertura de seguro médico grupal en las condiciones que se aplicaban inmediatamente antes de que comenzara la licencia de la WFMLA si el empleado continúa haciendo cualquier contribución requerida para participar en el plan de seguro médico grupal. Si se proporciona cobertura de seguro médico, Partners Personnel puede exigir que el empleado pague la prima completa del empleado por ocho (8) semanas de cobertura en una cuenta de depósito en garantía que devengue intereses en una institución financiera. Los empleados pueden pagar el gasto en cuotas iguales a intervalos regulares durante al menos un período de 12 meses. Partners Personnel devolverá al empleado cualquier pago, más los intereses, cuando el empleado finalice su empleo con Partners Personnel. Si un empleado finaliza su empleo con Partners Personnel durante o dentro de los 30 días posteriores a un período de licencia de la WFMLA, Partners Personnel puede deducir de la cuenta de depósito en garantía cualquier prima o gasto pagado por Partners Personnel por la cobertura de seguro médico grupal del empleado mientras estaba de licencia de la WFMLA.

Los empleados que regresan de una licencia WFMLA no tienen derecho a un beneficio o puesto de trabajo, ni a la acumulación de antigüedad a los que no habrían tenido derecho si no hubieran tomado la licencia WFMLA.

Al regresar de la licencia WFMLA, los empleados serán reintegrados a su antiguo puesto si el puesto está vacante. Si el puesto no está vacante, Partners Personnel colocará al empleado en un puesto equivalente con remuneración, beneficios, turnos de trabajo, horas y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Partners Personnel no reducirá ni negará ningún beneficio laboral que el empleado haya acumulado antes de que comenzara su licencia WFMLA.

Partners Personnel no discriminará a los empleados o solicitantes por solicitar o tomar licencias de la WFMLA. Partners Personnel tampoco interferirá, restringirá ni negará el ejercicio (o intento de ejercicio) de los derechos que otorga la WFMLA por parte de un empleado.

Licencia por paternidad

Las licencias por maternidad o paternidad en las siguientes políticas se proporcionan además de cualquier licencia familiar o médica federal o estatal.

Licencia por embarazo en California

Esta política se aplica a los empleados de California únicamente cuando Partners Personnel tiene cinco o más empleados en total.

Las empleadas de California que estén discapacitadas por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas tienen derecho a tomar una licencia por discapacidad por embarazo sin goce de sueldo ("PDL") de hasta cuatro meses. La PDL puede incluir tiempo libre para atención prenatal, náuseas matinales intensas, reposo en cama ordenado por el médico, parto y recuperación del parto.

La licencia por enfermedad temporal (PDL) es independiente y distinta de las políticas de FMLA y CFRA de la Compañía. Los empleados que son elegibles para la PDL también pueden ser elegibles para tomar una licencia según las políticas de FMLA y CFRA de la Compañía. La licencia tomada según la PDL se aplica simultáneamente con la FMLA, pero no con la CFRA. La licencia combinada máxima que los empleados pueden tomar según esta política de PDL y las políticas de FMLA y CFRA es de cuatro meses (por razones que califican para la PDL), más 12 semanas (por razones que califican para la CFRA), lo que totaliza 7 meses. La licencia por enfermedad temporal no necesita tomarse en un período continuo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel sobre su intención de tomar licencia por PDL lo antes posible. La notificación debe incluir el momento y la duración previstos. Si la necesidad de licencia o transferencia es previsible, los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de que comience la licencia por PDL o la transferencia. Los empleados deben consultar a Partners Personnel sobre la programación de cualquier tratamiento médico o supervisión planificados para minimizar la interrupción de las operaciones de la Compañía. Cualquier programación de este tipo está sujeta a la aprobación del proveedor de atención médica del empleado. Si no es posible notificar con 30 días de anticipación, se debe notificar lo antes posible. El incumplimiento de estas reglas puede resultar en el aplazamiento de la licencia hasta que el empleado cumpla con este requisito de notificación.

Los empleados pueden solicitar una transferencia médicamente recomendable a un puesto o a tareas menos extenuantes. Las solicitudes de transferencia se concederán en la medida en que Partners Personnel pueda atenderlas razonablemente. Los empleados que soliciten una licencia intermitente o una licencia con horario reducido pueden ser transferidos, a discreción de la Compañía, a un puesto más adecuado para dicha licencia y para el cual el empleado esté calificado. El puesto al que se transfiera a un empleado tendrá el mismo salario y los mismos beneficios que su puesto anterior.

La licencia por incapacidad por embarazo generalmente comienza cuando lo ordena el médico de la empleada. Las empleadas deben proporcionar a Partners Personnel una certificación de un proveedor de atención médica que certifique la necesidad de tomar PDL. La certificación debe incluir: (i) la fecha en que la empleada quedó incapacitada debido al embarazo; (ii) la duración probable de la incapacidad; y (iii) una declaración de que, debido a la incapacidad, la empleada no puede realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto sin riesgo indebido para ella misma, el embarazo u otras personas. Se requiere una recertificación si se solicita PDL después de la expiración del tiempo estimado por el proveedor de atención médica. El no presentar la recertificación requerida puede resultar en la terminación de la licencia. Partners Personnel requerirá la certificación del proveedor de atención médica de la empleada de que la empleada está en condiciones de regresar al trabajo. El no proporcionar esta certificación resultará en la denegación de la reincorporación hasta que se obtenga el certificado. Si un empleado no regresa a trabajar inmediatamente después de que expire su PDL aprobada o no proporciona la certificación que indique que está en condiciones

de regresar a trabajar dentro de los tres días posteriores a su regreso al trabajo, se considerará que ha renunciado voluntariamente.

La licencia puede tomarse de manera intermitente o en un horario de trabajo reducido cuando sea médicamente aconsejable. El incremento de tiempo más pequeño que se puede utilizar para dicha licencia es el incremento más pequeño utilizado para fines de control de tiempo y otras licencias. En ningún caso el incremento de la licencia será mayor a una hora. Estos incrementos no tienen como objetivo restringir que los empleados tomen más de una hora de licencia, solo determinar cómo se contabiliza el tiempo libre .

Los empleados en PDL no están autorizados a aceptar ningún otro empleo, ni siquiera de manera temporal, sin autorización por escrito de Partners Personnel.

La licencia por enfermedad autorizada no es remunerada por Partners Personnel, pero los empleados pueden ser elegibles para un reembolso parcial del salario del Seguro de Incapacidad Estatal de California (“SDI”). Para obtener más información, consulte Recursos humanos corporativos en HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404. {Cualquier licencia por enfermedad acumulada se puede utilizar durante la licencia por enfermedad. No se acumulan horas de vacaciones ni feriados durante la licencia por enfermedad, pero los empleados pueden optar por utilizar las vacaciones ya acumuladas durante dicha licencia. Si los empleados optan por utilizar las vacaciones durante la licencia por enfermedad, es su responsabilidad notificar por escrito a Recursos humanos corporativos en HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404.

Los empleados que se acojan a la PDL podrán seguir participando en cualquier plan de beneficios de salud y bienestar en el que estuvieran inscritos antes de su primer día de licencia. La participación continua en los beneficios de salud comienza en la fecha en que comience el tiempo libre no remunerado según la PDL. Los empleados siguen siendo responsables de su parte de la prima del seguro. El pago vence al mismo tiempo que si se hiciera mediante deducción de nómina. Alternativamente, a pedido del empleado, los pagos de la prima pueden realizarse en una suma global al comienzo del período de licencia o de manera mensual . En algunos casos, Partners Personnel puede recuperar las primas pagadas para mantener la cobertura de salud de los empleados que no regresen al trabajo después de la PDL. Los empleados podrán seguir participando en los planes de beneficios de seguro de vida durante el mismo período.

A los empleados que regresan de PDL se les ofrecerá el mismo puesto que tenían al momento de irse, a menos que el trabajo ya no exista o que mantenerlo perjudique sustancialmente la capacidad de la Compañía para operar de manera segura y eficiente. Si el puesto anterior del empleado no está disponible, se ofrecerá un puesto equivalente a menos que no haya un puesto equivalente disponible o que llenar el puesto disponible con el empleado perjudique sustancialmente la capacidad de la Compañía para operar de manera segura y eficiente.

El personal de Partners no discriminará a los empleados o solicitantes por el uso aprobado de PDL o por realizar una solicitud adecuada para dicha licencia.

Licencia parental remunerada en San Francisco, California

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en todo el mundo.

Los empleados de San Francisco que cumplan con los requisitos pueden tomarse hasta ocho semanas de licencia para crear vínculos con su nuevo hijo. Para ser elegible para esta licencia, el empleado debe haber trabajado para la empresa durante al menos 6 meses (180 días) antes de tomarla, trabajar un mínimo de ocho horas por semana y trabajar al menos el 40 % de sus horas en San Francisco, y recibir los beneficios de la Licencia Familiar Remunerada de California para crear vínculos con su nuevo hijo.

Los beneficios de la Licencia Familiar Remunerada (PFL) de California son del 60 % o 70 % del salario semanal (hasta un límite). Los empleados elegibles de San Francisco tienen derecho a la diferencia entre su beneficio semanal del programa PFL de California y el 100 % de su salario semanal bruto normal (hasta el máximo). Para obtener más información, visite <http://www.sfgov.org/pplo> o llame al (415) 554-4190.

Licencia por embarazo en Connecticut

Los empleados de Connecticut pueden tomarse una cantidad razonable de tiempo libre sin goce de sueldo por una discapacidad relacionada con el embarazo y pueden solicitar una adaptación razonable para ello. Partners Personnel no discriminará a los empleados por ningún motivo relacionado con el embarazo, el parto u otras condiciones relacionadas, y proporcionará adaptaciones razonables para las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo.

Licencia familiar remunerada de DC

Los siguientes empleados son elegibles para la licencia familiar paga:

- Empleados que dedican más del 50% de su tiempo de trabajo al Personal de Socios en el Distrito; o
- Empleados que no pasan más del 50% de su tiempo de trabajo en ninguna otra jurisdicción si su empleo está basado en el distrito.

Los empleados elegibles tienen derecho a la siguiente cantidad de licencia pagada:

- 12 semanas de licencia médica remunerada para cuidar de su propia condición de salud grave;
- 12 semanas de licencia familiar remunerada para cuidar a un familiar con una condición de salud grave;
- 12 semanas de licencia parental remunerada para crear un vínculo con un nuevo hijo; y
- 2 semanas de licencia prenatal remunerada para recibir atención médica relacionada con su embarazo.

La cantidad máxima de licencia que se puede tomar en un período de 52 semanas laborales es de 12 semanas, excepto cuando un empleado toma tanto licencia prenatal como licencia parental, en cuyo caso puede acumular las licencias hasta un total de 14 semanas. Las licencias se deben tomar en incrementos de no menos de un día.

Los empleados elegibles pueden tomar licencia paga por las siguientes razones:

- Un “evento que califica para licencia parental”, es decir, eventos, incluidos los de vinculación, asociados con:
 - El nacimiento de un niño durante el último año;
 - La colocación de un niño en adopción o en hogares de acogida durante el último año; o
 - La colocación de un niño para quien la persona elegible legalmente asume y descarga la responsabilidad parental dentro del último año.
- Un "evento de licencia familiar que califica" significa el diagnóstico o la ocurrencia de una condición de salud grave de un miembro de la familia. "Miembro de la familia" significa: un hijo biológico, adoptado, hijastro o tutor, tutelado legal, hijo de una pareja de hecho o una persona a quien un empleado sustituye a su padre o madre; un padre biológico, adoptivo o de acogida, suegro, padrastro o madrastra, tutor legal u otra persona que sustituyó a su padre o madre de un empleado cuando era niño; un cónyuge o pareja de hecho; un abuelo o un hermano.
- Un "evento de licencia médica que califica" significa el diagnóstico o la ocurrencia de una condición de salud grave, según se define en el Código de DC § 32-541.01(20). Las condiciones de salud elegibles incluyen, entre otras: (i) condiciones que causan una estadía de una noche en un hospital; (ii) condiciones que causan un período prolongado de incapacidad y una necesidad de tratamiento; y (iii) condiciones de salud graves crónicas, condiciones incurables, cirugías restaurativas, citas de atención prenatal o de embarazo y tratamientos preventivos.
- Un “evento que califica para licencia prenatal” significa el diagnóstico de embarazo por parte de un proveedor de atención médica. La licencia prenatal se puede tomar para: (i) asistir a citas de control prenatal con un médico; (ii) recibir cualquier tipo de tratamiento médico relacionado con un embarazo; (iii) visitar a un médico para obtener un diagnóstico de una condición relacionada con un embarazo; o (iv) permanecer en reposo en cama debido a condiciones relacionadas con el embarazo, si así lo ordena un médico.

La licencia familiar paga de DC reemplaza el salario del 90 % de los salarios hasta 1,5 veces el salario mínimo de DC y el 50 % de los salarios superiores a 1,5 veces el salario mínimo de DC. Para determinar sus beneficios, la licencia familiar paga de DC utiliza los salarios que los empleadores informan al Departamento de Servicios de Empleo de DC (DOES). Para obtener más información y presentar una solicitud, visite

<https://does.dc.gov/page/dc-paid-family-leave> .

notificar por escrito a Partners Personnel su intención de tomar una licencia remunerada con al menos 10 días de anticipación (o con la mayor cantidad posible de días de anticipación). Si la necesidad de tomar una licencia remunerada es imprevisible, se debe proporcionar algún aviso, ya sea escrito u oral, antes del inicio del turno de trabajo para el cual se utilizará la licencia remunerada. En caso de emergencia, los empleados, o alguien en

nombre del empleado, deben notificar a Partners Personnel, ya sea oralmente o por escrito, dentro de las 48 horas posteriores a que ocurra la emergencia.

No se tomarán represalias contra los empleados por solicitar, solicitar o utilizar los beneficios de licencia paga. La licencia paga se aplica simultáneamente con cualquier licencia tomada bajo la FMLA o la DCFMLA. Los empleados pueden seguir participando en cualquier plan de salud grupal en el que estuvieran inscritos antes de su licencia por maternidad o paternidad.

Licencia por embarazo en Hawái

Los empleados de Hawái pueden tomarse un tiempo libre sin goce de sueldo durante un período razonable debido al embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas. El médico del empleado determinará un período razonable teniendo en cuenta su condición física y los requisitos del trabajo. El personal de Partners puede solicitar un certificado médico que calcule la duración de la licencia y las fechas estimadas de inicio y finalización de la licencia requerida.

Al regresar de la licencia, los empleados serán reintegrados a su trabajo original o a un puesto de categoría y remuneración comparables, sin pérdida de los créditos y privilegios de servicio acumulados. El personal de Partners puede solicitar, antes del regreso del empleado, un certificado médico de su médico que acredite la condición física del empleado y lo apruebe para regresar al trabajo.

Licencia por embarazo, parto y crianza de los hijos en Illinois

Los empleados de Illinois tienen derecho al mismo tiempo libre por discapacidades relacionadas con el embarazo que por cualquier otra discapacidad temporal (en la medida en que Partners Personnel ofrezca tiempo libre por discapacidades temporales) y de acuerdo con cualquier política que otorgue licencia por discapacidad temporal (si la hubiera).

En la medida en que Partners Personnel ofrezca licencias por no discapacidad, los empleados de Illinois tienen derecho a tiempo libre para la crianza de los hijos bajo los mismos términos y condiciones aplicables a dichas licencias.

Licencia por embarazo en Iowa

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cuatro o más empleados.

Los empleados de Iowa recibirán la licencia sin goce de sueldo necesaria durante el período en que el empleado esté incapacitado, hasta ocho semanas, debido a embarazo, aborto espontáneo, parto, aborto y recuperación de cada uno de ellos. Los empleados deben notificar oportunamente a Partners Personnel para solicitar dicha licencia. Partners Personnel puede solicitar un certificado médico que indique que el empleado no puede realizar razonablemente las tareas de su empleo.

Licencia por embarazo en Kansas

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cuatro o más empleados.

Las empleadas de Kansas pueden tomarse una cantidad razonable de tiempo libre sin goce de sueldo por embarazo. Al regresar de una licencia relacionada con el embarazo, la empleada será reintegrada a su trabajo original o a un puesto de categoría similar y recibirá su salario sin pérdida de servicio, créditos, antigüedad u otros beneficios.

Permiso de adopción en Kentucky

Los empleados de Kentucky que soliciten por escrito una licencia conforme a esta política podrán tomarse una cantidad razonable de tiempo libre sin goce de sueldo, que no exceda las seis semanas, con el fin de recibir a un niño adoptivo menor de siete años. Partners Personnel podrá optar por proporcionar tiempo adicional a su discreción. Las solicitudes de dicha licencia deberán realizarse por escrito con una cantidad razonable de tiempo antes de que se necesite la licencia.

Licencia por embarazo en Kentucky

Partners Personnel realizará adaptaciones razonables para los empleados de Kentucky que soliciten una adaptación relacionada con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada. Dichas adaptaciones pueden incluir, entre otras, tiempo libre para recuperarse del parto. Partners Personnel no discriminará a los empleados debido al embarazo, el parto y condiciones médicas relacionadas, incluido el derecho a adaptaciones razonables.

Licencia por embarazo en Luisiana

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene más de 25 empleados en Luisiana por cada día laboral durante al menos 20 semanas calendario, ya sea en el año calendario actual o en el anterior.

Partners Personnel transferirá temporalmente a una empleada embarazada a un puesto menos extenuante o peligroso durante la duración de su embarazo si así lo solicita, si cuenta con el consejo de su médico y dicha transferencia puede realizarse de manera razonable. Partners Personnel no está obligado a crear empleo adicional que de otra manera no se hubiera creado, despedir a ningún empleado, transferir a ningún empleado con mayor antigüedad o ascender a ningún empleado que no esté calificado para realizar el trabajo.

Los empleados de Louisiana pueden tomarse un tiempo libre sin goce de sueldo durante un período razonable durante el cual estén incapacitados debido al embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, que no exceda los cuatro meses. Los empleados pueden optar por utilizar las vacaciones como sustituto de la licencia por paternidad, en cuyo caso sus derechos a vacaciones y licencia por paternidad se extenderán simultáneamente. Los empleados deben notificar a Partners Personnel su intención de tomar la licencia por paternidad y la duración estimada de dicha licencia con una cantidad de tiempo razonable por adelantado.

Licencia por maternidad o paternidad en Maryland

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene entre 15 y 49 empleados por cada día laboral durante al menos 20 semanas, ya sea en el año calendario actual o en el anterior.

Los empleados de Maryland son elegibles para tomar licencia bajo esta política si: (i) solicitaron licencia por maternidad o paternidad, (ii) han estado empleados durante al menos 12 meses y por 1250 horas durante los 12 meses anteriores a su solicitud de licencia por maternidad o paternidad, y (iii) trabajan en un sitio donde Partners Personnel emplea al menos a 15 empleados dentro de un radio de 75 millas. Esta licencia está incluida en la licencia FMLA de Maryland y no crea licencia adicional.

Los empleados que cumplan los requisitos pueden tomarse seis semanas de licencia parental sin goce de sueldo en un período de 12 meses por el nacimiento de su hijo o por la entrega de un niño al empleado para su adopción o acogida. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles como sustituto de la licencia parental, en cuyo caso sus derechos a vacaciones y licencia parental se aplican simultáneamente.

Los empleados deben notificar por escrito a Partners Personnel con al menos 30 días de antelación su intención de tomar licencia por maternidad o paternidad, excepto en caso de nacimiento prematuro, adopción inesperada o acogida inesperada, en cuyo caso se debe notificar lo antes posible. Partners Personnel puede rechazar la solicitud de licencia por maternidad o paternidad de un empleado de conformidad con la legislación aplicable.

Al regresar de la licencia parental, los empleados serán reintegrados a su puesto original o a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. La Compañía puede negar la restauración del puesto del empleado si la negación es necesaria para evitar un daño económico sustancial y grave a las operaciones de la Compañía, Partners Personnel notifica al empleado en el momento en que determina que se produciría un daño económico; y en un caso de licencia parental que ya ha comenzado, el empleado elige no regresar al empleo después de recibir notificación de la intención de la Compañía de negar la restauración del puesto anterior.

Los empleados pueden seguir participando en cualquier plan de salud grupal en el que estuvieran inscritos antes de la licencia por maternidad o paternidad. Partners Personnel puede recuperar las primas pagadas para mantener la cobertura de salud de los empleados que no regresen al trabajo después de la licencia por maternidad o paternidad deduciendo el monto de la prima del salario pagado al empleado al momento de su despido.

Licencia por paternidad en Massachusetts

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene seis o más empleados.

Para los empleados que han completado el período de prueba inicial de la Compañía (que no debe exceder los tres meses) o, si no están sujetos a dicho período de prueba, han sido empleados a tiempo completo por Partners Personnel durante tres meses consecutivos, Partners Personnel proporciona a los empleados de Massachusetts hasta ocho semanas de tiempo libre sin goce de sueldo por dar a luz o por la colocación de un niño menor de 18 años (o menor de 23 si el niño tiene una discapacidad mental o física) para su adopción.

La licencia por maternidad se ejecutará simultáneamente con cualquier otra licencia a la que un empleado tenga derecho, como la FMLA (si corresponde) o la Licencia Médica y Familiar Pagada de Massachusetts, en la medida en que no esté prohibida por la ley. Los empleados deben proporcionar un aviso de al menos dos

semanas de una solicitud de licencia, que debe incluir las fechas en las que el empleado espera comenzar y regresar de la licencia. Si no es posible avisar con dos semanas de anticipación por razones fuera del control del empleado, debe proporcionar un aviso con la mayor anticipación posible. Los empleados que padecen una discapacidad relacionada con el embarazo que requieren una adaptación razonable (que puede incluir una licencia) deben comunicarse con Recursos Humanos Corporativos a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404 para analizar una adaptación razonable. Es posible que se les solicite a los empleados que presenten un certificado médico de su discapacidad.

Los empleados que se encuentran en licencia por maternidad o paternidad aún tienen derecho a recibir vacaciones, licencia por enfermedad, bonificaciones, ascensos, antigüedad, crédito por antigüedad, beneficios y planes o programas para los que tenían derecho antes de la licencia. Sin embargo, la licencia no se incluirá en el cálculo de los beneficios, derechos y ventajas. La Compañía no pagará el costo de ningún beneficio, plan o programa durante la licencia por maternidad o paternidad a menos que Partners Personnel se lo proporcione a todos los empleados que se encuentren en licencia. Los empleados conservarán sus puestos de trabajo de acuerdo con la ley aplicable mientras se encuentren en licencia según esta política. Al regresar de la licencia, los empleados serán reintegrados a su mismo puesto o a uno similar con el mismo estatus, salario, antigüedad y licencia que tenían antes de la licencia. Si una empleada se encuentra en licencia por discapacidad relacionada con el embarazo, debe presentar un certificado médico que indique que está médicamente apta para regresar a sus tareas normales. La ausencia continua de un empleado del trabajo más allá del período de licencia por discapacidad (según lo determine el médico del empleado) y el agotamiento de todas las demás licencias disponibles pueden considerarse un abandono voluntario de su trabajo. Nada de lo dispuesto en esta política obliga a Partners Personnel a volver a emplear a personas que no sean elegibles para los derechos de reemplazo según la legislación aplicable.

El personal de Partners no discriminará, tomará represalias, negará empleo, reemplazo, promoción o cualquier otro beneficio del empleo, no estará sujeto a ninguna acción laboral adversa, no disciplinará, intimidará ni tomará represalias contra ningún empleado o solicitante por solicitar o tomar licencia parental.

Licencia por embarazo y paternidad en Minnesota

De acuerdo con la Ley de Licencia por Embarazo y Crianza de los Hijos (MPPA) de Minnesota, Partners Personnel ofrece licencia a los empleados de Minnesota por una condición relacionada con el embarazo o para cuidar a un recién nacido, un niño recién adoptado o un niño colocado con ellos en hogares de acogida. Los empleados tienen derecho a hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo según la MPPA.

Los empleados elegibles pueden tomar licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo, atención prenatal o incapacidad causada por el embarazo, el parto o condiciones de salud relacionadas. La licencia tomada para atención médica prenatal no contará para sus 12 semanas de licencia. La licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo puede comenzar en cualquier momento elegido por el empleado, pero debe comenzar dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o la adopción. En los casos en que el niño debe permanecer en el hospital más tiempo que la madre, la licencia debe comenzar dentro de los 12 meses posteriores al alta del niño. Todas las licencias proporcionadas bajo esta política o la MPPA se ejecutarán simultáneamente con la FMLA (según corresponda).

Los empleados que deseen tomarse una licencia por el nacimiento de un hijo o para cuidar de un niño recién adoptado o de acogida deben notificarlo con anticipación a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos de la empresa a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404. Cuando sea posible, los empleados deben notificar su licencia con al menos 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación debido a una necesidad médica u otros motivos, los empleados deben notificar con la mayor anticipación posible al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Las empleadas que sufran una discapacidad relacionada con el embarazo y requieran una adaptación razonable (que puede incluir una licencia) para este fin deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Las empleadas pueden tener derecho a las siguientes adaptaciones: descansos más frecuentes o más largos para ir al baño, comer y beber agua; licencias temporales; modificación del horario de trabajo o de las asignaciones de trabajo; y períodos de descanso más frecuentes o más largos. Es posible que se les pida a las empleadas que presenten un certificado médico de su discapacidad.

Los empleados deben utilizar cualquier tiempo libre remunerado disponible durante esta licencia. Las vacaciones disponibles se aplicarán y se ejecutarán simultáneamente con la licencia MPPA de los empleados, y el resto de la licencia no será remunerada. Durante cualquier parte no remunerada de la licencia MPPA de los empleados (es decir, cuando no se utilizan las vacaciones), los empleados no acumularán vacaciones, pero conservarán todos los beneficios acumulados antes y no utilizados durante la licencia. Los empleados seguirán siendo elegibles para los beneficios, de acuerdo con los términos y condiciones de los planes de beneficios aplicables.

Al finalizar la licencia, los empleados serán reintegrados a su mismo puesto o, si ese puesto no está disponible, a un puesto comparable, excepto según lo permita la ley aplicable. Por ejemplo, si se produce una reducción de personal durante el tiempo que los empleados están de licencia y se los incluye en la reducción, su empleo puede ser finalizado al mismo tiempo que el de los demás empleados, incluso si están de licencia en ese momento. Los empleados serán elegibles para la cobertura de cualquier póliza de seguro grupal, contrato de suscriptor grupal o plan de atención médica de la Compañía para el empleado y sus dependientes.

El personal de Partners no discriminará, tomará represalias, negará empleo, reempleo, promoción o cualquier otro beneficio del empleo, no estará sujeto a ninguna acción laboral adversa, ni disciplinará, intimidará ni tomará represalias contra ningún empleado o solicitante por solicitar o tomar licencia parental.

Licencia por embarazo en Montana

Las empleadas de Montana pueden tomarse una cantidad razonable de tiempo libre sin goce de sueldo por embarazo y discapacidades temporales relacionadas con el embarazo. La Compañía no despedirá a una empleada debido a su embarazo, no le negará a una empleada discapacitada debido al embarazo ninguna compensación a la que tenga derecho como resultado de la discapacidad acumulada o los beneficios de licencia, ni le exigirá que tome una licencia de maternidad obligatoria por un período de tiempo irrazonable.

Al regresar de una licencia relacionada con el embarazo, la empleada será reintegrada a su trabajo original o a un puesto equivalente con salario equivalente y antigüedad acumulada, jubilación, beneficios

complementarios y otros créditos de servicio, a menos que las circunstancias de la Compañía hayan cambiado de tal manera que hagan que sea imposible o irrazonable hacerlo.

Licencia por embarazo y paternidad en New Hampshire

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene más de 5 empleados.

Los empleados de New Hampshire pueden tomar una licencia sin goce de sueldo durante el período de incapacidad física temporal resultante del embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas. Los empleados que regresen de su licencia serán asignados a su puesto original o a un puesto comparable, a menos que la necesidad empresarial lo haga imposible o poco razonable.

Licencia por embarazo en Nueva Jersey

Las empleadas de Nueva Jersey cuyo médico certifique que están discapacitadas y no pueden trabajar debido al embarazo pueden ser elegibles para un seguro por incapacidad temporal hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto. Para obtener más información, visite:

[https://www.myleavebenefits.nj.gov/labor/myleavebenefits/.](https://www.myleavebenefits.nj.gov/labor/myleavebenefits/)

Licencia familiar remunerada en Nueva York

Los empleados de Nueva York pueden ser elegibles para una licencia familiar paga ("PFL") si: (i) trabajan regularmente 20 horas o más por semana y han estado empleados durante al menos 26 semanas laborales consecutivas antes de su primer día completo de PFL; o (ii) trabajan regularmente menos de 20 horas por semana y han estado empleados durante al menos 175 días antes del primer día completo de PFL.

Los empleados que cumplan con los requisitos tendrán derecho a tiempo libre remunerado del trabajo, que se tomará en incrementos de día completo: (i) para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, (ii) para crear un vínculo con un niño después del nacimiento o la colocación para adopción o cuidado de crianza dentro de los primeros 12 meses después del nacimiento o la colocación, o (iii) por cualquier exigencia calificada que surja del estado de servicio militar activo del cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre del empleado (o se le ha notificado de un llamado o una orden inminente para el servicio activo). Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tomar hasta 12 semanas de licencia durante un período de 52 semanas y recibir el menor de los siguientes valores: 67 % de su salario semanal promedio o el salario semanal promedio del estado.

"Miembro de la familia" significa un hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho. Los empleados deben notificar con al menos 30 días de anticipación antes de que comience la PFL si el motivo que califica para la licencia es previsible. Cuando no sea previsible, los empleados deben notificar lo antes posible y dentro del tiempo prescrito por los requisitos de notificación habituales y habituales de la Compañía. Si no se notifica a tiempo, la PFL puede demorarse o denegarse.

Los empleados elegibles que deseen tomar PFL deben cumplir con los requisitos de certificación aplicables y es posible que se les solicite que proporcionen documentación adicional (como copias de órdenes militares), según lo permita la ley.

En la medida en que lo permita la ley, los empleados pueden optar por cargar todo o parte de su PFL a los días de vacaciones disponibles y recibir el pago completo. En tales casos, Partners Personnel puede solicitar el reembolso a la compañía aseguradora de discapacidad de la Compañía de los beneficios de PFL adeudados antes de que la compañía aseguradora de discapacidad de Partners Personnel pague dichos beneficios de PFL a los empleados.

Si un empleado solicita PFL por razones que también califican para una licencia FMLA, su PFL se ejecutará simultáneamente con su licencia FMLA.

La licencia por discapacidad y el PFL no se pueden utilizar al mismo tiempo. Los empleados no tendrán derecho al PFL si su licencia familiar combinada con la licencia por discapacidad excede las 26 semanas durante las mismas 52 semanas calendario consecutivas.

Partners Personnel reintegrará a un empleado que regresa de una licencia al mismo puesto o a uno comparable. Mientras estén de licencia, los empleados seguirán recibiendo la cobertura de seguro médico existente, siempre que sigan pagando su parte de las primas de seguro médico. Los empleados pueden perder la cobertura retroactivamente a la fecha de vencimiento de una prima impaga (previa notificación adecuada de nuestra compañía) si no pagan su parte de la prima en forma oportuna.

Licencia por incapacidad por embarazo en Ohio

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cuatro o más empleados en Ohio.

Si los empleados de Ohio no califican para una licencia bajo ninguna de las políticas de licencia de la Compañía, los empleados pueden tomar un período razonable de tiempo libre sin goce de sueldo para fines relacionados con el embarazo, el parto o la recuperación del parto.

Licencia por embarazo en Rhode Island

Las empleadas de Rhode Island que no puedan trabajar debido a complicaciones médicas relacionadas con el embarazo pueden ser elegibles para el Seguro por Incapacidad Temporal (“TDI”) que cubre una parte de su salario durante hasta 30 semanas. Para obtener más información, visite:

<https://dltweb.dlt.ri.gov/TDIReserve/Common/Welcome>.

Licencia por embarazo en Tennessee

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 100 empleados en un lugar de trabajo.

Los empleados de Tennessee son elegibles para tomar licencia bajo esta política si (i) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses antes de solicitar la licencia; (ii) trabajan a tiempo completo según lo definido por las prácticas y políticas de personal de la Compañía; y (iii) están empleados en un lugar o sitio de trabajo con 100 o más empleados regulares a tiempo completo. Los empleados deben notificar a la Compañía con al menos tres meses de anticipación sobre la necesidad de licencia. En casos de emergencia médica o cuando la fecha de adopción se desconoce hasta menos de tres meses antes de la licencia, los empleados deben notificar tan pronto como se conozca la necesidad.

Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tomarse hasta cuatro meses de licencia sin goce de sueldo por adoptar un niño, razones relacionadas con el embarazo, dar a luz o amamantar a un bebé. Dicha licencia se realizará simultáneamente con la licencia FMLA (según corresponda). Tomar una licencia según esta política no afectará ninguno de los derechos de un empleado a los beneficios a los que tenía derecho al inicio de la licencia, pero Partners Personnel puede exigir a los empleados que sigan pagando las primas por los beneficios (según corresponda).

Los empleados que se ausentan por parto o adopción deben notificarlo con anticipación a la Compañía. Cuando sea posible, los empleados deben notificar su ausencia con al menos tres meses de anticipación. Si no es posible hacerlo, los empleados deben notificarlo con la mayor anticipación posible al Departamento de Recursos Humanos de la empresa a HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404.

Al finalizar la licencia, los empleados serán reintegrados a su mismo puesto o, si ese puesto no está disponible, a un puesto comparable, salvo que lo permita la legislación aplicable. Por ejemplo, si se produce una reducción de personal durante el tiempo que los empleados están de licencia y ellos están incluidos en la reducción, su empleo puede ser terminado al mismo tiempo que el de los demás empleados, incluso si están de licencia en ese momento.

El personal de Partners no discriminará ni tomará represalias contra nadie, ni negará empleo, reincorporación, ascenso ni ningún otro beneficio del empleo, ni someterá a ningún empleado o solicitante a ninguna acción laboral adversa basada en el embarazo o la licencia por maternidad de esa persona. Además, nadie será objeto de medidas disciplinarias, intimidación ni represalias de ningún otro tipo por haber ejercido sus derechos en virtud de esta política o de la ley aplicable.

Licencia por embarazo en Vermont

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados que trabajan un promedio de al menos 30 horas por semana durante un año.

Las empleadas de Vermont que están embarazadas y han trabajado un promedio de al menos 30 horas por semana durante 12 meses son elegibles para hasta 12 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses bajo la Ley de Licencia Parental y Familiar de Vermont (VPFLA).

La licencia VPFLA no es remunerada. Los empleados pueden sustituir hasta seis semanas de vacaciones disponibles por la licencia VPFLA no remunerada.

Licencia por incapacidad por embarazo en Washington

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene ocho o más empleados.

Las empleadas de Washington que estén discapacitadas por el embarazo pueden tomar una licencia sin goce de sueldo y con protección laboral, además de cualquier licencia que pueda otorgarse conforme a la ley federal y estatal para licencias familiares o médicas durante el período en que estén enfermas o discapacitadas temporalmente debido al embarazo o al parto. Es posible que se les exija a las empleadas que

proporcionen una certificación de un proveedor de atención médica que documente la necesidad y la duración estimada de una licencia por discapacidad por embarazo.

Licencia por duelo

Licencia por duelo en California

Esta política se aplica mientras el personal de Partners tenga 5 o más empleados.

Los empleados de California son elegibles para licencia bajo esta política si han trabajado para Partners Personnel durante al menos 30 días antes del comienzo de la licencia. Los empleados elegibles tienen derecho a hasta cinco días de licencia por duelo sin goce de sueldo tras la muerte de un familiar. Los empleados pueden tomar esta licencia por cada muerte de un familiar que ocurra. La licencia no necesita tomarse consecutivamente, pero debe tomarse dentro de los tres meses posteriores a la fecha de muerte del familiar. "Miembro de la familia" en esta política significa el cónyuge, hijo, padre, hermano, abuelo, nieto, pareja de hecho o suegro de un empleado. Es posible que se les solicite a los empleados que proporcionen documentación de la muerte de un miembro de la familia dentro de los 30 días posteriores al primer día de licencia por duelo. El uso de la licencia por parte de un empleado bajo esta política y cualquier documentación proporcionada se mantendrán confidenciales, excepto según lo exija la ley. Esta licencia se rige por la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) y también está cubierta por la política de Licencia Médica y Familiar de California. Si una empleada utiliza la Licencia por Incapacidad por Embarazo (PDL), la licencia CFRA u otros derechos de licencia antes o inmediatamente después de una pérdida, esta licencia debe completarse dentro de los 3 meses posteriores al final de la otra licencia.

Los empleados que cumplan con los requisitos también tienen derecho a hasta cinco días de licencia por duelo sin goce de sueldo dentro de los 3 meses posteriores a un evento de pérdida reproductiva, incluida una adopción fallida, gestación subrogada fallida, aborto espontáneo, muerte fetal o una reproducción asistida fallida. Esta licencia no puede exceder los 20 días en un período de 12 meses. Los empleados no estarán obligados a proporcionar documentación relacionada con eventos de pérdida reproductiva. Esta licencia es independiente de la CFRA y la Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDL). Si un empleado utiliza la PDL o la licencia CFRA antes o inmediatamente después de una pérdida reproductiva, esta licencia debe comenzar dentro de los 3 meses posteriores al final de esa licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado según esta política.

Licencia por duelo en Colorado

Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad disponible para hacer el duelo, asistir a servicios funerarios o a un acto conmemorativo, o para tratar asuntos financieros y legales que surjan tras la muerte de un familiar. Según esta política, "familiar" significa un familiar inmediato de un empleado (una persona con la que se tiene parentesco por sangre, matrimonio, unión civil o adopción); un hijo del que el empleado hace las veces de padre o una persona que hizo las veces de padre del empleado cuando este era menor de edad; o una persona de la que el empleado es responsable de proporcionar u organizar atención relacionada con la

salud o la seguridad. Para obtener más información, consulte la política de licencia por enfermedad de Colorado.

Licencia por duelo en Illinois

Esta política se aplica cuando el Personal de Socios tiene 50 o más empleados durante 20 o más semanas calendario en el año calendario actual o el año calendario anterior.

Esta política se aplica a los empleados de Illinois que: (i) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses antes de la fecha en que comienza la licencia; (ii) han trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia; y (iii) son elegibles para licencia bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA).

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 10 días de licencia por duelo sin goce de sueldo por: (1) la muerte de un familiar cubierto; (2) hacer arreglos debido a la muerte de un familiar cubierto; (3) lamentar la muerte de un familiar cubierto; (4) un aborto espontáneo; (5) una ronda fallida de inseminación intrauterina o de un procedimiento de tecnología de reproducción asistida (por ejemplo, inseminación artificial o transferencia de embriones); (6) una adopción fallida o una adopción que no se finaliza porque es impugnada por otra parte; (7) un diagnóstico que afecta negativamente el embarazo o la fertilidad; o (8) un mortinato. La licencia se puede utilizar para asistir al funeral o una alternativa al funeral del niño, para hacer los arreglos necesarios por la muerte del niño y para lamentar la muerte de un niño. No es necesario tomar la licencia de manera consecutiva, pero debe completarse dentro de los 60 días posteriores a la fecha de muerte del niño. En caso de fallecimiento de más de un hijo en un período de 12 meses, el empleado tiene derecho a un total de 30 días hábiles de licencia por duelo durante el período de 12 meses. La licencia por duelo de un hijo no se puede tomar además del tiempo libre no remunerado permitido por la FMLA y no puede exceder el tiempo libre no remunerado permitido por la FMLA. Si un empleado ha agotado las 12 semanas de licencia por duelo en un período de licencia de 12 meses, no podrá tomarse una licencia por duelo de acuerdo con esta política durante ese período de 12 meses. Sin embargo, si un empleado se toma primero un tiempo libre de acuerdo con esta política por licencia por duelo, aún tendrá 12 semanas completas de licencia por FMLA, si el empleado es elegible.

A los efectos de esta política, “familiar cubierto” significa hijo, hijastro, cónyuge, pareja de hecho, hermano, padre, suegra, suegro, nieto, abuelo o padrastro de un empleado.

Además de la licencia mencionada anteriormente, los empleados a tiempo completo que hayan trabajado para la Compañía durante al menos 2 semanas pueden tomar una licencia sin goce de sueldo si experimentan la pérdida de un hijo por suicidio u homicidio. Mientras Partners Personnel tenga 250 o más empleados en Illinois, esta licencia no puede exceder las 12 semanas. Mientras Partners Personnel tenga menos de 250 empleados en Illinois, esta licencia no puede exceder las 6 semanas. Esta licencia debe completarse dentro del año posterior a que el empleado notifique la pérdida a Partners Personnel. Los empleados que tienen derecho a tomar licencia paga o sin goce de sueldo (incluidas las licencias familiares, médicas, por enfermedad, anuales, personales o similares) pueden optar por sustituir cualquier período de esa licencia por una cantidad igual de esta licencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación sobre su intención de tomar una licencia por duelo, a menos que dicha notificación no sea razonable ni factible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluido un certificado de defunción, un obituario publicado, una verificación escrita de la muerte, el entierro o los servicios conmemorativos de la morgue, la funeraria, la sociedad funeraria, el crematorio, la institución religiosa o la agencia gubernamental . Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia por duelo en Maryland

Esta política se aplica únicamente cuando el personal de Partners tiene 15 o más empleados por cada día laboral en cada una de las 20 o más semanas del año calendario actual o anterior.

Los empleados de Maryland pueden utilizar las vacaciones disponibles en caso de fallecimiento de un familiar directo del empleado.

Para los fines de esta política, un familiar inmediato significa el cónyuge, hijo (incluido un hijo adoptivo, biológico o de crianza, hijastro o tutelado legal) o padre (incluido un padre adoptivo, biológico o de crianza, padrastro o madrastra, tutor legal o persona que actúe en lugar de los padres del empleado) del empleado.

Licencia por duelo en Massachusetts

Los empleados pueden utilizar su licencia por enfermedad para atender sus propias necesidades de salud física y mental o las de sus cónyuges si experimentan una pérdida de embarazo o un fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada. Consulte la política de licencia por enfermedad de Massachusetts para obtener más información.

Licencia por duelo en Minnesota

Los empleados pueden utilizar su licencia por enfermedad y seguro remunerada para organizar o asistir a servicios funerarios o a una ceremonia conmemorativa, o para abordar cuestiones financieras o legales que surjan tras la muerte de un familiar. Consulte la política de licencia por enfermedad para obtener más información.

Licencia por muerte o lesión militar en Minnesota

De conformidad con la Ley de Familias de Miembros Militares Movilizados, los empleados de Minnesota pueden tomar hasta 10 días de licencia por duelo sin goce de sueldo cuando su familiar inmediato (por ejemplo, padre, hijo, abuelos, hermanos o cónyuge) ha resultado herido o muerto mientras prestaba servicio militar activo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de tomarse dicha licencia, en la medida en que lo autorice la ley. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen conforme a esta política; sin

embargo, la duración del tiempo libre no remunerado que se proporciona en este documento no se verá reducida por ningún período de licencia remunerada que proporcione Partners Personnel, si lo hubiera.

Licencia por duelo en Oregón

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados en Oregon durante cada día laboral de 20 o más semanas en el año actual o el anterior.

Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tomar hasta 10 días de licencia por duelo sin goce de sueldo por cada familiar que fallezca, hasta un máximo de 4 semanas en un período de 12 meses (que se contabilizarán para el total de 12 semanas de licencia familiar que el empleado puede tomar según la Ley de Licencia Familiar de Oregón). La licencia según esta política se puede tomar para hacer los arreglos necesarios por la muerte del familiar, para asistir a un funeral o servicios conmemorativos del familiar y para lamentar la muerte del familiar. La licencia tomada según esta política debe tomarse dentro de los 60 días de recibir la notificación de la muerte de un familiar. Consulte la política de Licencia Médica y Familiar de Oregón para obtener más información.

Licencia por duelo en Washington

En virtud de la Licencia Médica y Familiar Pagada de Washington (WA-PFML), los empleados que hayan trabajado al menos 820 horas en Washington pueden tomar una licencia por duelo sin goce de sueldo en caso de muerte posparto o muerte fetal de su hijo. Esta licencia debe tomarse durante los 7 días posteriores al evento. La WA-PFMLA brinda hasta 12 semanas de licencia dentro de un período de 52 semanas. Consulte la política de Licencia Médica y Familiar de Washington para obtener más información.

Licencia para donación de órganos, médula ósea y sangre

Licencia para donantes de órganos y médula ósea de Arkansas

Esta política se aplica a los empleados en Arkansas que no son elegibles para la licencia FMLA.

Los empleados pueden tomar hasta 90 días de licencia sin goce de sueldo para prestar servicios como donantes de órganos o de médula ósea. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras, documentación de un médico sobre el propósito y la duración de cada licencia para donar médula ósea o un órgano.

Licencia para donantes de órganos y médula ósea en California

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene 15 o más empleados.

Esta política se aplica a los empleados de California que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos 90 días en el momento en que se solicita la licencia. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 30 días de licencia paga y 30 días adicionales de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para servir como donantes de órganos. Los empleados elegibles también pueden tomar hasta cinco días de licencia paga

en un período de 12 meses para servir como donantes de médula ósea. Partners Personnel puede exigir que los empleados utilicen hasta dos semanas de vacaciones disponibles durante la licencia paga para donación de órganos o de médula ósea.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible que necesitan tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de tomar una licencia, que debe indicar que el empleado que toma la licencia es donante de médula ósea o de órganos y que la donación es médicamente necesaria.

Licencia para donación de órganos y médula ósea en el Distrito de Columbia

Los empleados del Distrito de Columbia pueden tomar hasta 7 días de licencia paga para servir como donantes de médula ósea y hasta 30 días de licencia paga para servir como donantes de órganos. Los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible que necesitan una licencia según esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras, la verificación por parte de un médico del propósito y la duración de cada licencia.

Donación de órganos, médula ósea o células madre de sangre periférica en Hawái

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Hawaii que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos un año pueden tomar hasta 7 días de licencia sin goce de sueldo por año para servir como donantes de médula ósea o de células madre de sangre periférica y hasta 30 días de licencia para servir como donantes de órganos.

El personal de Partners puede exigir que los empleados utilicen hasta tres días de vacaciones disponibles para la licencia de donante de médula ósea o de células madre de sangre periférica y hasta dos semanas de vacaciones acumuladas pero no utilizadas para la licencia de donante de órganos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida la verificación por escrito de la necesidad de la licencia que indique que el empleado es donante de médula ósea, células madre de sangre periférica u órganos y que la donación es médicamente necesaria.

Al regresar de la licencia, Partners Personnel restituirá al empleado en el puesto que ocupaba cuando comenzó la licencia o en un puesto con un estatus de antigüedad, beneficios para empleados, remuneración y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Partners Personnel no despedirá, multará, suspenderá, expulsará, disciplinará ni discriminará a un empleado por tomar una licencia en virtud de esta política.

Licencia para donadores de médula ósea de Luisiana

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en un solo lugar de trabajo.

Los empleados de Louisiana que trabajan un promedio de al menos 20 horas por semana pueden tomar hasta 40 horas laborales de licencia sin goce de sueldo para donar médula ósea. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras, la verificación por escrito de un médico del propósito y la duración de la licencia. Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Licencia para donación de órganos y médula ósea en Maryland

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 15 o más empleados en Maryland.

Esta política se aplica a los empleados de Maryland que (i) hayan sido empleados de Partners Personnel durante al menos un período de 12 meses y (ii) hayan trabajado al menos 1250 horas durante los 12 meses anteriores.

Los empleados de Maryland pueden tomar hasta 60 días de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para servir como donantes de órganos y hasta 30 días de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para servir como donantes de médula ósea.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras, una verificación por escrito de un médico de la condición del empleado como donante de órganos o médula ósea y de la necesidad médica de la donación del órgano o médula ósea.

Licencia para donación de médula ósea en Minnesota

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en un solo lugar de trabajo.

Los empleados de Minnesota que trabajan un promedio de al menos 20 horas por semana pueden tomar hasta 40 horas de licencia paga para donar médula ósea. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomar licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras cosas, la verificación por parte de un médico del propósito y la duración de cada licencia solicitada por los empleados para donar médula ósea. Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Política de órganos y médula ósea de Nueva Jersey

Los empleados de Nueva Jersey que toman un “período de incapacidad” bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal de Nueva Jersey para donar un órgano o médula ósea serán restituidos a su puesto anterior al momento en que comenzó la incapacidad o a un puesto equivalente de similar antigüedad, estatus, beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo.

Licencia para donación de órganos y médula ósea en Nueva York

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en un solo lugar de trabajo.

Los empleados de Nueva York que trabajan un promedio de al menos 20 horas a la semana pueden tomar hasta 24 horas de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para desempeñarse como donantes de médula ósea, incluido el tiempo para la recuperación y la atención médica de seguimiento.

Los empleados que cumplan con los requisitos también podrán tomarse hasta tres horas de licencia sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses para donar sangre. Si Partners Personnel lleva a cabo al menos dos campañas de donación de sangre por año en sus instalaciones con un intervalo de al menos sesenta días, los empleados no tendrán derecho a licencia para donar sangre, pero podrán tomarse tiempo libre para donar sangre en las campañas de donación.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras cosas, la verificación por parte de un médico del propósito y la duración de cada licencia o una prueba de donación de sangre.

Licencia de donación de médula ósea en Oregón

Los empleados de Oregón que trabajan un promedio de al menos 20 horas por semana pueden determinar la cantidad de tiempo libre no remunerado que necesitan para donar médula ósea. Los empleados pueden usar las vacaciones disponibles para cubrir hasta 40 horas de tiempo libre no remunerado que se tomen de acuerdo con esta política.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras cosas, la verificación por parte de un médico o un médico naturópata del propósito y la duración de cada licencia.

Licencia para donación de órganos y médula ósea en Pensilvania

Esta política se aplica cuando el personal de Partners tiene 50 o más empleados durante 20 o más semanas calendario en el año calendario actual o el anterior.

Esta política se aplica a los empleados de Pensilvania que: (i) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses antes del inicio de la licencia; (ii) han trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia; y (iii) son elegibles para la licencia bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA).

Los empleados elegibles pueden tomar hasta cinco días de licencia sin goce de sueldo para prepararse y recuperarse de una cirugía relacionada con la donación de órganos o tejidos por parte del empleado elegible o de su cónyuge, hijo o padre. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable

sobre la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación escrita sobre la preparación y recuperación necesarias para la cirugía.

Licencia para donación de órganos y médula ósea en Virginia

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Esta política se aplica a los empleados de Virginia que (i) hayan sido empleados de Partners Personnel durante al menos 12 meses y (ii) hayan trabajado al menos 1250 horas durante los 12 meses anteriores.

Los empleados de Virginia pueden tomar hasta 60 días hábiles de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para desempeñarse como donantes de órganos y hasta 30 días hábiles de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses para desempeñarse como donantes de médula ósea. Esta licencia no se aplica simultáneamente con la licencia tomada en virtud de la FMLA.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida, entre otras, una verificación por escrito de un médico de la condición del empleado como donante de órganos o médula ósea y de la necesidad médica de la donación del órgano o médula ósea.

La licencia tomada de conformidad con esta política no constituirá una interrupción en el servicio continuo del empleado a los efectos de ajustes salariales, licencia por enfermedad, licencia paga u otros beneficios para empleados. Al regresar de la licencia, Partners Personnel restituirá al empleado en el puesto que tenía cuando comenzó la licencia o en un puesto con un estatus de antigüedad equivalente, beneficios para empleados, salario y otros términos y condiciones de empleo. Partners Personnel no despedirá, multará, suspenderá, expulsará, disciplinará ni discriminará a un empleado por tomar una licencia de conformidad con esta política.

Licencia para donación de médula ósea y órganos en Wisconsin

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados permanentes en Wisconsin.

Los empleados de Wisconsin que (i) hayan trabajado para Partners Personnel durante más de 52 semanas consecutivas y (ii) hayan trabajado al menos 1,000 horas durante el período anterior de 52 semanas pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo solo durante el período necesario para someterse y recuperarse de procedimientos de donación de médula ósea u órganos, hasta seis semanas por período de 12 meses.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política. Los empleados deben hacer un esfuerzo razonable para programar el procedimiento de donación de médula ósea u órganos de manera que no altere indebidamente las operaciones de la Compañía, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica del donatario.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, pero no limitado a, certificación emitida por el proveedor de atención médica del donatario o del empleado, según corresponda, de cualquiera de los siguientes:

- Que el donatario padece una condición de salud grave que requiere un trasplante de médula ósea o de un órgano;
- Que el empleado es elegible y ha aceptado servir como donante de médula ósea o de órganos para el donatario; y/o
- La cantidad de tiempo que se espera que sea necesario para que el empleado se recupere del procedimiento de donación de médula ósea u órganos.

Al regresar de una licencia bajo esta política, Partners Personnel restituirá al empleado en el puesto que tenía cuando comenzó la licencia o en un puesto equivalente con remuneración, beneficios, período de trabajo, horas de empleo y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen bajo esta política.

Licencia por violencia doméstica

Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en California

Partners Personnel no despedirá ni discriminará de ninguna manera ni tomará represalias contra un empleado que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso por tomarse tiempo libre para obtener o intentar obtener algún tipo de reparación para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o de su hijo. La reparación aquí incluye, entre otras cosas, la obtención de una orden de restricción temporal, una orden de alejamiento u otra medida cautelar.

Partners Personnel proporcionará adaptaciones razonables a los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, si el empleado ha revelado su condición de víctima a Partners Personnel; el empleado solicita una adaptación razonable para su seguridad mientras trabaja; y la adaptación es razonable y no representaría una dificultad excesiva para Partners Personnel.

Esta parte de esta Política se aplica únicamente cuando la Compañía tiene 25 o más empleados.

Además, los empleados o empleados con familiares que hayan sido víctimas de un acto de violencia calificado pueden tomar hasta 12 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo por año para:

- Garantizar su propia seguridad y bienestar o el de un miembro de su familia solicitando órdenes de restricción u otras protecciones legales;
- Obtener para sí mismos o para un miembro de su familia atención médica o ayudar a recuperarse de las lesiones causadas por el acto de violencia;
- Acceder o ayudar a un miembro de la familia a acceder a servicios de apoyo, como refugios para víctimas de violencia doméstica, centros de crisis por violación o agencias de servicios para víctimas;

- Buscar o ayudar a un miembro de la familia a buscar asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con el trauma del acto de violencia;
- Participar en la planificación de seguridad para prevenir futuros incidentes de violencia;
- Reubicar o buscar nueva vivienda o inscribir a los niños en nuevas escuelas debido al acto de violencia (máximo de 5 días);
- Brindar atención a un miembro de la familia que se recupera de las lesiones causadas por el acto de violencia;
- Obtener o ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios legales para asuntos civiles o penales relacionados con el acto de violencia;
- Prepararse, asistir o participar en procedimientos legales relacionados con el acto de violencia; o
- Organizar el cuidado de niños o adultos dependientes para garantizar su seguridad como consecuencia del acto de violencia.

Si un empleado está ayudando a un familiar que fue víctima de un acto de violencia no letal, la cantidad de licencia disponible está limitada a 10 días. Un acto de violencia calificado incluye violencia doméstica, agresión sexual, acecho o un acto, conducta o patrón de conducta donde: alguien causa lesiones corporales o la muerte a otra persona, alguien hace una amenaza con o usa un arma peligrosa, o alguien amenaza con causar lesiones físicas o la muerte a otra persona. Si el uso de esta licencia se superpone con la FMLA o la CFRA, la licencia se ejecuta simultáneamente.

Según esta política, un familiar incluye a un hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho, o persona designada. Una persona designada es cualquier individuo relacionado por sangre o cuya asociación con el empleado sea equivalente a una relación familiar. Esta persona puede ser designada en el momento en que un empleado solicita una licencia, pero los empleados están limitados a una persona designada por período de 12 meses.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de ausentarse del trabajo de conformidad con esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados que se ausentan del trabajo debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso deberán proporcionar, en un plazo razonable, una certificación que verifique la necesidad de la ausencia, que incluya, entre otros, un informe policial, una orden judicial, una nota médica o alguna otra forma de documentación.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Aunque la licencia según esta

política no es remunerada, los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia de protección para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Colorado

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Colorado que hayan sido empleados de Partners Personnel durante 12 meses o más y que sean víctimas de abuso doméstico, agresión sexual, acecho o cualquier delito (cuyo fundamento fáctico subyacente haya sido determinado por el tribunal como un acto de violencia doméstica), pueden tomar hasta tres días de tiempo libre sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses por las siguientes razones:

- Solicitar una orden de protección civil para prevenir el abuso doméstico según la ley aplicable de Colorado;
- Para obtener atención médica, asesoramiento en salud mental o para que el empleado o sus hijos aborden lesiones físicas o psicológicas resultantes del acto de abuso doméstico, acecho o agresión sexual u otro delito que involucre violencia doméstica;
- Para proteger el hogar del empleado del autor del acto de abuso doméstico, acecho o agresión sexual u otro delito que involucre violencia doméstica, o para buscar una nueva vivienda para escapar del autor; o
- Buscar asistencia legal para abordar cuestiones derivadas del acto de abuso doméstico, acecho o agresión sexual u otro delito que involucre violencia doméstica y para asistir y prepararse para los procedimientos judiciales derivados del acto o delito.

Excepto en casos de peligro inminente para la salud o seguridad del empleado, el empleado que solicite licencia laboral de conformidad con esta política debe notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre dicha licencia. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros, un informe policial, una orden judicial, una nota médica o alguna otra forma de documentación.

Los empleados que deseen tomar una licencia bajo esta política primero deben agotar todas las vacaciones disponibles.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Licencia por violencia familiar en Connecticut

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene tres o más empleados.

Los empleados en Connecticut que sean víctimas de violencia familiar (un incidente que resulte en daño físico, lesión corporal o agresión, o un acto de violencia amenazante que constituya temor de daño físico inminente, lesión corporal o agresión entre miembros de la familia o del hogar) pueden tomar hasta 12 días de tiempo libre sin goce de sueldo durante cualquier año calendario para:

- Buscar atención médica, psicológica o de otro tipo en caso de lesión o discapacidad física o psicológica de la víctima;
- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas en nombre de la víctima;
- Reubicarse debido a dicha violencia familiar; o
- Asistir o participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de dicha violencia familiar.

Para los fines de esta política, “miembro de la familia o miembro del hogar” significa cónyuges actuales y anteriores; padres e hijos; personas que tengan al menos 18 años de edad y estén relacionadas por sangre o matrimonio; personas que actualmente residen o anteriormente residieron juntas y tengan al menos 16 años de edad; personas que tengan un hijo en común; y personas que estén o hayan estado recientemente en una relación de noviazgo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con siete días de anticipación la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es previsible. Si la necesidad de tomarse una licencia no es previsible, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de tomarse una licencia, que incluye, entre otros, un informe policial, una orden judicial, una nota médica o alguna otra forma de documentación.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. La licencia tomada de conformidad con esta política no afectará ninguna otra licencia proporcionada a los empleados de conformidad con la ley estatal o federal.

Licencia por violencia doméstica en el Distrito de Columbia

Los empleados del Distrito de Columbia que sean víctimas, o cuyos familiares sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo bajo esta política (siempre que el empleado no sea el presunto perpetrador) para:

- Buscar asistencia o recursos legales o de aplicación de la ley para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de los miembros de su familia, lo que incluye, entre otros, prepararse o participar en cualquier procedimiento legal civil, administrativo o penal relacionado con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso;
- Buscar tratamiento por parte de un proveedor de atención médica por lesiones físicas o mentales causadas por violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o para asistir a un tratamiento de atención médica para una víctima que sea un miembro de la familia del empleado;
- Obtener o ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios sociales para aliviar la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso;
- Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, asesoramiento sobre salud mental relacionado con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, en el que el empleado o un miembro de la familia del empleado fue víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o
- Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia frente a futuros casos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Para los efectos de esta política, “miembro de la familia” significa el hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro, yerno, hermano, cuñado, abuelo o persona del empleado con quien el empleado comparte o ha compartido, durante no menos de los 12 meses anteriores, una residencia mutua y con quien el individuo mantiene una relación comprometida.

Partners Personnel proporcionará adaptaciones de seguridad razonables a un empleado que sea o tenga un familiar que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso si el empleado ha revelado a Partners Personnel su condición de víctima o la de su familiar; el empleado solicita una adaptación razonable para su seguridad mientras trabaja; y la adaptación es razonable y no representaría una carga excesiva para Partners Personnel. Una adaptación de seguridad razonable puede incluir, entre otras cosas, una transferencia, reasignación, modificación de horario, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de dirección de correo electrónico de trabajo, cambio de estación de trabajo (normalmente para empleados que no trabajan de forma remota) o cualquier otro ajuste razonable a una estructura laboral, instalación del lugar de trabajo o requisito laboral en respuesta a violencia doméstica, agresión sexual o acoso reales o amenazantes.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia o adaptación razonable, incluyendo, entre otros:

- Una copia de un informe policial;
- Una orden judicial que proteja o separe al empleado o al miembro de su familia del autor del acto;
- Otra evidencia del tribunal o del fiscal de que el empleado o un miembro de su familia compareció, o está programado para comparecer, ante el tribunal en relación con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acecho;
- Documentación de cualquiera de las siguientes personas a quienes el empleado o un miembro de su familia solicitó ayuda para abordar casos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso: un defensor de víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; un abogado; un miembro del clero; o un médico u otro profesional; o
- Declaración escrita de un empleado de que el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso y que la licencia tomada o la adaptación solicitada fue para uno de los propósitos descritos anteriormente.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto en la medida en que la divulgación de dicha información sea:

- Solicitado o consentido por escrito por el empleado;
- estatal o local aplicable ;
- Necesario para proteger a otros empleados de daños inminentes; y/o
- Es necesario proporcionar ajustes razonables.

El personal de Partners notificará al empleado sobre cualquier divulgación necesaria.

Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia o buscar adaptaciones razonables conforme a esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen conforme a esta política.

Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Delaware

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene cuatro o más empleados en Delaware.

Los empleados de Delaware que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para obtener o intentar obtener cualquier tipo de reparación, incluyendo, entre otras, una orden de restricción temporal, una orden de alejamiento u otra medida cautelar, para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar del empleado o de su hijo. Partners Personnel

también proporcionará adaptaciones razonables a los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso si el empleado ha revelado a Partners Personnel su condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; el empleado solicita una adaptación razonable para su seguridad mientras trabaja; y la adaptación es razonable y no representaría una carga excesiva para la empresa.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre, si es posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia, incluido un informe policial, una orden judicial, un certificado médico o alguna otra forma de documentación.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia o adaptación razonable de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia o adaptación razonable de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica en Florida

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Florida que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos tres meses pueden tomarse hasta 3 días de licencia sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses si el empleado o su familia o miembro del hogar es víctima de violencia doméstica o agresión sexual. Los empleados pueden usar esta licencia para:

- Solicitar una orden judicial para protección contra la violencia doméstica, violencia reiterada, violencia en el noviazgo o violencia sexual, o para asistir de otro modo a audiencias judiciales;
- Obtener atención médica, asesoramiento sobre salud mental, o ambos, para el empleado o su familia o miembro del hogar para abordar lesiones físicas o psicológicas resultantes del acto de violencia doméstica o violencia sexual;
- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas, incluidos, entre otros, un refugio o programa de violencia doméstica o un centro de crisis por violación como resultado del acto de violencia doméstica o sexual;
- Asegurar la vivienda del trabajador a salvo del autor de la violencia doméstica o sexual o buscar una nueva vivienda para escapar del autor; o

- Busque asistencia legal para abordar cuestiones derivadas del acto de violencia doméstica o violencia sexual, o para asistir y prepararse para procedimientos judiciales derivados del acto de violencia doméstica o violencia sexual.

A los efectos de esta política, “miembro de la familia o del hogar” significa el cónyuge del empleado, el ex cónyuge, la persona relacionada por sangre o matrimonio, la persona con la que el empleado reside actualmente como si fuera una familia (o con la que el empleado residió en el pasado como si fuera una familia) y las personas que son padres de un hijo en común, independientemente de si han estado casados o no. A excepción de las personas que tienen un hijo en común, los miembros de la familia o del hogar deben residir actualmente en la misma unidad de vivienda individual o haberlo hecho en el pasado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluidos, entre otros, un informe policial, una orden judicial, un certificado médico o alguna otra forma de documentación.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados que deseen tomar una licencia bajo esta política primero deben usar y agotar todas las vacaciones acumuladas disponibles para la ausencia.

Licencia por violencia doméstica y agresión sexual en Hawái

Los empleados de Hawái pueden tomarse un período razonable de licencia sin goce de sueldo, que no supere los cinco días en un período de 12 meses, si el empleado o su hijo menor de edad es víctima de violencia doméstica o sexual. Los empleados pueden utilizar esta licencia para:

- Buscar atención médica para el empleado o su hijo menor;
- Recuperarse de lesiones o discapacidades físicas o psicológicas causadas por violencia doméstica o sexual;
- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo;
- Reubicarse temporal o permanentemente;

- Empezar acciones legales, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con la violencia doméstica o sexual o que resulte de ella; o
- Tomar otras medidas para mejorar la salud o seguridad física, psicológica o económica del empleado o de sus hijos menores (o para mejorar la seguridad de quienes se asocian o trabajan con el empleado).

Un período de tiempo razonable significa:

- Si la licencia se toma debido a una lesión o discapacidad física o psicológica del empleado o de su hijo menor, el período de tiempo que el proveedor de atención médica que lo atiende determine que es necesario, considerando la condición del empleado o de su hijo menor y los requisitos del trabajo; o
- Si la licencia se toma debido a la necesidad de un empleado de tomar medidas legales o de otro tipo (incluida la preparación o participación en un procedimiento civil o penal, la obtención de servicios de una organización de servicios para víctimas o la reubicación permanente o temporal), el período de tiempo necesario para completar la actividad según lo determine (i) el abogado o defensor del empleado o de su hijo menor, (ii) un tribunal o (iii) el personal de la organización de servicios para víctimas pertinente.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, que incluye, entre otros:

- Un certificado de un proveedor de atención médica que estime la cantidad de licencia que necesita el empleado y cuándo debe comenzar y finalizar dicha licencia;
- Un certificado médico del proveedor de atención médica que atiende al empleado que certifique la condición del empleado y apruebe su regreso al trabajo; o
- Una declaración firmada (ejecutada dentro de un período razonable después de la solicitud de la Compañía) de que el empleado o su hijo menor es víctima de violencia doméstica o sexual y se necesita licencia para uno de los propósitos de esta política.

Si la licencia excede de cinco días en un año calendario, la documentación deberá aportarse mediante uno de los siguientes métodos:

- Una declaración escrita firmada de (i) un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios para víctimas; (ii) el abogado o defensor del empleado; o (iii) un médico u otro profesional a quien el empleado o su hijo menor haya solicitado ayuda en relación con la violencia doméstica o

sexual; o

- Un antecedente policial relacionado con la violencia doméstica o sexual.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto en la medida en que la divulgación sea: (i) solicitada o consentida por el empleado; (ii) ordenada por un tribunal o agencia administrativa; o (iii) requerida de otro modo por la ley federal o estatal aplicable.

Al regresar de una licencia bajo esta política, el empleado regresará a su trabajo original o a un puesto de estatus y salario comparables, sin perder los créditos de servicio y privilegios acumulados.

Los empleados que deseen tomar una licencia bajo esta política primero deben agotar todas las vacaciones y/o licencia por enfermedad disponibles y cualquier licencia paga o no paga que esté disponible bajo la ley federal, estatal o local (como la licencia bajo la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar).

Partners Personnel realizará adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para un empleado que sea víctima de violencia doméstica o sexual. Estas adaptaciones pueden incluir, entre otras :

- Cambiar la información de contacto de teléfono, fax o correo electrónico del empleado;
- Filtrar las llamadas telefónicas del empleado;
- Reestructuración de las funciones laborales del trabajador;
- Cambiar el lugar de trabajo del empleado;
- Instalar cerraduras y otros dispositivos de seguridad; o
- Permitir al empleado trabajar en horario flexible, si ello no causa una dificultad excesiva a las operaciones de la Compañía.

Licencia para víctimas de delitos y violencia doméstica en Illinois

Los empleados de Illinois que sean víctimas de violencia doméstica, de género o sexual, o tengan un familiar o miembro del hogar que sea víctima de violencia doméstica, de género o sexual, o de cualquier otro delito de violencia, pueden tomarse hasta 8 semanas de licencia sin goce de sueldo durante cualquier período de 12 meses, siempre que el empleado no sea el presunto autor. Los empleados elegibles pueden usar esta licencia para:

- Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por violencia doméstica, de género o sexual al empleado o a su familia o miembro del hogar;

- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas para el empleado o su familia o miembro del hogar;
- Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo para el empleado o su familia o miembro del hogar;
- Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o su familia o miembro del hogar contra la violencia futura o garantizar la seguridad económica; o
- Buscar asistencia legal para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de su familia o miembro del hogar, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con un incidente de violencia doméstica, de género o sexual.

Los empleados elegibles pueden utilizar un total de 10 días de licencia sin goce de sueldo para los siguientes fines:

- asistir al funeral o alternativa a un funeral o velorio de un familiar o miembro del hogar que muera en un delito violento;
- hacer los arreglos necesarios por la muerte de un familiar o miembro del hogar que muere en un delito violento; o
- lamentar la muerte de un familiar o de un miembro del hogar que muere en un delito violento.

Las licencias tomadas por estos motivos se deducirán de la licencia disponible para víctimas de violencia doméstica y delitos del empleado. Esta licencia debe completarse dentro de los 60 días posteriores a que el empleado reciba la notificación de la muerte.

Para los fines de esta política, “miembro de la familia o del hogar” significa un cónyuge, padre, hijo, hija, parte de una unión civil, abuelos, nietos, hermano, otra persona relacionada por sangre o por matrimonio actual o anterior, otra persona que comparte una relación a través de un hijo o hija, y una persona que reside conjuntamente en el mismo hogar, o cualquier otro individuo cuya asociación cercana con el empleado sea el equivalente a una relación familiar según lo determine el empleado.

Esta política no crea un derecho para que un empleado tome tiempo libre sin goce de sueldo que exceda el tiempo libre sin goce de sueldo permitido por la FMLA. Cualquier licencia tomada bajo esta política no se suma al tiempo libre sin goce de sueldo permitido por la FMLA.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es posible. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluidos, entre otros, documentos de una

organización de servicios para víctimas, un miembro del clero o un profesional médico al que el empleado o un miembro de la familia o del hogar haya solicitado ayuda; un informe policial o un registro judicial; u otra evidencia corroborativa.

Mientras se encuentren de licencia conforme a esta política, los empleados deben proporcionar a Partners Personnel informes periódicos (al menos cada 30 días) sobre el estado de la licencia del empleado y cualquier cambio en sus planes de regresar al trabajo. Durante el período de licencia, Partners Personnel mantendrá los beneficios de salud del empleado como si siguiera empleado activamente. Si un empleado decide no regresar al trabajo al final del período de licencia, el empleado debe reembolsar a Partners Personnel las primas de beneficios de salud pagadas para mantener la cobertura del empleado durante la licencia, a menos que el empleado no pueda regresar al trabajo debido a la continuación, la recurrencia o el inicio de la violencia doméstica o sexual u otras circunstancias fuera del control del empleado.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica en Kansas

Los empleados de Kansas que sean víctimas de violencia doméstica pueden tomar hasta ocho días libres sin goce de sueldo cada año para:

- Obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo, pero no limitado a, una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o del hijo o los hijos de la víctima;
- Busque atención médica por lesiones causadas por violencia doméstica;
- Obtener servicios de un refugio de violencia doméstica, un programa de violencia doméstica o un centro de crisis por violación como resultado de violencia doméstica; o
- Presentar una demanda ante el tribunal después de un caso de violencia doméstica.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es posible. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, que incluye, entre otras cosas:

- Un informe policial que indique que el empleado fue víctima de violencia doméstica;

- Una orden judicial que proteja o separe al empleado del autor de un acto de violencia doméstica, u otra evidencia del tribunal o del fiscal de que el empleado ha comparecido ante el tribunal; o
- Documentación de un profesional médico, defensor de casos de violencia doméstica, proveedor de atención médica o consejero de que el empleado estaba recibiendo tratamiento por lesiones físicas o mentales o abuso que resultó en la victimización de un acto de violencia doméstica.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

El tiempo libre bajo esta política se correrá simultáneamente con el tiempo tomado bajo la Política de Licencia para Víctimas de Delitos de la Compañía, en la medida en que lo permita la ley aplicable.

Licencia por violencia doméstica en Maine

Los empleados de Maine que sean víctimas o cuyos hijos, padres o cónyuges sean víctimas de violencia, agresión, agresión sexual o acoso pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Prepararse y asistir a procedimientos judiciales;
- Recibir tratamiento médico o asistir a un tratamiento médico para una víctima que sea hija, hijo, padre o cónyuge del empleado; o
- Obtener los servicios necesarios para remediar una crisis causada por violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. La empresa puede solicitar documentación razonable de la relación familiar, que puede incluir una declaración del empleado, un certificado de nacimiento, un documento judicial o documentos similares.

Partners Personnel no disciplinará ni discriminará a los empleados (en términos de pérdida de salario, seguridad laboral o beneficios) por tomar licencia en cumplimiento de esta política.

Licencia por violencia doméstica en Maryland

Los empleados de Maryland (i) que trabajan al menos 12 horas por semana y (ii) cuyo lugar de trabajo principal se encuentra en Maryland son elegibles para licencia por enfermedad. Los empleados elegibles pueden usar la licencia por enfermedad para obtener alivio en respuesta a una agresión sexual o doméstica

del empleado o un miembro de la familia. Según esta política, “miembro de la familia” incluye un cónyuge, hijo, padre, abuelo, nieto, hermano o tutor legal.

Partners Personnel no tomará represalias contra un empleado por el uso o intento de uso de la licencia en virtud de esta política. El tiempo de licencia en virtud de esta política se acumulará simultáneamente con el tiempo tomado en virtud de la Política de licencia por enfermedad de la empresa, en la medida en que lo permita la ley aplicable.

Los empleados deben cumplir con la elegibilidad, notificación y otros términos y condiciones de la política de licencia por enfermedad de la Compañía cuando utilicen la licencia por enfermedad para fines de violencia doméstica.

Licencia por violencia doméstica en Massachusetts

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados en Massachusetts.

Los empleados de Massachusetts pueden tomarse hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo en cualquier período de 12 meses si ellos o un miembro de su familia son víctimas de una conducta abusiva (cualquier conducta que constituya violencia doméstica, acoso, agresión sexual o secuestro). Los empleados que cumplan los requisitos pueden usar esta licencia para:

- Buscar u obtener atención médica, asesoramiento, servicios para víctimas o asistencia jurídica;
- Vivienda segura;
- Obtener una orden de protección de un tribunal;
- Comparecer ante un tribunal o un gran jurado;
- Reunirse con un fiscal de distrito u otro agente del orden público;
- Asistir a los procedimientos de custodia de menores; o
- Abordar otras cuestiones directamente relacionadas con la conducta abusiva contra el empleado o su familiar.

Para calificar para la licencia, el empleado no puede ser el autor del comportamiento abusivo contra su familiar. Para los fines de esta política, “familiar” significa personas que están casadas entre sí; personas que tienen una relación de noviazgo o de compromiso y que residen juntas; personas que tienen un hijo en común independientemente de si alguna vez se han casado o residido juntas; un padre, padrastro, hijo, hijastro, hermano, abuelo o nieto; personas en una relación de tutela; o personas que tienen un hijo en común.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible, pero a más tardar tres días después de que se tomó la licencia. Dicha notificación puede ser comunicada a Partners Personnel por el empleado, un miembro de la familia del empleado o el consejero, trabajador social, trabajador de atención médica, miembro del clero, trabajador de refugio, defensor legal u otro profesional del empleado que haya ayudado al empleado a abordar los efectos de la conducta abusiva en el empleado o en su familiar.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable que demuestre que el empleado o un miembro de su familia ha sido víctima de un comportamiento abusivo y que la licencia tomada fue por una o más de las razones permitidas establecidas anteriormente, que incluyen, entre otras:

- Una orden de protección, una orden de alivio equitativo u otra documentación emitida por un tribunal como resultado de la conducta abusiva contra el empleado o un miembro de la familia del empleado;
- Un documento con el membrete del tribunal, proveedor o agencia pública a la que el empleado asistió con el propósito de obtener asistencia en relación con el comportamiento abusivo contra el empleado o su familiar;
- Un informe policial o declaración que una víctima o testigo proporcionó a la policía;
- Documentación médica del tratamiento recibido como resultado de la conducta abusiva;
- Documentación de que el autor del comportamiento abusivo contra el empleado o un miembro de la familia del empleado ha: admitido hechos suficientes para sustentar una declaración de culpabilidad por comportamiento abusivo; o ha sido condenado por cualquier delito que constituya un comportamiento abusivo y que esté relacionado con el comportamiento abusivo que requirió la licencia;
- Una declaración jurada firmada bajo pena de perjurio de un consejero, trabajador social, trabajador de la salud, miembro del clero, defensor legal o trabajador de refugio que haya ayudado al empleado o al miembro de la familia del empleado a abordar los efectos del comportamiento abusivo; o
- Una declaración jurada firmada bajo pena de perjurio por el empleado que acredite que el empleado ha sido víctima de un comportamiento abusivo o es familiar de una víctima de un comportamiento abusivo.

Partners Personnel no requerirá que un empleado proporcione (i) evidencia de un arresto, condena u otra documentación policial de comportamiento abusivo, o (ii) cualquier documentación que explique los detalles de la violencia doméstica o el comportamiento abusivo.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto en la medida en que la divulgación sea: (i) solicitada o consentida, por escrito, por el empleado; (ii) ordenada por un tribunal de jurisdicción competente; (iii) requerida de otra

manera por la ley federal o estatal aplicable; (iv) requerida en el curso de una investigación autorizada por la policía, incluida, entre otras, una investigación del fiscal general; o (v) necesaria para proteger la seguridad del empleado o de otras personas empleadas en el lugar de trabajo. Cualquier documentación que los empleados proporcionen a Partners Personnel se mantendrá en el registro de empleo del empleado solo durante el tiempo que Partners Personnel lo requiera para determinar si el empleado es elegible para una licencia de conformidad con esta política.

Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados que deseen tomar licencia de conformidad con esta política primero deben utilizar y agotar todas las vacaciones disponibles para la ausencia.

Licencia por violencia doméstica en Michigan

Esta política sólo se aplica cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Michigan (i) que trabajan al menos 25 horas por semana y (ii) cuyo lugar de trabajo principal se encuentra en Michigan son elegibles para tomar licencia por violencia doméstica según la política de licencia por enfermedad remunerada de la Compañía. Si un empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, el empleado puede usar la licencia por enfermedad remunerada para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas; mudarse debido a violencia doméstica o agresión sexual; obtener servicios legales; o participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de la violencia doméstica o agresión sexual.

Según la política de licencia por enfermedad paga, “miembro de la familia” significa un hijo biológico, adoptado o de crianza; un hijastro, tutelado legal o hijo a quien el empleado elegible sustituye al padre; un padre biológico, padre adoptivo, padrastro, padre adoptivo o tutor legal de un empleado elegible o su cónyuge; una persona que sustituye al padre del empleado elegible cuando era menor de edad; una persona con quien el empleado elegible está legalmente casado según las leyes de cualquier estado; un abuelo; un nieto; o un hermano biológico, adoptivo o de crianza.

Los empleados deben cumplir con la elegibilidad, notificación y otros términos y condiciones de la política de licencia por enfermedad de la Compañía para fines de licencia por violencia doméstica.

Licencia por acoso y abuso doméstico en Minnesota

Los empleados de Minnesota que son víctimas de abuso doméstico, agresión sexual, acecho o acoso, pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo del trabajo para solicitar una orden de restricción por acoso o violencia doméstica, recibir una orden de protección de un tribunal u obtener otra asistencia relacionada.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es posible. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, amenazará, discriminará de otro modo ni penalizará a ningún empleado en relación con su remuneración, términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia por violencia doméstica o sexual en Missouri

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados.

Los empleados de Missouri que sean víctimas de violencia doméstica o sexual, o que tengan familiares o miembros del hogar que sean víctimas de dicha violencia, pueden tomar hasta 7 días de licencia sin goce de sueldo durante cualquier año calendario. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 14 días de licencia sin goce de sueldo si Partners Personnel tiene más de 50 empleados. La licencia se puede utilizar para:

- Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por violencia doméstica o sexual al empleado o a su familia o miembro del hogar;
- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo para el empleado o su familia o miembro del hogar;
- Participar en la planificación de seguridad; reubicarse temporal o permanentemente en un espacio habitable más seguro, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado (o su familia o miembro del hogar); y/o
- Buscar recursos legales para garantizar la salud y la seguridad del empleado (o de su familia o miembro del hogar), incluida la preparación para acciones civiles y penales resultantes de la violencia.

Para los fines de esta política, “miembro de la familia o miembro del hogar” incluye a las personas que residen en el mismo hogar que el empleado, familiares directos (por sangre o matrimonio) y personas que comparten una relación a través de un hijo o hija.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es previsible. Si la necesidad de tomarse una licencia no es previsible, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar una certificación de que el empleado o su familia o miembro del hogar es víctima de violencia doméstica o sexual y que la licencia es para uno de los propósitos establecidos en esta política, incluida la documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios para víctimas, un abogado, un miembro del clero o un médico u otro profesional al que el empleado o su familia o miembro del hogar haya solicitado ayuda para abordar la violencia doméstica o la violencia sexual y los efectos de dicha violencia; un registro policial o judicial; u otra evidencia corroborativa.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, a menos que el empleado lo solicite y autorice voluntariamente por escrito o lo requiera la ley estatal o federal.

Además, los empleados que requieran adaptaciones de seguridad razonables debido a violencia doméstica o sexual deben presentar una solicitud por escrito.

Al regresar de la licencia, los empleados serán reintegrados al puesto de trabajo que tenían cuando comenzó la licencia o a un puesto equivalente con beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Los empleados mantendrán la cobertura para ellos mismos y cualquier miembro de su familia o del hogar bajo cualquier plan de salud grupal durante la duración de la licencia. Esta cobertura se mantendrá al nivel y bajo las condiciones en que se hubiera brindado si el empleado hubiera permanecido en el empleo de manera continua durante la duración de la licencia. Se le puede exigir al empleado que reembolse la prima que la Compañía pagó para mantener la cobertura si el empleado no regresa de la licencia después de que esta expire por una razón distinta a la continuación, recurrencia o inicio de violencia doméstica, violencia sexual, abuso, agresión sexual, trata de personas u otras circunstancias fuera del control del empleado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. La licencia tomada de conformidad con esta política no afectará ninguna otra licencia proporcionada a los empleados de conformidad con la ley estatal o federal.

Licencia por violencia doméstica en Nevada

Los empleados de Nevada que hayan sido empleados de Partners Personnel durante al menos 90 días y sean víctimas de violencia doméstica o agresión sexual, o cuyos familiares o miembros del hogar sean víctimas de violencia doméstica o agresión sexual (si el empleado no es el presunto autor), pueden tomar hasta 160 horas de tiempo libre sin goce de sueldo en el período de 12 meses inmediatamente posterior a la fecha del acto de violencia doméstica o agresión sexual. Los empleados elegibles pueden usar esta licencia para:

- Asistir al diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud relacionada con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o su familia o miembro del hogar;
- Obtener asesoramiento o asistencia relacionada con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o su familia o miembro del hogar;

- Participar en procedimientos judiciales relacionados con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o su familia o miembro del hogar; y/o
- Establecer un plan de seguridad, que incluya cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado, su familia o miembro del hogar ante un acto futuro que constituya violencia doméstica o agresión sexual.

Para los fines de esta política, “miembro de la familia o del hogar” significa un cónyuge, pareja de hecho, hijo menor de edad, padre u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado, u otra persona adulta que resida o residiera efectivamente con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, si es posible. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. No se exigirá a los empleados que encuentren un trabajador de reemplazo como condición para tomarse una licencia de acuerdo con esta política.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluido un informe policial, una copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que brinde servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual, o documentos de un médico.

Si la FMLA se aplica a un empleado determinado, la licencia tomada en virtud de esta política se aplica simultáneamente con la licencia en virtud de la FMLA, de modo que, si un empleado toma una licencia en virtud de esta política por un motivo que también le da derecho a tomar una licencia en virtud de la FMLA, Partners Personnel deducirá la cantidad de licencia tomada en virtud de esta política de la licencia disponible para el empleado en virtud de la FMLA. La licencia en virtud de esta política también se puede tomar de manera intermitente.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica y agresión sexual en Nueva Jersey

Esta política se aplica únicamente cuando el personal de Partners tiene 25 o más empleados en cada día laboral durante 12 o más semanas en el año calendario actual o anterior.

Los empleados de Nueva Jersey que sean víctimas de violencia doméstica o agresión sexual (o cuyo familiar sea víctima de violencia doméstica o agresión sexual) pueden tomarse hasta 20 días de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses si (i) han sido empleados de Partners Personnel durante al menos 12 meses

y (ii) han trabajado al menos 1000 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al evento calificador. Los empleados elegibles pueden tomar esta licencia para:

- Buscar o recibir tratamiento médico o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por violencia doméstica, violencia sexual o agresión;
- Obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo para el empleado o su familiar ;
- Participar en la planificación de seguridad, trasladarse o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de su familiar frente a futuros casos de violencia doméstica o sexual o para garantizar la seguridad económica ;
- Buscar asistencia legal o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de su familiar, incluida la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con la violencia doméstica o sexual ; o
- Asistir, participar o prepararse para procedimientos judiciales civiles o penales relacionados con un incidente de violencia doméstica o sexual del cual el empleado o un miembro de su familia fue víctima .

A los efectos de esta política, “familiar” significa el hijo, padre, suegro, hermano, abuelo, nieto, cónyuge, pareja de hecho, pareja de unión civil, pariente consanguíneo o persona con una relación familiar equivalente del empleado. Los empleados elegibles deben tomar licencia dentro de los 12 meses posteriores al evento calificador. Cada incidente de violencia doméstica o violencia sexual es un evento calificador separado que le da derecho al empleado a tomar licencia si el empleado no ha agotado los 20 días de tiempo libre sin goce de sueldo disponibles para un período determinado de 12 meses.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros:

- Una orden de restricción por violencia doméstica u otra documentación emitida por un tribunal que certifique una reparación equitativa;
- Una carta u otra documentación escrita del fiscal del condado o municipal que documente la violencia doméstica o sexual;

- Documentación de la condena del agresor por violencia doméstica o sexual;
- Documentación médica del delito de violencia doméstica o de violencia sexual;
- Certificación de un especialista certificado en violencia doméstica o del director de una agencia designada para casos de violencia doméstica o un centro de crisis por violación que acredite que el empleado o individuo relacionado es víctima de violencia doméstica o sexual; o
- Otra documentación o certificación de un trabajador social, miembro del clero, trabajador de refugio u otro profesional que haya ayudado al empleado o individuo relacionado a afrontar la violencia doméstica o sexual.

Las licencias tomadas bajo esta política se aplican simultáneamente con las licencias bajo la FMLA y la Ley de Licencia Familiar de Nueva Jersey, si corresponde. Si un empleado toma una licencia bajo esta política por un motivo que también le da derecho a una licencia bajo la FMLA y/o la Ley de Licencia Familiar de Nueva Jersey, Partners Personnel deducirá la cantidad de licencia tomada bajo esta política de la licencia disponible para el empleado bajo esas leyes, según corresponda. Las licencias bajo esta política también pueden tomarse de manera intermitente en intervalos de no menos de un día completo.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, a menos que el empleado lo autorice voluntariamente por escrito o lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por abuso doméstico en Nuevo México

Los empleados de Nuevo México que sean víctimas de violencia doméstica pueden tomar hasta 14 días, continuos o intermitentes, de tiempo libre sin goce de sueldo cada año para:

- Obtener o intentar obtener una orden de protección u otro alivio judicial contra el abuso doméstico;
- Reunirse con funcionarios encargados de hacer cumplir la ley;
- Consulte con abogados o defensores de víctimas del fiscal de distrito; o
- Asistir a procedimientos judiciales relacionados con el abuso doméstico del empleado o de un miembro de su familia. “Miembro de la familia” significa un hijo menor del empleado o una persona de quien el empleado es tutor legal.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificarlo con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Cuando se tome una licencia por motivos domésticos en una emergencia, un empleado o su designado debe notificar a Partners Personnel dentro de las veinticuatro horas posteriores al inicio de la licencia.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros:

- Un informe policial que indique que el empleado o un miembro de la familia fue víctima de abuso doméstico;
- Una copia de una orden de protección u otra evidencia judicial producida en relación con un incidente de abuso doméstico (siempre que el documento no constituya una renuncia a la confidencialidad o privilegio entre el empleado y su defensor o abogado); o
- La declaración escrita de un abogado que representa al empleado, un defensor de víctimas del fiscal de distrito, un funcionario encargado de hacer cumplir la ley o un fiscal de que el empleado o un miembro de su familia compareció o está programado para comparecer ante el tribunal en relación con un incidente de abuso doméstico.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por tomar o solicitar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Adaptaciones razonables para casos de violencia doméstica en Nueva York

Partners Personnel proporcionará adaptaciones razonables a los empleados de Nueva York que sean víctimas de violencia doméstica, a menos que la adaptación represente una carga excesiva para la Compañía. Además, Partners Personnel proporcionará adaptaciones razonables a los empleados del condado de Westchester y la ciudad de Nueva York que sean víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso, si así lo solicitan, a menos que la adaptación represente una carga excesiva para la Compañía.

Las adaptaciones razonables pueden incluir una cantidad razonable de tiempo libre no remunerado para que el empleado:

- Buscar atención médica por lesiones causadas por violencia doméstica, incluso si se trata de un niño que es víctima de violencia doméstica, siempre que el empleado no sea el autor de la violencia doméstica

contra el niño;

- Obtener servicios de un refugio, programa o centro de crisis por violación como resultado de violencia doméstica;
- Obtener asesoramiento psicológico relacionado con un incidente o incidentes de violencia doméstica, incluso para un niño que sea víctima de violencia doméstica, siempre que el empleado no sea el autor de la violencia doméstica contra el niño;
- Participar en la planificación de seguridad u otras medidas adoptadas para aumentar la seguridad frente a futuros incidentes de violencia doméstica (por ejemplo, reubicación temporal o permanente); o
- Obtener servicios legales, ayudar en el procesamiento de un delito o comparecer ante el tribunal en relación con un incidente de violencia doméstica.

Para los efectos de esta política, “víctimas de violencia doméstica” significa cualquier persona mayor de 16 años, cualquier persona casada o cualquier padre acompañado de su hijo menor en una situación en la que la persona o su hijo menor sea víctima de un acto cometido por un familiar o miembro del hogar que viole la ley penal.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluidos, entre otros, un informe policial, una orden judicial u otra documentación de un profesional médico, defensor o consejero.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica en Carolina del Norte

Los empleados de Carolina del Norte que son víctimas de violencia doméstica pueden tomarse tiempo libre no remunerado para buscar protección judicial contra la violencia doméstica.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia en cumplimiento de esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica, agresión sexual y acoso en Oregon

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene seis o más empleados en Oregon por cada día laboral durante cada una de las 20 o más semanas del año .

Los empleados de Oregon que sean víctimas de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso, o que sean padres o tutores de un menor o dependiente que sea víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso, son elegibles para esta licencia. Los empleados elegibles pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para abordar la violencia doméstica, el acoso, la agresión sexual, los delitos motivados por prejuicios o el acoso, siempre que la licencia sea una adaptación razonable a la seguridad en el lugar de trabajo y no genere una dificultad excesiva para la Compañía. La licencia se puede tomar para:

- Solicitar asistencia legal o de aplicación de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de su hijo menor o dependiente, incluida la preparación y participación en procedimientos de órdenes de protección u otros procedimientos civiles o penales relacionados con violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos contra la moral o acoso;
- Buscar tratamiento médico o recuperarse de lesiones causadas por violencia doméstica, agresión sexual, acoso, delitos motivados por prejuicios o acoso;
- Obtener, o ayudar a un niño menor o dependiente a obtener, asesoramiento de un profesional de salud mental autorizado relacionado con una experiencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso;
- Obtener servicios de un proveedor de servicios para víctimas para el empleado elegible o su hijo menor o dependiente; o
- Reubicar o asegurar una vivienda o tomar medidas para asegurar una vivienda existente para garantizar la salud y seguridad del empleado elegible o de su hijo menor o dependiente.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible . Un tercero puede notificar en nombre del empleado .

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros, un informe policial que indique que el empleado o su hijo menor o dependiente fue víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso; una copia de una orden de protección u otra evidencia de un tribunal, agencia administrativa o abogado de que el empleado elegible compareció o se está preparando para un procedimiento civil, penal o administrativo; o documentación que indique que el empleado o su hijo menor o dependiente se está mudando, recibiendo tratamiento o asesoramiento, u obteniendo servicios de un abogado, agente de la ley, profesional de la salud, miembro del clero o proveedor de servicios para víctimas. La licencia bajo esta política se puede tomar de manera intermitente.

Partners Personnel proporcionará adaptaciones de seguridad razonables a los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso, o que sean padres o tutores de un niño menor o dependiente que sea víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso, si (i) el empleado ha revelado su condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual, delitos motivados por prejuicios o acoso a Partners Personnel, (ii) el empleado solicita una adaptación razonable para su seguridad en el trabajo, y (iii) la adaptación es razonable y no representaría una dificultad excesiva para la Compañía.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia o adaptación razonable de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Dicha información no se divulgará sin el permiso expreso del empleado, a menos que la ley exija lo contrario. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia o adaptación razonable de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por violencia doméstica en Washington

Los empleados de Washington que sean víctimas, o cuyo familiar sea víctima, de violencia doméstica, agresión sexual o acoso (siempre que el empleado no sea el presunto autor) pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Buscar asistencia legal o de aplicación de la ley o recursos para garantizar la salud y la seguridad del empleado o de los miembros de su familia, incluyendo, entre otros, la preparación o participación en cualquier procedimiento legal civil o penal relacionado con violencia doméstica, agresión sexual o acoso;
- Buscar tratamiento por parte de un proveedor de atención médica por lesiones físicas o mentales causadas por violencia doméstica, agresión sexual o acoso (o para asistir a un tratamiento de atención médica para una víctima que sea un miembro de la familia del empleado);

- Obtener o ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios de un refugio de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios sociales para aliviar la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso;
- Obtener, o ayudar a un miembro de la familia a obtener, asesoramiento sobre salud mental relacionado con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, en el que el empleado o un miembro de su familia fue víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o
- Participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o sus familiares contra futuros casos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

A los efectos de esta política, “familiar” significa el hijo, cónyuge, pareja de hecho registrada, padre, suegro, abuelo o persona con la que el empleado tenga una relación de noviazgo. La licencia conforme a esta política se puede tomar de manera intermitente o con un cronograma de licencia reducida .

Partners Personnel proporcionará adaptaciones de seguridad razonables a los empleados que sean víctimas o cuyo familiar sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso , si (i) el empleado ha revelado a Partners Personnel que el empleado o su familiar es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; (ii) el empleado solicita una adaptación razonable para la seguridad del empleado mientras está en el trabajo; y (iii) la adaptación es razonable y no representaría una carga excesiva para la Compañía. Una adaptación de seguridad razonable puede incluir una transferencia, reasignación, horario modificado, cambio de número de teléfono de trabajo, cambio de dirección de correo electrónico de trabajo, cambio de estación de trabajo (normalmente para empleados que no trabajan de forma remota) o cualquier otro ajuste razonable a una estructura laboral, instalación del lugar de trabajo o requisito laboral en respuesta a violencia doméstica, agresión sexual o acoso reales o amenazantes.

Los empleados o sus designados deben notificar con suficiente antelación la necesidad de tomarse tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible, pero a más tardar al final del primer día en que el empleado tome la licencia.

El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros:

- Una copia de un informe policial que indique que el empleado o un miembro de su familia fue víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso;
- Una orden judicial que proteja o separe al empleado o a su familiar del autor del acto de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, u otra evidencia del tribunal o del fiscal de que el empleado o su familiar compareció, o está programado para comparecer, ante el tribunal en relación con un incidente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso;

- Documentación de que el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, de cualquiera de las siguientes personas a quienes el empleado o un miembro de su familia buscó ayuda para abordar la violencia doméstica, la agresión sexual o el acecho: un defensor de víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; un abogado; un miembro del clero; o un médico u otro profesional; o
- Declaración escrita de un empleado de que el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, y que la licencia o el alojamiento tomado fue para uno de los propósitos descritos anteriormente.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto en la medida en que el empleado solicite o consienta la divulgación por escrito; o de otra manera exigida por la ley federal, estatal o local aplicable. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia o buscar adaptaciones razonables de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para víctimas de delitos

Licencia para víctimas de delitos en Alabama

Los empleados de Alabama que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para testificar en un proceso penal o participar en la preparación razonable de un proceso penal sin perder el empleo ni sufrir intimidación, amenazas o miedo a perder el empleo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible.

Licencia para víctimas de delitos en Alaska

Partners Personnel no disciplinará ni tomará de otro modo ninguna acción adversa contra los empleados que sean víctimas de un delito y deban ausentarse del trabajo porque (i) hayan sido citados o solicitados por un fiscal para brindar testimonio en un procedimiento judicial, o (ii) denuncien el delito o participen de otro modo en la investigación.

Licencia para víctimas de delitos en Arizona

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados durante 20 o más semanas en el año actual o el anterior .

Los empleados de Arizona que sean víctimas de un delito o de un delito cometido por menores pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo (i) para ejercer sus derechos como víctimas conforme a la ley aplicable; (ii) para obtener o intentar obtener una orden de protección, una orden judicial contra el acoso o cualquier otra medida cautelar; (iii) para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de ellos mismos o de sus hijos; y (iv) para asistir a determinados procedimientos penales. El personal de Partners puede limitar la cantidad de licencias proporcionadas conforme a esta política si la licencia crearía una dificultad excesiva para el negocio de la Compañía.

Para los fines de esta política, una “víctima de un delito o delito juvenil” es una persona contra la cual se cometió un acto delictivo o un delito penal. Si esa persona muere o queda incapacitada, su cónyuge, padre, hijo, abuelo o hermano también pueden considerarse “víctimas de un delito o delito juvenil” para los fines de esta política, al igual que cualquiera de los representantes legales de la víctima original, o cualquier otra persona relacionada con la víctima original por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado. Una persona no puede ser considerada “víctima de un delito o delito juvenil” si está detenida por un delito o está acusada de haber cometido el acto delictivo o el delito penal que creó la necesidad de esta licencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. El personal de Partners puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros, el formulario que el empleado recibió de las autoridades policiales relacionado con los derechos de las víctimas y/o notificaciones de cualquier procedimiento legal programado entregadas al empleado.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados que deseen tomar licencia de conformidad con esta política primero deben agotar todas las vacaciones disponibles.

Licencia para víctimas de delitos en Arkansas

Los empleados de Arkansas que sean víctimas de un delito o representantes de una víctima de un delito pueden tomarse el tiempo libre no remunerado que necesiten para: (i) participar en la preparación de un procedimiento de justicia penal (solo a pedido del fiscal); o (ii) asistir a un procedimiento de justicia penal si es razonablemente necesario para proteger los intereses de la víctima. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en California

Los empleados de California que sean víctimas, o cuyos familiares directos sean víctimas de un delito violento, un delito grave, un robo o un delito grave por malversación de fondos, pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante el tribunal o asistir a procedimientos judiciales relacionados con el delito.

Los empleados que hayan sufrido daño físico, psicológico o financiero directo o amenazado como resultado de la comisión o intento de comisión de homicidio vehicular en estado de ebriedad, abuso infantil grave que probablemente produzca grandes daños corporales o la muerte, agresión que resulte en la muerte de un niño menor de ocho años de edad, violencia doméstica grave, abuso físico grave de un anciano o adulto dependiente, acecho grave, incitación a asesinato, un delito grave (por ejemplo, secuestro, violación, agresión), atropello y fuga que cause lesiones o muerte, conducir bajo la influencia del alcohol que cause lesiones o agresión sexual específica, también pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a cualquier procedimiento relacionado con ese delito o acto delictivo.

Para los fines de esta política, “familia inmediata” incluye al cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo, hijastro, hijo de la pareja de hecho registrada o cónyuge, hermano, hermanastro, padre o padrastro de una persona.

Esta parte de esta Política se aplica únicamente cuando la Compañía tiene 25 o más empleados.

Además, los empleados o empleados con familiares que hayan sido víctimas de un acto de violencia calificado pueden tomar hasta 12 semanas de tiempo libre sin goce de sueldo por año para:

- Garantizar su propia seguridad y bienestar o el de un miembro de su familia solicitando órdenes de restricción u otras protecciones legales;
- Obtener para sí mismos o para un miembro de su familia atención médica o ayudar a recuperarse de las lesiones causadas por el acto de violencia;
- Acceder o ayudar a un miembro de la familia a acceder a servicios de apoyo, como refugios para víctimas de violencia doméstica, centros de crisis por violación o agencias de servicios para víctimas;
- Buscar o ayudar a un miembro de la familia a buscar asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con el trauma del acto de violencia;
- Participar en la planificación de seguridad para prevenir futuros incidentes de violencia;
- Reubicar o buscar nueva vivienda o inscribir a los niños en nuevas escuelas debido al acto de violencia;
- Brindar atención a un miembro de la familia que se recupera de las lesiones causadas por el acto de violencia;
- Obtener o ayudar a un miembro de la familia a obtener servicios legales para asuntos civiles o penales relacionados con el acto de violencia;
- Prepararse, asistir o participar en procedimientos legales relacionados con el acto de violencia; o

- Organizar el cuidado de niños o adultos dependientes para garantizar su seguridad como consecuencia del acto de violencia.

Si un empleado está ayudando a un miembro de la familia que fue víctima de un acto de violencia no letal a mudarse, la cantidad de licencia disponible está limitada a 5 días. Si un empleado está ayudando a un miembro de la familia que fue víctima de un acto de violencia no letal, la cantidad de licencia disponible está limitada a 10 días. Un acto de violencia calificado incluye violencia doméstica, agresión sexual, acecho o un acto, conducta o patrón de conducta donde: alguien causa lesiones corporales o la muerte a otra persona, alguien hace una amenaza con o usa un arma peligrosa, o alguien amenaza con causar lesiones físicas o la muerte a otra persona. Si el uso de esta licencia se superpone con la FMLA o la CFRA, la licencia se ejecuta simultáneamente.

Según esta política, un familiar incluye a un hijo, padre, abuelo, nieto, hermano, cónyuge o pareja de hecho, o persona designada. Una persona designada es cualquier individuo relacionado por sangre o cuya asociación con el empleado sea equivalente a una relación familiar. Esta persona puede ser designada en el momento en que un empleado solicita una licencia, pero los empleados están limitados a una persona designada por período de 12 meses.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluyendo, entre otros, un informe policial que indique que un empleado fue víctima de uno de los delitos especificados anteriormente; una orden judicial que proteja o separe a un empleado del autor de uno de los delitos mencionados anteriormente; o documentación que verifique que un empleado estaba recibiendo tratamiento por lesiones físicas o mentales o abuso como resultado de ser víctima de uno de los delitos mencionados anteriormente. Dicha documentación puede provenir de un profesional médico, un defensor de la violencia doméstica, un defensor de las víctimas de agresión sexual, un proveedor de atención médica o un consejero.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Connecticut

Los empleados de Connecticut que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para (i) asistir a procedimientos judiciales relacionados con el delito (incluso para obtener una orden de alejamiento o de protección), (ii) participar en una investigación policial relacionada con el delito, o (iii) asistir o participar en un procedimiento judicial relacionado con un caso civil en el que el empleado sea víctima de violencia familiar o agresión sexual. Los empleados también pueden tomarse una licencia para asistir a procedimientos judiciales penales relacionados con el homicidio de su cónyuge, padre, hijo, hermano o cualquier otra persona para la que el empleado sea el designado oficial de la víctima del homicidio.

Para los fines de esta política, una “víctima de un delito” incluye a un empleado que (i) sufre daño físico, emocional o financiero directo o amenazado como resultado de un delito, o (ii) es un familiar inmediato o tutor de una persona que sufre daño físico, emocional o financiero directo o amenazado como resultado de un delito, siempre que esa persona sea menor de edad, físicamente discapacitada, incompetente o víctima de homicidio.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Delaware

Los empleados de Delaware que sean víctimas de un delito o que sean representantes legales de una víctima de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para (i) participar, a pedido del fiscal, en la preparación de un procedimiento de justicia penal; (ii) asistir a un procedimiento de justicia penal si la asistencia es razonablemente necesaria para proteger los intereses de la víctima; o (iii) asistir a un procedimiento de justicia penal en respuesta a una citación.

A los efectos de esta política, una “víctima de un delito” significa la persona identificada como víctima de un delito en un informe policial, una denuncia o una orden judicial penal, una acusación formal u otro instrumento de acusación. La frase también incluye a un padre, tutor o custodio de una víctima que no puede comprender o participar de manera significativa en el proceso legal debido a un impedimento físico, psicológico o mental. Los siguientes familiares de una víctima fallecida también son “víctimas” según esta política siempre que no se alegue que hayan cometido o conspirado para cometer el delito en cuestión: cónyuge, hijo adulto, hijastro, padre o hermano. Un “representante legal de una víctima” es un miembro de la familia de la víctima o una persona designada para representar los intereses de la víctima por la propia víctima o un tribunal en el que se está procesando o podría procesarse el delito .

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las

vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política

Las víctimas de delitos en Kansas se van

Los empleados de Kansas que sean víctimas de agresión sexual pueden tomar hasta ocho días libres sin goce de sueldo cada año para:

- Obtener o intentar obtener cualquier alivio, incluyendo, pero no limitado a, una orden de restricción temporal, una orden de restricción u otra medida cautelar para ayudar a garantizar la salud, la seguridad o el bienestar de la víctima o de su hijo o hijos;
- Busque atención médica por lesiones causadas por agresión sexual;
- Obtener servicios de un centro de crisis por violación como resultado de una agresión sexual; o
- Presentar una demanda ante el tribunal después de una agresión sexual.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, que incluya:

- Un informe policial que indique que el empleado fue víctima de agresión sexual;
- Una orden judicial que proteja o separe al empleado del autor de un acto de agresión sexual (u otra evidencia del tribunal o del fiscal de que el empleado ha comparecido ante el tribunal); o
- Documentación de un profesional médico, defensor de víctimas de agresión sexual, proveedor de atención médica o consejero que demuestre que el empleado estaba recibiendo tratamiento por lesiones físicas o mentales o abuso que resultó en la victimización de un acto de agresión sexual.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

El tiempo libre bajo esta política se correrá simultáneamente con el tiempo tomado bajo la Política de Licencia por Violencia Doméstica de la Compañía, en la medida en que lo permita la ley aplicable.

Licencia para víctimas de delitos en Maine

Los empleados de Maine que sean víctimas o cuyos hijos, padres o cónyuges sean víctimas de violencia, agresión, agresión sexual o acoso pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Prepararse y asistir a procedimientos judiciales;
- Recibir tratamiento médico o asistir a un tratamiento médico para una víctima que sea hija, hijo, padre o cónyuge del empleado; o
- Obtenga los servicios necesarios para remediar una crisis causada por violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. La empresa puede solicitar documentación razonable de la relación familiar, que puede incluir una declaración del empleado, un certificado de nacimiento, un documento judicial o documentos similares.

Partners Personnel no disciplinará ni discriminará a los empleados (en términos de pérdida de salario, seguridad laboral o beneficios) por tomar licencia en cumplimiento de esta política.

Permiso para procedimientos judiciales en Maryland

Los empleados de Maryland pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a procedimientos penales o civiles a los que tienen derecho legal a asistir según la ley aplicable, como procedimientos que involucran a menores o procedimientos a los que el empleado, como víctima, tiene derecho a asistir.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia .

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Michigan

Los empleados de Michigan que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal a fin de cumplir con una citación, una orden judicial o una solicitud del fiscal para asistir o testificar en procedimientos penales relacionados con un delito cometido contra el empleado. Los empleados que sean representantes de las víctimas también pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a los procedimientos judiciales mientras la víctima esté testificando.

Para los fines de esta política, un “representante de la víctima” es (i) el tutor o custodio de un hijo de una víctima fallecida si el hijo es menor de 18 años de edad; (ii) el padre, tutor o custodio de una víctima de un delito agresivo si la víctima es menor de 18 años de edad; o (iii) una persona designada para actuar en lugar de una víctima de un delito agresivo mientras la víctima esté física o emocionalmente discapacitada.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Minnesota

Los empleados de Minnesota que sean víctimas de delitos pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con una citación o una solicitud del fiscal para comparecer ante el tribunal con el fin de prestar testimonio o asistir a procedimientos penales relacionados con el caso de la víctima. Los empleados que sean cónyuges o familiares directos de una víctima de un delito violento (según se define en los estatutos de Minnesota) también pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a procedimientos penales relacionados con el caso de la víctima.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 48 horas de anticipación la necesidad de tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política, a menos que sea impracticable o una emergencia impida al empleado hacerlo. Si no es posible notificar con anticipación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, amenazará, discriminará de otro modo ni penalizará a un empleado en relación con la remuneración, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo del empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Missouri

Los empleados de Missouri que sean víctimas de un delito o cuyos familiares sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para (i) testificar en un proceso penal, (ii) asistir a un proceso penal o (iii) participar en la preparación de un proceso penal.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Montana

Los empleados de Montana que sean víctimas de un delito o cuyo familiar sea víctima de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo, a pedido del fiscal, para prepararse o asistir a un procedimiento de justicia penal. A los efectos de esta política, un "familiar" incluye al cónyuge, hijo por nacimiento o adopción, hijastro, padre, padrastro o hermano del empleado. "Familiar" no incluye a una persona que sea responsable del delito o responsable de un delito que surja de la misma transacción.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel no despedirá ni sancionará a ningún empleado por solicitar o tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Nebraska

Los empleados de Nebraska que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre no remunerado para cooperar con el proceso de justicia penal sin perder el empleo ni sufrir intimidación, amenazas o miedo a perder el empleo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para víctimas de delitos en New Hampshire

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene 25 o más empleados por cada día laborable en cada una de las 20 o más semanas calendario durante cualquier año .

Los empleados de New Hampshire que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a un tribunal u otros procedimientos legales o de investigación asociados con el procesamiento del delito. Esta licencia también está disponible para empleados que sean familiares directos de (i) una víctima de homicidio, o (ii) una víctima de cualquier delito que sea menor de edad o que sea incompetente. Partners Personnel puede limitar la cantidad de licencia proporcionada bajo esta política si es necesario para evitar dificultades excesivas para el negocio de la Compañía. Partners Personnel puede exigir que la licencia para víctimas de un delito se tome simultáneamente con cualquier tiempo libre remunerado acumulado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados

deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluido, entre otros, el formulario que el empleado recibió de las autoridades en relación con los derechos de las víctimas o los avisos de cada procedimiento legal programado que se le hayan entregado al empleado. Un empleado que utilice la licencia para víctimas de delitos volverá al mismo nivel de antigüedad que tenía antes de la licencia.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política .

Licencia para víctimas de delitos en Nueva York

Los empleados de Nueva York que sean víctimas o testigos de delitos pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para (i) cumplir con una citación u orden judicial que requiera su comparecencia en un proceso penal; (ii) consultar con el fiscal de distrito sobre el delito subyacente; o (iii) ejercer los derechos del empleado según lo dispuesto por la ley aplicable. Los empleados de la ciudad de Nueva York que estén exentos de horas extra y tomen licencia para responder a una citación como testigos recibirán un pago durante su tiempo libre por cualquier período inferior a una semana laboral.

A los efectos de la licencia bajo esta política, las “víctimas” también incluyen a los parientes más cercanos de la víctima (si la víctima murió como resultado del delito), el representante de la víctima (por ejemplo, un abogado, tutor o padre de un menor), buenos samaritanos según lo define la Sección 621(7) de la Ley Ejecutiva de Nueva York y cualquier persona que solicite o busque hacer cumplir una orden de protección en el tribunal en nombre de la víctima.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Ohio

Los empleados de Ohio que sean víctimas de un delito, cuyos familiares sean víctimas de un delito o que sean representantes de una víctima de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Participar, a solicitud del fiscal, en la preparación de un proceso penal o de delincuencia;
- Asistir a un proceso penal o de delincuencia si su asistencia es razonablemente necesaria para proteger los intereses de la víctima;
- Asistir a un procedimiento penal o de delincuencia si es necesario para cumplir con una citación; y
- Asistir a un procedimiento penal o de delincuencia al que el empleado, como víctima, tiene el derecho legal de asistir.

A los efectos de esta política, una “víctima” es una persona que se identifica como víctima de un delito o acto delictivo en un informe policial, denuncia, acusación u otro documento que imputa la comisión de un delito y proporciona la base para un proceso penal o un procedimiento por delincuencia. Una “víctima” también incluye a cualquier persona que reciba lesiones y tratamiento médico como resultado de un accidente que involucre un vehículo de motor, tranvía, trolebús, barco o avión operado por una persona bajo la influencia del alcohol o las drogas.

A los efectos de esta política, los “familiares de una víctima” incluyen a los cónyuges, hijos, hijastros, hermanos, padres, padrastros, abuelos y otros familiares de una víctima, pero esa frase no incluye a una persona acusada, condenada o juzgada como un niño delincuente o autor del delito contra la víctima, u otro delito o acto delictivo específico que surja de la misma conducta que el delito contra la víctima. A los efectos de esta política, el representante de una víctima es un miembro de la familia de la víctima u otra persona que ejerce los derechos de la víctima, de conformidad con la Sección 2930.02 del Código Revisado de Ohio.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de ausentarse del trabajo de conformidad con esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, se debe notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de la ausencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Oregon

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene seis o más empleados en Oregon cada día durante 20 o más semanas en el año actual o el año inmediatamente anterior.

Los empleados de Oregon que hayan trabajado para Partners Personnel un promedio de al menos 25 horas por semana durante los 180 días inmediatamente anteriores y que sean víctimas de un delito grave o que sean familiares directos de una víctima de un delito grave pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para

asistir a un proceso penal. Para calificar para esta licencia, el delito subyacente debe haber sido un delito grave contra la persona, o la víctima debe haber sufrido daños financieros, sociales, psicológicos o físicos como resultado del delito. Partners Personnel puede limitar la cantidad de licencia proporcionada bajo esta política si es necesario para evitar una dificultad excesiva para el negocio de la Compañía.

Para los fines de esta política, “familia inmediata” incluye cónyuge, pareja de hecho, padre, hermano, hijo, hijastro o abuelo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de ausentarse del trabajo de conformidad con esta política, si es posible. Si no es posible avisar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de la ausencia, incluidas, entre otras, copias de las notificaciones de los procedimientos penales programados recibidas de las fuerzas del orden.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Pensilvania

Los empleados de Pensilvania pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a procedimientos judiciales si son víctimas de un delito o si un miembro de su familia es víctima de un delito.

Para los fines de esta política, los “familiares” incluyen al cónyuge del empleado, así como a los padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tías, tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos, padrastros, hijastros, cuñados, yernos y parejas de hecho del empleado o de su cónyuge. Para los fines de esta política, una “víctima de un delito” incluye a una persona contra la cual se ha cometido o intentado cometer un delito y que, como resultado directo del delito o del intento de delito, sufrió lesiones físicas o mentales, la muerte o la pérdida de ingresos. El presunto infractor no puede considerarse una “víctima” según esta política.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial. Partners Personnel no privará a ningún empleado de su empleo, puesto de antigüedad o beneficios, ni amenazará ni coaccionará de otro modo a los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Rhode Island

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Rhode Island que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a los procedimientos judiciales relacionados con el delito. Partners Personnel puede limitar la cantidad de licencias otorgadas conforme a esta política si es necesario para evitar una dificultad excesiva para el negocio de la Compañía.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificarlo con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre la necesidad de dicha licencia, incluida una copia de la notificación de los procedimientos judiciales.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Los empleados no perderán antigüedad ni precedencia mientras estén de licencia de conformidad con esta política.

Los empleados que deseen tomar una licencia bajo esta política deberán utilizar todas las vacaciones disponibles.

Licencia para víctimas de delitos en Texas

Los empleados de Texas que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo si el fiscal del delito notifica a Partners Personnel que se necesita la cooperación de la víctima en un procedimiento que requiere una ausencia del trabajo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Vermont

Los empleados de Vermont que hayan sido empleados de Partners Personnel durante al menos seis meses por un promedio de al menos 20 horas por semana y sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Asistir a un proceso penal en el que el trabajador o un miembro de su familia sea víctima y tenga derecho u obligación de comparecer en el proceso;
- Asistir a una deposición o procedimiento judicial en respuesta a la citación de un miembro de la familia para testificar como víctima de un delito;
- Asistir a una audiencia sobre una orden contra el acoso o la agresión sexual en la que el empleado es el demandante que solicita la orden; o
- Asistir a una audiencia de alivio por abuso, negligencia o explotación en la que el empleado es el demandante que busca la orden.

El personal de Partners puede limitar la cantidad de licencia proporcionada bajo esta política si es necesario para evitar una dificultad indebida para el negocio de la Compañía.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificarlo con antelación, los empleados deben notificarlo lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que acredite la necesidad de dicha licencia.

En la medida en que lo permita la ley, Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Los empleados seguirán recibiendo sus beneficios durante la duración de la licencia de conformidad con esta sección. Después de regresar de la licencia de conformidad con esta sección, a los empleados se les ofrecerá el mismo trabajo o uno comparable con el mismo nivel de compensación, beneficios laborales, antigüedad o cualquier otro término o condición del empleo existente el día en que comenzó la licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Virginia

Los empleados de Virginia que sean víctimas de un delito o cuyos familiares sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a todos los procedimientos penales relacionados con el delito, a menos que el empleado o un familiar haya cometido el delito. Partners Personnel puede limitar la cantidad de licencias proporcionadas en virtud de esta política si es necesario para evitar una dificultad excesiva para el negocio de la Compañía.

A los efectos de esta política, “familiar” incluye al cónyuge, hijo, padre o tutor legal de una víctima que sea menor de edad o que esté incapacitada física o mentalmente. Las “víctimas de un delito” incluyen a las personas que han sufrido daños físicos, psicológicos o económicos como resultado de ciertos delitos,

incluidos, entre otros, asalto y agresión física, acecho, violación de una orden de protección, agresión sexual, intento de agresión sexual, mutilación y conducir en estado de ebriedad.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política, si es posible. Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable de la necesidad de dicha licencia, incluida una copia del formulario proporcionado al empleado por la agencia de cumplimiento de la ley correspondiente de conformidad con la subsección A de la Sección 19.2-11.01 del Código de Virginia y, si corresponde, una copia del aviso de cada proceso penal programado que se le proporcione al empleado.

Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia para víctimas de delitos en Wyoming

Los empleados de Wyoming que sean víctimas de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación de la fiscalía o de la defensa en un caso penal. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse tiempo libre conforme a esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio militar

Aplicabilidad general

Partners Personnel proporciona licencia militar de conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA), la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) (en la medida en que Partners Personnel esté obligado a proporcionar licencia según la FMLA) y cualquier ley estatal aplicable.

Elegibilidad del empleado

En virtud de la USERRA, los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y en período de prueba que se ausentan del trabajo debido al servicio en los servicios uniformados están cubiertos por las disposiciones de licencia militar y reemplazo de la USERRA. La USERRA no cubre a los empleados cuyo empleo antes del servicio militar fue por un período breve y no recurrente, o cuando no había una expectativa razonable de que el empleo hubiera continuado por un período significativo.

Todos los empleados que sean miembros de los servicios uniformados estatales, incluidos, entre otros, la Guardia Nacional, la Fuerza Espacial, cualquier milicia estatal o cualquier fuerza de defensa estatal, tienen derecho a licencia en virtud de esta política. Las reglas y excepciones específicas son las siguientes:

- **de Alabama** pueden tomar licencia militar si son llamados a servicio activo estatal durante al menos 30 días consecutivos en un servicio uniformado estatal.
- **de Illinois** pueden tomar licencia conforme a la Ley de Licencia Familiar Militar de Illinois (IMFLA, por sus siglas en inglés) si el empleado ha sido empleado de manera continua por Partners Personnel durante al menos 12 meses y ha trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de cualquier licencia militar. La licencia militar conforme a la IMFLA se extiende a los miembros del servicio militar llamados a servicio militar activo durante más de 30 días, así como a sus cónyuges, padres, hijos o abuelos.
- **Ohio:** Si Partners Personnel tiene **cincuenta (50) o más empleados**, los empleados de Ohio son elegibles para licencia bajo la Ley de Licencia Familiar Militar de Ohio (OMFLA, por sus siglas en inglés) si han trabajado para Partners Personnel durante 12 meses consecutivos antes de la licencia y han trabajado al menos 1250 horas durante esos 12 meses. La licencia OMFLA está limitada a (i) empleados que sean miembros de los servicios uniformados y (ii) empleados que sean padres, cónyuges o tutores legales actuales o anteriores de una persona en servicio uniformado que haya sido llamada al servicio activo durante más de 30 días o haya sido herida, lesionada u hospitalizada mientras prestaba servicio activo. Los “servicios uniformados” incluyen: (a) las fuerzas armadas; (b) la milicia organizada de Ohio cuando participa en el servicio de la Guardia Nacional a tiempo completo; (c) el cuerpo comisionado del servicio de salud pública; y (d) cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los EE. UU. en tiempos de guerra o emergencia. El personal de Partners puede requerir que un empleado proporcione certificación de la autoridad militar correspondiente para verificar que la licencia solicitada califica para una licencia bajo la OMFLA.
- **Oregón:** Si Partners Personnel tiene **veinticinco (25) o más empleados en Oregón**, los empleados pueden ser elegibles para licencia bajo la Ley de Licencia Familiar Militar de Oregón (OMFLA) si, durante un conflicto militar, el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado (i) es llamado a servicio militar activo, (ii) es notificado de un llamado inminente a servicio militar activo, o (iii) es desplegado y está de licencia para servicio militar activo. Los servicios militares elegibles incluyen entrenamiento de servicio activo para la Guardia Nacional Aérea y entrenamiento de servicio inactivo para servicio de tiempo completo en la Guardia Nacional, además de cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los EE. UU. en tiempos de guerra o emergencia nacional.
- **de Rhode Island** que hayan trabajado para Partners Personnel durante 12 meses tienen derecho a una licencia conforme a la Ley de Ayuda a Familias Militares (MFRA, por sus siglas en inglés) si son padres o cónyuges de un miembro de las fuerzas armadas que es llamado a prestar servicio durante más de 30

días. Antes de tomar una licencia conforme a la MFRA, los empleados deben haber agotado todas las demás formas de licencia compensatoria.

- **de Washington** que trabajan un promedio de 20 horas o más por semana y tienen un cónyuge o pareja de hecho registrada en el estado en el servicio militar son elegibles para la licencia familiar militar. Los servicios militares elegibles incluyen cualquier servicio voluntario o involuntario, ya sea servicio activo o entrenamiento, en la Guardia Nacional de Washington o el Cuerpo de Comisionados del Servicio de Salud Pública de los EE. UU.

La FMLA federal exige que los empleadores cubiertos proporcionen a los empleados elegibles una licencia sin goce de sueldo y con protección laboral por razones familiares o médicas, incluso para cuidar a un miembro de la familia (padre, hijo, cónyuge o pariente más cercano) que sea un miembro del servicio cubierto calificado con una lesión o enfermedad grave, o por una exigencia calificada debido a que el cónyuge, hijo o padre del empleado esté en servicio activo o sea llamado a él. La FMLA define "lesión o enfermedad grave" como una lesión que se produjo mientras estaba en servicio activo o una lesión que se agravó por el servicio mientras estaba en servicio activo y que puede dejar al miembro del servicio médicamente incapacitado para realizar los deberes de su cargo, grado, rango o clasificación. La licencia por urgencia incluye, según lo dispuesto en la CFRA, la licencia relacionada con un despliegue con poca antelación, eventos militares y actividades relacionadas, cuidado de niños y actividades escolares, acuerdos financieros y legales, asesoramiento, descanso y recuperación temporales, actividades posteriores al despliegue y licencia acordada mutuamente.

Todas las licencias militares no son remuneradas, excepto en los casos que se indican a continuación. Si Partners Personnel ofrece otros beneficios de licencia remunerada que sean comparables a los beneficios de licencia militar no remunerada según esta política, el empleado puede tener derecho a beneficios de licencia remunerada similares para la licencia militar.

Derechos de licencia

Los empleados que reúnen los requisitos para tomar licencia en virtud de la USERRA pueden tomar licencia para servir en los servicios uniformados. Los empleados que son miembros de los servicios uniformados estatales son elegibles para tomar licencia mientras estén en servicio activo. Esta licencia no puede exceder los cinco años para los empleados de Alabama, Arkansas, Connecticut, Delaware, Idaho, Indiana, Maryland, Massachusetts, Michigan, Nebraska, New Hampshire, Ohio, Oklahoma, Dakota del Sur, Virginia, Virginia Occidental, Wisconsin y Wyoming. La cantidad de licencia no tiene límite para todos los demás empleados. Los empleados de **Dakota del Norte** solo recibirán licencia militar ilimitada para los servicios uniformados estatales si el servicio es involuntario. Si el servicio es voluntario, la cantidad de licencia no puede exceder los 20 días.

Los empleados pueden tomar licencia militar para capacitación y otras actividades no relacionadas con el servicio activo de acuerdo con la ley aplicable.

- **de Alabama** que sean miembros activos de la Guardia Nacional de Alabama, la Guardia Estatal de Alabama, la Milicia Naval, la Patrulla Aérea Civil, el Sistema Médico Nacional para Desastres o

componentes de reserva de las Fuerzas Armadas de los EE. UU. pueden tomar hasta 21 días de licencia militar por año. Si el gobernador los convoca a prestar servicio en el servicio activo del estado, los empleados pueden tener derecho a 21 días adicionales de licencia militar por año.

- **de California** que son miembros de los servicios uniformados del estado pueden tomar hasta 17 días de licencia militar por año.
- Mientras la Compañía tenga 100 o más empleados, los empleados **de San Francisco** que sean miembros del cuerpo de reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, la Guardia Nacional u otras organizaciones de servicios uniformados de los Estados Unidos pueden tomar hasta 30 días de licencia por año calendario para cumplir con el servicio militar. Mientras utilicen esta licencia, los empleados tienen derecho a una compensación suplementaria, que es la diferencia entre el salario militar bruto del empleado y el salario bruto que habría recibido en la Compañía si hubiera trabajado sus horas programadas regularmente. Esta cantidad puede compensarse con otro pago según los requisitos legales o las políticas de la compañía que se apliquen durante la licencia. La licencia debe tomarse en incrementos de al menos un día.
- **de Colorado** que sean miembros de los servicios uniformados estatales o de las fuerzas de reserva de los Estados Unidos pueden tomar hasta el equivalente a tres semanas de trabajo en el horario de trabajo regular del empleado durante la licencia militar anual. Los empleados tienen derecho a utilizar cualquier licencia paga disponible durante la licencia por servicio militar.
- **de Georgia** pueden tomar licencia militar para participar en asambleas o entrenamiento anual y pueden tomar hasta seis meses para asistir a la escuela de servicio realizada por las fuerzas armadas de EE. UU. cada período de cuatro años.
- **de Idaho** que son miembros de los servicios uniformados del estado pueden tomar hasta 15 días de licencia militar por año.
- **de Indiana** que son miembros de los servicios uniformados del estado pueden tomar hasta 15 días de licencia militar por año.
- **de Kansas** que son miembros de los servicios uniformados del estado pueden tomar hasta 10 días de licencia militar por año.
- **de Nebraska** pueden tomar licencia militar según la ley estatal aplicable de la siguiente manera: (1) los empleados que normalmente trabajan 159 horas o más en 3 semanas consecutivas y están programados para trabajar turnos de 24 horas tienen derecho a 168 horas de licencia militar cada año calendario; (2) los empleados que normalmente trabajan 120 horas o más pero menos de 159 horas en 3 semanas consecutivas tienen derecho a 120 horas de licencia militar cada año calendario; (3) los

empleados que normalmente trabajan menos de 120 horas en 3 semanas consecutivas tienen derecho a una licencia militar igual a la cantidad de horas que normalmente trabajan o que normalmente estarían programados para trabajar en tres semanas consecutivas, lo que sea mayor.

- **de Nueva Jersey** pueden tomar licencia militar para participar en asambleas o en la capacitación anual, y pueden tomar hasta tres meses por período de cuatro años para asistir a la escuela de servicio. Cualquier empleado no temporal que haya regresado exitosamente del servicio militar, siga calificado para su puesto anterior y solicite un nuevo empleo dentro de los 90 días, será restituido a su puesto anterior o a un puesto de antigüedad, estatus y salario similares, a menos que las circunstancias de Partners Personnel hayan cambiado de tal manera que resulte imposible o irrazonable hacerlo. Si las circunstancias de Partners Personnel han cambiado de tal manera que resulte imposible o irrazonable restituir al militar, Partners Personnel restituirá a la persona a cualquier puesto disponible, si así lo solicita, para el cual pueda o esté calificado para realizar las tareas.
- **de Vermont** que sean miembros de las reservas de las Fuerzas Armadas de los EE. UU., una unidad organizada de la Guardia Nacional o las reservas de reserva pueden tomar hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo por año para realizar ejercicios militares, entrenamiento u otras tareas temporales. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante su ausencia militar. Una vez que un empleado haya completado su entrenamiento militar o su tarea temporal, tiene derecho a ser reintegrado a su puesto anterior, con el mismo estatus, salario y antigüedad (incluida la antigüedad que acumuló durante la licencia).
- **de Virginia** que sean miembros de la Guardia Nacional de Virginia, la Fuerza de Defensa del Estado de Virginia o la milicia naval convocada al servicio activo estatal tienen derecho a tomarse una licencia sin goce de sueldo de su puesto en Partners Personnel. Los empleados que tomen una licencia conforme a esta política pueden utilizar las vacaciones disponibles durante un período de servicio activo, pero Partners Personnel no les solicitará ni les exigirá que lo hagan. La elección queda a discreción exclusiva del empleado.

Licencia FMLA

Los empleados pueden tomar licencia bajo la FMLA o la ley aplicable.

- **California:** Cuando Partners Personnel tiene al menos 25 empleados, los empleados de California que trabajan un promedio de 20 horas o más por semana pueden tomar hasta 10 días de licencia sin goce de sueldo por despliegue después de que su cónyuge o pareja militar haya notificado que estará de licencia por despliegue. La notificación debe proporcionarse dentro de los dos días posteriores a la recepción de la notificación oficial de que el cónyuge del empleado estará de licencia, o al menos dos días después del momento en que el empleado tiene la intención de tomar la licencia. Los empleados deben presentar documentación escrita que certifique que su cónyuge estará de licencia durante el tiempo en

que se solicita la licencia .

- **de Illinois** que reúnen los requisitos para obtener una licencia militar según la IFMLA pueden tomar hasta 15 días de licencia militar sin goce de sueldo. Antes de tomar esta licencia, los empleados deben agotar todos los días de vacaciones o días personales pagos disponibles, pero no los días de enfermedad.
- **Indiana:** Cuando Partners Personnel tiene 50 empleados más durante al menos 20 semanas laborales calendario, los empleados que sean cónyuge, padre, abuelo, hijo o hermano de un miembro del servicio activo pueden tomar hasta 10 días de tiempo libre sin goce de sueldo 30 días antes, durante y 30 días después del servicio activo del miembro del servicio. Para ser elegible para esta licencia, un empleado debe haber trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses y haber trabajado al menos 1500 horas durante ese tiempo. Los empleados deben proporcionar un aviso con al menos 30 días de anticipación sobre la necesidad de tomar esta licencia. Se les puede solicitar a los empleados que proporcionen una copia de las órdenes de servicio activo. Los empleados no pueden sustituir la licencia por enfermedad o médica paga por esta licencia sin goce de sueldo. Los empleados pueden sustituir su otra licencia paga por la licencia sin goce de sueldo según esta política y Partners Personnel puede exigirles que lo hagan.
- **Maine:** Cuando Partners Personnel tiene al menos 15 empleados, los empleados de Maine que sean cónyuges, parejas de hecho o padres de residentes de Maine y que estén destinados en el servicio militar por un período que dure más de 180 días, pueden ser elegibles para hasta 15 días de licencia militar familiar. Para ser elegible, un empleado debe haber trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses y haber trabajado al menos 1250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al comienzo de la licencia militar familiar del empleado.
- **de Maryland** pueden tomar licencia del trabajo el día en que un familiar directo se va o regresa de servicio activo fuera de los Estados Unidos como miembro de las fuerzas armadas de los Estados Unidos.
- **Nebraska:** Si Partners Personnel tiene 15 o más empleados, los empleados de Nebraska que sean cónyuges o padres de una persona llamada al servicio militar por una duración de 179 días o más son elegibles para 15 días de licencia militar familiar durante el servicio si (1) han sido empleados por Partners Personnel durante al menos 12 meses y (2) han trabajado al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia.
- **Nueva York:** Mientras Partners Personnel tenga al menos 20 empleados en un lugar de trabajo, Partners Personnel ofrece hasta 10 días de licencia sin goce de sueldo a los empleados en Nueva York que sean cónyuges de miembros de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, la Guardia Nacional o las reservas que hayan sido desplegados durante un período de conflicto militar en un teatro de combate o zona de

operaciones de combate. Esta licencia solo se puede utilizar cuando el cónyuge del empleado esté de licencia de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, la Guardia Nacional o las reservas mientras se encuentre desplegado durante un período de conflicto militar en un teatro de combate o zona de operaciones de combate.

- **de Ohio** que reúnen los requisitos para obtener una licencia militar conforme a la OMFLA pueden tomar hasta diez días u 80 horas de licencia sin goce de sueldo, lo que sea menor. Esta licencia se puede tomar por cualquier motivo cuando el hijo, el cónyuge o el tutor actual o anterior del empleado que esté en las fuerzas armadas haya sido llamado a servicio activo durante más de 30 días o haya resultado herido, lesionado u hospitalizado mientras prestaba servicio activo.
- **de Oregon** que reúnen los requisitos pueden tomar hasta 14 días de licencia militar, ya sea continua o intermitente, por cada motivo que cumpla los requisitos de la OMFLA. Dicha licencia se aplica simultáneamente con la licencia conforme a la Ley de Licencia Familiar de Oregon (OFLA) y la FMLA, si corresponde.
- **de Rhode Island** cuyas órdenes militares estén en vigor tienen derecho a 15 días de licencia sin goce de sueldo en cualquier momento en que la empresa tenga entre 15 y 50 empleados y a 30 días de licencia sin goce de sueldo en cualquier momento en que la empresa tenga más de 50 empleados. Los empleados que utilicen esta licencia, al ser reincorporados, volverán a ocupar el mismo puesto o uno similar con los mismos derechos, el mismo salario, la misma antigüedad y otros beneficios intactos. Los empleados solo pueden tomar licencia en virtud de esta política después de haber agotado todas las demás licencias acumuladas, excepto la licencia por enfermedad y por discapacidad.
- **de Washington** que son elegibles para una licencia militar según la Ley de Licencia Familiar Militar de Washington (Washington Military Family Leave Act, WMFLA) pueden tomar hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo por despliegue después de que su cónyuge o pareja militar haya sido notificado de un llamado o una orden inminente al servicio activo, pero antes de que hayan sido desplegados. Los empleados elegibles también pueden usar esta licencia cuando su cónyuge o pareja militar esté de licencia por despliegue. Al regresar de la licencia tomada según esta política, los empleados tienen derecho a ser reincorporados a su puesto anterior o a uno con beneficios, salario y otros términos de empleo equivalentes en un lugar de trabajo dentro de las 20 millas del lugar de trabajo del empleado antes de la licencia.

Procedimiento

Cuando sea previsible la necesidad de tomar una licencia militar, los empleados deben notificar a su supervisor con la mayor antelación posible. Si los empleados tienen autorización por escrito de su rama militar para la licencia, deben proporcionarla cuando la soliciten. Por lo general, un empleado solo tiene derecho a los

derechos y beneficios de la USERRA si Partners Personnel recibe un aviso previo de la intención del empleado de tomar una licencia militar, a menos que dar un aviso previo sea imposible o irrazonable.

- **de Idaho** deben dar un aviso con al menos 90 días de anticipación para ser elegibles para una licencia como miembro de un servicio uniformado estatal.
- **de Illinois** que son elegibles para una licencia bajo la IMFLA deben dar aviso con al menos 14 días de anticipación sobre el inicio previsto de la licencia si esta consistirá de cinco o más días laborales consecutivos.
- **de Indiana** deben dar un aviso con al menos 90 días de anticipación para ser elegibles para una licencia como miembro de un servicio uniformado estatal.
- **de Maine** deben notificar con al menos 14 días de anticipación el inicio previsto de la licencia militar familiar si la licencia constará de cinco o más días hábiles consecutivos. Un empleado que tome una licencia militar familiar por menos de cinco días hábiles consecutivos debe notificar a Partners Personnel con la mayor anticipación posible. El empleado también debe consultar con Partners Personnel para intentar programar la licencia de manera que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía.
- **de Nebraska** que tomen una licencia militar familiar que consistirá en 5 o más días laborales consecutivos deben proporcionar a Partners Personnel un aviso de al menos 14 días sobre el inicio previsto de la licencia.
- **de Ohio** que son elegibles para licencia bajo la OMFLA deben dar aviso con al menos 14 días de anticipación antes de tomar licencia relacionada con un despliegue en servicio activo o con al menos dos días de anticipación antes de tomar licencia porque un miembro del servicio está herido , lesionado u hospitalizado. No se requiere aviso si la lesión del miembro del servicio es crítica o pone en peligro su vida.
- **de Oregon** que son elegibles para una licencia bajo la OMFLA deben proporcionar un aviso de su intención de tomar la licencia dentro de (i) cinco días hábiles de recibir el aviso oficial de un llamado inminente al servicio militar, una orden de servicio activo o una licencia del despliegue; o (ii) tan pronto como sea posible si el aviso oficial se proporciona menos de cinco días antes de tomar la licencia.
- **de Rhode Island** que deseen tomar una licencia en virtud de la MFRA deben notificar a Partners Personnel con al menos 14 días de anticipación sobre el inicio previsto de la licencia si la licencia constará de 5 o más días hábiles consecutivos. Si la licencia durará menos de 5 días hábiles consecutivos, los empleados deben notificar con la mayor anticipación posible. Partners Personnel puede requerir una certificación de la autoridad militar correspondiente para verificar la elegibilidad de los empleados para

tomar la licencia solicitada.

- **de Washington** que deseen tomar una licencia bajo la WMFLA deben notificar a Partners Personnel su intención de tomar dicha licencia dentro de los 5 días hábiles de haber recibido la notificación oficial de un llamado o una orden inminente al servicio activo o de una licencia del despliegue.

Beneficios

Los empleados que se encuentren en licencia militar y cuyo período de servicio sea de 30 días o menos podrán continuar con sus beneficios de seguro médico y solo deberán pagar su parte normal de la prima. Si los empleados deben prestar servicio durante más de 30 días, podrán optar por continuar con sus beneficios de seguro médico durante un período de 24 meses después de que comience la ausencia o durante la duración del servicio, lo que sea más corto. En caso de un servicio más prolongado, los empleados deberán pagar la prima total del empleador (y del empleado). Los empleados no se verán privados de ninguna licencia acumulada por tomar licencia bajo esta política. Los empleados pueden optar por utilizar cualquier licencia paga disponible al mismo tiempo que la licencia militar .

Mientras prestan servicio uniformado, los empleados tienen derecho a acumular licencia por enfermedad, vacaciones, licencia militar, licencia por feriado y cualquier licencia paga ofrecida por la Compañía de conformidad con la política de licencias establecida por la Compañía, en la medida en que el empleado hubiera tenido derecho a dicha licencia si hubiera estado empleado de manera continua. Además, los empleados tienen derecho a hasta cuatro años de servicio acreditable que se incorporan a un sistema de jubilación, fondo de pensiones o plan de beneficios para empleados.

Reinstalación

Al finalizar sus funciones, a menos que las circunstancias de la empresa hayan cambiado de manera tal que resulte irrazonable, el empleado que regrese será reintegrado a su puesto anterior o a otro puesto de igual antigüedad, estatus, remuneración y beneficios. Los empleados que ya no estén calificados para sus trabajos serán colocados en otro puesto con la antigüedad, el estatus, la remuneración y los beneficios adecuados. Los empleados pueden ser reintegrados a la antigüedad, el estatus, la remuneración y los beneficios que habrían tenido si no hubieran tomado licencia de acuerdo con esta política. Los empleados deben volver a trabajar dentro de un período de tiempo razonable después de regresar de sus funciones o de recuperarse de lesiones sufridas en el cumplimiento del deber.

Licencia por servicio de jurado

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda tiempo libre no remunerado para el servicio de jurado , a menos que la ley aplicable exija tiempo libre remunerado. Los empleados deben comunicarse con la sucursal que los asignó para trabajar, Recursos Humanos Corporativos en HR@Espererholdings.com o al 805-880-9404 cuando reciben una notificación para servir como jurado o asistir a la selección del jurado para determinar si tendrán derecho a tiempo libre remunerado. Los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo por el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados

reciben como honorarios por el servicio de jurado. Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados usen vacaciones o licencia por enfermedad por el tiempo que pasen respondiendo a una citación para el servicio de jurado, participando en la selección del jurado o sirviendo realmente como jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Alabama

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y ofrece a los empleados de Alabama a tiempo completo tiempo libre remunerado para el servicio de jurado. A los empleados se les pagará por todos los días que participen en el servicio de jurado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación dentro de un día hábil después de recibir una notificación o citación para el servicio de jurado. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir en un jurado.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente el servicio de un jurado convocado si se lo solicita.

Licencia por servicio de jurado en Alaska

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Alaska tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Arizona

Partners Personnel alienta a todos los empleados a participar en la selección de jurados o en el servicio de jurado cuando se les convoca y les brinda a los empleados de Arizona tiempo libre sin goce de sueldo para estos fines. Si bien la licencia para participar en un jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también faltan para cumplir con el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado. Los empleados no perderán antigüedad ni precedencia mientras se ausenten del empleo para servir como miembros de un gran jurado o de un juicio.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a citaciones para jurados, participar en la selección de jurados o servir en un jurado.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo y uno de ellos ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente la citación de un jurado, previa solicitud. Al regresar al trabajo después de cumplir funciones de jurado, los empleados serán reintegrados a su puesto anterior o a un puesto superior acorde con su capacidad y experiencia, en función de su antigüedad o precedencia.

Licencia por servicio de jurado en Arkansas

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Arkansas tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará, penalizará de otro modo ni reducirá el tiempo de vacaciones de los empleados que se ausenten para asistir a procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo invertido en citaciones a jurados, en participar en la selección de jurados o en servir en un jurado.

Licencia por servicio de jurado en California

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de California tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (y/o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto de su horario de trabajo.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Colorado

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado. Partners Personnel pagará a los empleados de Colorado \$50.00 por día, menos las retenciones correspondientes, durante los primeros tres días del servicio de jurado. Los días adicionales no se pagarán, excepto que a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo por el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente el servicio de un jurado convocado si se lo solicita.

Licencia por servicio de jurado en Connecticut

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado. Los empleados de Connecticut que (i) trabajen al menos 30 horas por semana y (ii) estuvieran programados para trabajar más de la mitad de sus horas normales cada día que se tomen tiempo libre para el servicio de jurado recibirán su salario regular por los primeros cinco días del servicio de jurado. Los días adicionales no se pagarán, excepto que a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Los empleados que trabajan menos de 30 horas por semana pueden tomar licencia sin goce de sueldo bajo esta política, pero pueden recibir ciertos reembolsos limitados directamente del estado de Connecticut durante los primeros cinco días de servicio como jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Todo empleado que haya cumplido ocho horas de servicio como jurado en un día determinado se considerará que ha trabajado un día completo y Partners Personnel no le exigirá que trabaje más de esas ocho horas. Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Licencia por servicio de jurado en el Distrito de Columbia

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para servir como jurado.

Las licencias bajo esta política no son remuneradas. Sin embargo, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo por cumplir con su deber de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por cumplir con su deber de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Delaware

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Delaware tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien la licencia para servir como jurado no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y tampoco perderán tiempo por el servicio de jurado. Los empleados no verán deducidos de su salario regular los honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Florida

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Florida tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Georgia

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado. A todos los empleados de Georgia (exentos y no exentos) se les pagará su salario regular mientras estén en servicio de jurado, en la medida que lo exija la ley aplicable, menos cualquier monto que el empleado reciba del tribunal o del estado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Permiso para servir como jurado en Hawái

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Hawái tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Idaho

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Idaho tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Illinois

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Illinois tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y tampoco perderán tiempo por el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado. Los empleados que trabajan regularmente en el turno de noche no estarán obligados a trabajar en el turno de noche si están cumpliendo con el servicio de jurado durante el día.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre su participación en un jurado lo antes posible, pero a más tardar diez días después de recibir la notificación o citación. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable sobre su participación en un jurado en la medida en que

lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a procedimientos judiciales en respuesta a una citación para participar en un jurado.

Al regresar de su licencia por servicio de jurado, los empleados serán reintegrados a su puesto sin pérdida de antigüedad y tendrán derecho a participar en seguros u otros beneficios ofrecidos por Partners Personnel según sus reglas y prácticas establecidas.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso para servir como jurado en Indiana

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Indiana tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados estarán exentos de trabajar todos los días que participen en funciones de jurado. Partners Personnel no exigirá ni solicitará a los empleados que utilicen sus vacaciones para cubrir el tiempo que pasen respondiendo a una citación para formar parte de un jurado, participando en la selección del jurado o prestando servicio en un jurado.

Si Partners Personnel tiene 10 o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará el servicio de un jurado convocado a pedido.

Licencia por servicio de jurado en Iowa

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Iowa tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel en la medida de lo posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias,

coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Kansas

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Kansas tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Al regresar al trabajo después de haber servido como jurado, el empleado regresará a su puesto de trabajo sin pérdida de antigüedad y tendrá derecho a participar en seguros u otros beneficios de Partners Personnel de conformidad con sus reglas y prácticas establecidas.

Permiso para servir como jurado en Kentucky

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Kentucky tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación, actuar como jurado o asistir a la corte para un posible servicio de jurado. Si bien la licencia para servir como jurado no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario, excepto para compensar los montos que reciben los empleados por servicio de jurado u honorarios de testigos, por cualquier semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para responder a una citación, actuar como jurado o asistir a la corte para un posible servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia para servir como jurado en Luisiana

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y Louisiana les brinda a los empleados hasta un día de licencia remunerada para que presten servicios en cualquier gran jurado o en cualquier jurado en cualquier juicio penal o civil. Si bien la licencia para prestar servicios en un jurado más allá del primer día no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el

salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para prestar servicios de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir en un jurado.

Permiso para servir como jurado en Maine

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Maine tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación para el servicio de jurado, actuar como jurado o asistir a un tribunal para un posible servicio de jurado. Si bien la licencia para servir como jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel que han sido convocados para servir como jurado lo antes posible después de recibir una notificación o citación. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Maryland

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Maryland tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no exigirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo que hayan pasado respondiendo a una citación para formar parte de un jurado, participando en la selección de un jurado o prestando servicio en un jurado. Un empleado que se presente para formar parte de un jurado durante cuatro horas o más, incluido el tiempo de traslado, no estará obligado a trabajar en un turno que comience a partir de las 5:00 p. m. del día del servicio de jurado, o antes de las 3:00 a. m. del día siguiente.

Licencia por servicio de jurado en Massachusetts

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado. Los empleados de Massachusetts, incluidos los empleados a tiempo parcial, tiempo completo, temporales y eventuales en Massachusetts, recibirán su salario regular durante los primeros tres días del servicio de jurado estatal. Para que los empleados a tiempo parcial, temporales y eventuales sean elegibles para licencia bajo esta política, su horario tres meses antes del servicio de jurado debe demostrar razonablemente que habrían trabajado en los días en los que tienen servicio de jurado. Cualquier día adicional de licencia para servir en un jurado no será remunerado, excepto que los empleados asalariados exentos no tendrán su salario reducido por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Michigan

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Michigan tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel exige que el tiempo que no se dedique a cumplir con el deber de jurado se dedique al trabajo. Sin embargo, la cantidad total de horas combinadas de servicio de jurado y trabajo no debe exceder las horas de trabajo diarias normales del empleado ni extenderse más allá de las horas normales de salida.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Minnesota

Partners Personnel alienta a todos los empleados a participar en la selección del jurado o en el servicio de jurado cuando se les convoca y les brinda a los empleados de Minnesota tiempo libre sin goce de sueldo para que participen en el jurado. Si bien la licencia para participar en un jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen ni tampoco perderán tiempo por el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que reciben los empleados como honorarios por el servicio de jurado. No se les exigirá a los empleados que trabajen en un turno alternativo ningún día al que se presenten para el servicio de jurado. Los empleados pueden solicitar voluntariamente trabajar en un horario de trabajo alternativo, pero no se les alentará, incitará ni pedirá que lo hagan.

Los empleados deben notificar a su supervisor sobre la necesidad de ausentarse del trabajo para cumplir con su deber de jurado lo antes posible después de recibir una notificación o citación del tribunal. Partners Personnel puede exigir a los empleados que proporcionen pruebas de su servicio como jurado en la medida autorizada por la ley. Partners Personnel no privará a los empleados de su empleo ni los amenazarará ni los coaccionará de otro modo porque el empleado reciba una citación, responda a dicha citación o se desempeñe como jurado o asista al tribunal para un posible servicio como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Mississippi

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Mississippi tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación para el servicio de jurado, participar en el proceso de selección del jurado o realmente servir como miembro del jurado. Si bien la licencia para servir como miembro del jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel dentro de un período de tiempo razonable después de recibir la citación para el servicio de jurado. Partners Personnel no persuadirá ni intentará persuadir a ningún jurado para que evite el servicio de jurado; no intimidará ni amenazará a ningún jurado; ni eliminará ni someterá de otro modo a un empleado a una acción laboral adversa como resultado del servicio de jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir en un jurado.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente el servicio de un jurado convocado si se lo solicita.

Licencia para servir como jurado en Missouri

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y Missouri les brinda a los empleados tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación para el servicio de jurado, participar en el proceso de selección del jurado o servir como miembro de un jurado. Los empleados estarán excusados de trabajar todos los días que participen en el servicio de jurado. Si bien la licencia para servir como miembro de un jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no exigirá ni solicitará a los empleados que utilicen sus vacaciones para compensar el tiempo que hayan pasado respondiendo a una citación para formar parte de un jurado, participando en la selección de un jurado o prestando servicio en un jurado. Los empleados pueden utilizar el tiempo libre remunerado disponible durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de conformidad con esta política.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente el servicio de un jurado convocado si se lo solicita.

Licencia por servicio de jurado en Nebraska

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Nebraska tiempo libre remunerado para el servicio de jurado. Los empleados estarán exentos del trabajo todos los días que participen en el servicio de jurado. Servicio de jurado. Partners Personnel puede reducir el salario de un empleado en una cantidad igual a la compensación, distinta de la compensación por gastos, que paga el tribunal por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Nevada

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Nevada tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir

como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados que tomen licencia de conformidad con esta política no estarán obligados a trabajar dentro de las ocho horas anteriores a la hora en que el empleado debe presentarse para el servicio de jurado, o entre las 5:00 p. m. del día del servicio de jurado del empleado y las 3:00 a. m. del día siguiente si el servicio de jurado del empleado (incluido el tiempo de viaje) duró más de cuatro horas.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen sus vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir realmente en un jurado.

Licencia para servir como jurado en New Hampshire

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de New Hampshire tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Nueva Jersey

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Nueva Jersey tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni

penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (y/o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto del horario de trabajo del empleado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para servir como jurado en Nuevo México

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Nuevo México tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel en la medida de lo posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen sus vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir realmente en un jurado.

Licencia por servicio de jurado en Nueva York

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Nueva York tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Partners Personnel pagará a los empleados sus primeros \$40.00 de salario diario durante los primeros tres días del servicio de jurado. El resto de las licencias bajo esta política no serán remuneradas. Sin embargo, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no exigirá ni solicitará a los empleados que utilicen vacaciones para compensar el tiempo que hayan dedicado a responder a una citación para servir como jurado, participar en la selección del jurado o servir como miembro del jurado. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los

empleados que se ausenten para asistir a procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (y/o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto del horario de trabajo del empleado.

Licencia por servicio de jurado en Carolina del Norte

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Carolina del Norte tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (y/o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto del horario de trabajo del empleado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Dakota del Norte

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Dakota del Norte tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para el servicio de jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Ohio

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Ohio tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel en la medida de lo posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto del horario de trabajo del empleado.

A los empleados que tomen tiempo libre sin goce de sueldo de conformidad con esta política no se les requerirá ni se les solicitará que utilicen las vacaciones anuales acumuladas para el tiempo dedicado a responder a una citación para servir como jurado, el tiempo dedicado a participar en el proceso de selección del jurado o el tiempo dedicado a servir como miembro de un jurado.

Licencia por servicio de jurado en Oklahoma

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Oklahoma tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable del servicio de jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados estarán exentos de trabajar todos los días que participen en funciones de jurado. Partners Personnel no exigirá ni solicitará a los empleados que utilicen sus vacaciones para cubrir el tiempo que pasen respondiendo a una citación para formar parte de un jurado, participando en la selección del jurado o prestando servicio en un jurado.

Si Partners Personnel tiene cinco o menos empleados a tiempo completo, y un empleado ya está cumpliendo funciones de jurado, el tribunal pospondrá y reprogramará automáticamente el servicio de un jurado convocado si se lo solicita.

Licencia por servicio de jurado en Oregon

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Oregon tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen las vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir en un jurado.

Permiso para servir como jurado en Pensilvania

Esta política no se aplica si el personal de Partners trabaja en la industria minorista o de servicios y tiene menos de quince empleados o trabaja en la industria manufacturera y tiene menos de 40 empleados.

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Pensilvania tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación, actuar como jurado o asistir a un tribunal para un posible servicio de jurado. Si bien la licencia para actuar como jurado no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para actuar como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no privará a los empleados de su empleo, puesto de antigüedad o beneficios, ni amenazará ni coaccionará de otro modo a los empleados que estén ausentes para responder a una citación, servir como jurado o asistir al tribunal para un posible servicio como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto de su horario de trabajo.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para servir como jurado en Rhode Island

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Rhode Island tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Carolina del Sur

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Carolina del Sur tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Mientras la licencia para servir como jurado no sea remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Licencia por servicio de jurado en Dakota del Sur

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Dakota del Sur tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado. Todo empleado que sirva como miembro de un jurado mantendrá el mismo estatus laboral, salario y antigüedad que tenía antes de desempeñar su función como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Tennessee

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para servir como jurado.

Si Partners Personnel tiene menos de cinco empleados, Partners Personnel les ofrece a los empleados de Tennessee tiempo libre sin goce de sueldo para que presten servicios como jurados. Sin embargo, los salarios de los empleados asalariados exentos no se reducirán, excepto para compensar los montos que los empleados reciben por servicio de jurado o por honorarios de testigos, por cualquier semana en la que trabajen y también falten al trabajo por servicio de jurado, independientemente de su antigüedad.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si los empleados cumplen 3 horas o menos en cualquier día de selección del jurado o de servicio de jurado, deben regresar al trabajo (o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto de su horario de trabajo. Sin embargo, si un empleado convocado para el servicio de jurado está trabajando en un turno de noche o está trabajando durante las horas anteriores a las en las que normalmente se lleva a cabo el tribunal, será excusado del trabajo durante el turno inmediatamente anterior a su primer día de servicio de jurado. Después del primer día de servicio, cuando la responsabilidad del empleado por el servicio de jurado exceda las tres horas durante un día, si trabaja en el turno de noche o trabaja durante las horas anteriores a las en las que normalmente se lleva a cabo el tribunal, también será excusado de su próximo período de trabajo programado que ocurra dentro de las 24 horas de ese día de servicio de jurado.

Licencia por servicio de jurado en Texas

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Texas tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna

semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Si aún queda tiempo de trabajo después de cualquier día de selección del jurado o de servicio como jurado, los empleados deben regresar a trabajar (o volver a iniciar sesión en el trabajo, si trabajan de forma remota) por el resto de su horario de trabajo.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Utah

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Utah tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen sus vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir realmente en un jurado.

Licencia por servicio de jurado en Vermont

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Vermont tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado. Los empleados que sirvan como jurado mantendrán el mismo estatus laboral, salario y antigüedad que tenían antes de cumplir con su deber como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Virginia

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Virginia tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados que sean convocados para servir de jurado y tomen tiempo libre sin goce de sueldo de conformidad con esta política y se presenten durante cuatro horas o más (incluido el tiempo de viaje) para servir de jurado en un día, no estarán obligados a trabajar en un turno que comience a partir de las 5 p. m. de ese mismo día, o antes de las 3 a. m. del día siguiente.

Partners Personnel no requerirá ni solicitará que los empleados utilicen sus vacaciones para compensar el tiempo dedicado a responder a una citación para formar parte de un jurado, participar en la selección del jurado o servir realmente en un jurado.

Permiso para servir como jurado en Washington

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Washington tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Virginia Occidental

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de West Virginia tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado. El tiempo de servicio de los empleados y su estatus a los efectos de antigüedad o avance salarial no se interrumpirán durante el período de servicio como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de jurado en Wisconsin

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Wisconsin tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como miembro de un jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado. El tiempo de servicio de los empleados y su estatus a los efectos de antigüedad o avance salarial no se interrumpirán durante el período de servicio como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso para servir como jurado en Wyoming

Partners Personnel alienta a todos los empleados a presentarse para el servicio de jurado y les brinda a los empleados de Wyoming tiempo libre sin goce de sueldo para el servicio de jurado. Si bien el permiso para servir como jurado no es remunerado, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también pierdan tiempo para servir como jurado, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por el servicio de jurado.

Después de recibir una citación para servir como jurado, los empleados deben notificar a Partners Personnel con anticipación sobre la citación tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que demuestre el servicio como jurado en la medida en que lo permita la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, tomará represalias, coaccionará ni penalizará de otro modo a los empleados que se ausenten para asistir a los procedimientos judiciales en respuesta a una citación para servir como jurado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso por servicio de testigo

Licencia por servicio de testigo en California

Los empleados de California, incluidas las víctimas de delitos, pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal en cumplimiento de una citación, orden judicial o requerimiento como testigo o posible testigo, incluso en procedimientos de descubrimiento. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Colorado

Los empleados de Colorado que sean testigos pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y testificar ante un tribunal de justicia o la asamblea general del estado de Colorado. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política o por hablar con un miembro de la asamblea general a pedido de un comité, tribunal o miembro sobre cualquier acción, política, regla, regulación, práctica o procedimiento de cualquier persona o cualquier queja relacionada.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Connecticut

Los empleados de Connecticut pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y cumplir con una citación o una orden judicial como testigos en un caso penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Florida

Los empleados de Florida pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal a fin de cumplir con una citación, una orden judicial o un requerimiento como testigo o posible testigo, incluso para procedimientos de descubrimiento. Los empleados también pueden tomarse una licencia en virtud de esta política para comparecer en un procedimiento de menores que involucre a su hijo o persona bajo su tutela. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no

se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también dejen de actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Georgia

Los empleados de Georgia que están obligados a comparecer ante un tribunal en respuesta a una citación u otra orden o proceso judicial pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a procedimientos judiciales a menos que se les acuse de un delito. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten a actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso para servir de testigo en Hawái

Los empleados de Hawái pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante el tribunal y actuar como testigos o posibles testigos. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley.

Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política o por recibir o responder a una citación.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Illinois

Los empleados de Illinois pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y cumplir con una citación u orden judicial para asistir a un proceso penal relacionado con el delito, como testigo o víctima. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política .

Permiso por servicio de testigo en Indiana

Los empleados de Indiana pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y cumplir con una citación o una orden judicial como testigos en un caso penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Iowa

Los empleados de Iowa que sean testigos en un proceso penal o demandantes, demandados o testigos en un proceso civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para actuar como testigos en dicho proceso. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no despedirá, discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado ni tomará o no tomará medidas con respecto a la promoción o la promoción propuesta de un empleado ni reducirá el salario o los beneficios de un empleado por el tiempo real trabajado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso por servicio de testigo en Kentucky

Los empleados de Kentucky pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer en cualquier tribunal o audiencia local, estatal o federal, o en un tribunal administrativo. Si bien el permiso para actuar como testigo no es remunerado, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una copia de la orden judicial o el certificado administrativo. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Maryland

Los empleados de Maryland pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y cumplir con una citación, una orden judicial o un requerimiento como testigo o posible testigo, incluso en procedimientos de descubrimiento. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Massachusetts

Los empleados de Massachusetts pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal a fin de cumplir con una citación u orden judicial para asistir a un proceso penal relacionado con el delito, como testigo o víctima. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Minnesota

Los empleados de Minnesota que sean testigos de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo si el fiscal los cita o les solicita que comparezcan ante el tribunal con el fin de prestar testimonio y asistir a un proceso penal. Si bien el permiso para actuar como testigo no es remunerado, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por ser testigos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable, al menos 48 horas antes de la licencia, la necesidad de tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política, a menos que sea impracticable o una emergencia les impida hacerlo . Si no es posible notificar con antelación, los empleados deben notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners

Personnel no despedirá, disciplinará, amenazará, discriminará de otro modo ni penalizará a un empleado con respecto a su remuneración, términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Missouri

Los empleados de Missouri que sean testigos de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para testificar en un proceso penal, asistir a un proceso penal o participar en la preparación de un proceso penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por ser testigos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política.

Licencia por servicio de testigo en Montana

Los empleados de Montana que sean testigos de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para participar, a pedido del fiscal, en la preparación o asistencia a un procedimiento de justicia penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por ser testigos. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse tiempo libre de conformidad con esta política. Partners Personnel no despedirá ni disciplinará a ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Licencia por servicio de testigo en Nebraska

Los empleados de Nebraska que sean testigos de delitos pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cooperar con el proceso de justicia penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por ser testigos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Nevada

Los empleados de Nevada pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal y cumplir con una citación, orden judicial o requerimiento como testigo o posible testigo en un procedimiento judicial o administrativo, incluidos los procedimientos de descubrimiento. Los empleados también pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a una audiencia en un tribunal de menores relacionada con un menor. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Nueva Jersey

Los empleados de Nueva Jersey pueden tomarse tiempo libre para brindar información o testificar ante cualquier organismo público que lleve a cabo una investigación, audiencia o indagación sobre cualquier violación de la ley, incluso para comparecer ante un tribunal para cumplir con una citación, orden judicial o requerimiento como testigo o posible testigo, incluso para procedimientos de descubrimiento. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Cumplimiento de las órdenes del tribunal de menores por parte de los padres en Carolina del Norte

Los empleados de Carolina del Norte cuyos hijos están bajo la jurisdicción del tribunal de menores pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a una comparecencia ante el tribunal, a una clase de

responsabilidad parental o a una evaluación o tratamiento médico, quirúrgico, psiquiátrico o psicológico de un niño, si así lo exige una orden judicial. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también se ausenten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Dakota del Norte

Los empleados de Dakota del Norte pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo: (i) para participar en una investigación, audiencia o indagación según lo solicite un organismo o funcionario público, o (ii) si se les cita o se les requiere, para asistir a un tribunal para dar testimonio. Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso con una antelación razonable de la necesidad de tomarse tiempo libre según esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no despedirá, disciplinará, amenazará, discriminará ni penalizará a un empleado con respecto a su compensación, condiciones, ubicación o privilegios de empleo por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Si bien la licencia para servir como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para servir como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Ohio

Los empleados de Ohio pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal en cumplimiento de una citación, orden judicial o requerimiento como testigo o posible testigo, incluso en procedimientos de descubrimiento. Si el asunto subyacente al que se los cita está relacionado con Partners Personnel o involucra al empleado durante el curso del empleo, Partners Personnel puede proporcionarles licencia paga para su asistencia en respuesta a dicha citación. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Oregón

Los empleados de Oregon pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal en cumplimiento de una citación, orden judicial o requerimiento como testigo o posible testigo, incluso en procedimientos de descubrimiento. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso para servir de testigo en Pensilvania

Los empleados de Pensilvania pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a un proceso judicial como testigos de un delito. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios como testigos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una citación. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no privará a los empleados de su empleo, puesto de antigüedad o beneficios, ni amenazará ni coaccionará de otro modo a los empleados por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Rhode Island

Los empleados de Rhode Island pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con una citación válida para testificar en un procedimiento judicial o administrativo. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Carolina del Sur

Los empleados de Carolina del Sur pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con una citación válida para testificar en un procedimiento judicial o administrativo. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso para comparecer ante el tribunal y servicio de testigo en Texas

Los empleados de Texas pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con una citación válida para comparecer en un procedimiento o audiencia civil, penal, legislativo o administrativo, incluso para comparecer como testigo en procedimientos judiciales o para asistir a procedimientos judiciales de menores cuando se lo requiera como padre o tutor legal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada,

Los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Obligación de testigo y permiso para comparecer ante un tribunal en Utah

Los empleados de Utah pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a una declaración u otra audiencia en respuesta a una citación. Si bien el permiso para actuar como testigo no es remunerado, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Vermont

Los empleados de Vermont pueden tomar una licencia sin goce de sueldo para responder a una citación para comparecer como testigos en un procedimiento civil, penal o administrativo. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten a actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia , según lo permita la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política. Los

empleados que se tomen una licencia para servir como testigos mantendrán el mismo estatus laboral, salario y antigüedad que tenían antes de dicha licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso por servicio de testigo y asistencia a la corte en Virginia

Los empleados de Virginia pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para comparecer ante un tribunal a fin de cumplir con una citación, requerimiento u orden judicial que exija su comparecencia, incluida su comparecencia como testigo, a menos que sean acusados en un caso penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

El personal de Partners no lo requerirá, pero los empleados podrán usar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado tomado bajo esta política.

Permiso por servicio de testigo en Washington

Los empleados de Washington pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para participar en el proceso de justicia penal, como por ejemplo para cumplir con una citación, una orden judicial o una citación como testigo o posible testigo en asuntos penales o, en el caso de una víctima de un delito, para comparecer ante el tribunal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, los empleados asalariados exentos no verán reducido su salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado conforme a esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por servicio de testigo en Wisconsin

Los empleados de Wisconsin pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo cuando se les cita para testificar en una acción o procedimiento relacionado con un delito o un procedimiento de justicia juvenil. Un empleado tendrá derecho a tiempo libre remunerado si se le cita para testificar en una acción o procedimiento como resultado de un delito contra el personal de Partners o sobre un incidente que involucre al empleado durante el curso de su empleo. Si bien la licencia para servir como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para servir como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios de testigo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable dentro del primer día hábil después de recibir una citación para testificar sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel tratará toda la información relacionada con la licencia de un empleado de conformidad con esta política como confidencial, excepto según lo exija la ley. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Permiso por servicio de testigo en Wyoming

Los empleados de Wyoming que sean testigos de un delito pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una citación de la fiscalía o de la defensa en un caso penal. Si bien la licencia para actuar como testigo no es remunerada, a los empleados asalariados exentos no se les reducirá el salario por ninguna semana en la que trabajen y también falten para actuar como testigos, excepto para compensar los montos que los empleados reciben como honorarios por ser testigos.

Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso por adelantado razonable sobre la necesidad de tomarse tiempo libre según esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para funcionarios electorales y de votación

Licencia para votar en Alabama

Los empleados de Alabama que estén calificados y registrados para votar pueden tomar hasta una hora de tiempo libre no remunerado para votar el día de la elección en cualquier primaria o elección municipal, del condado, estatal o federal si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo antes de que abran las urnas o una hora libre del trabajo antes de que cierren las urnas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Licencia para funcionarios electorales de Alabama

Si Partners Personnel tiene más de 25 empleados, entonces cualquier empleado que sea funcionario electoral de distrito puede tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para realizar sus funciones como funcionario electoral. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable de al menos siete días y proporcionar prueba escrita del nombramiento y las fechas de servicio requeridas para tomarse tiempo libre según esta política.

Permiso para votar en Alaska

Los empleados de Alaska que son elegibles para votar en cualquier elección estatal, incluidas las elecciones primarias o generales, pueden tomar todo el tiempo libre remunerado que les permita votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Votación por salir de Arizona

Los empleados de Arizona que son elegibles para votar en una elección primaria o general, incluida una elección primaria especial o una elección general especial convocada de conformidad con una proclamación del gobernador, celebrada en Arizona, pueden tomar hasta tres horas de tiempo libre pago para votar el día de la elección si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Arkansas: derecho a votar

Los empleados de Arkansas que no tengan tiempo disponible en su horario de trabajo actual pueden tomarse suficiente tiempo libre no remunerado para votar el día de la elección, o Partners Personnel ajustará su horario para garantizar que tengan la oportunidad de votar.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre o hacer algún ajuste en su horario de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

California: licencia para votar

Los empleados de California que son elegibles para votar en una elección estatal pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen tiempo suficiente fuera del horario laboral para votar.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos dos días de anticipación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al comienzo o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Colorado: derecho a votar por licencia

Los empleados de Colorado que son elegibles para votar en una elección primaria o general de un partido político municipal, del condado, estatal o federal, pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre pago para votar el día de la elección si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Licencia para funcionarios electorales de Delaware

Los empleados de Delaware que no se encuentren en una situación de necesidad crítica pueden tomarse tiempo libre del trabajo para desempeñarse como funcionarios electorales el día de las elecciones. Los empleados deben tener vacaciones disponibles para tomarse tiempo libre según esta política.

Un “puesto de necesidad crítica” es un puesto en los campos de seguridad pública, correcciones, transporte, atención médica o servicios públicos; un puesto en una empresa que tiene 20 empleados o menos; o un puesto en una empresa o industria para el cual es necesario estar en servicio u operación en los días de elecciones.

Política de votación del Distrito de Columbia

Los empleados de DC que son elegibles para votar (ya sea en DC o en otra jurisdicción donde sean elegibles) pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre pago para votar si hubieran estado programados para trabajar durante el tiempo solicitado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario. Partners Personnel se reserva el derecho de determinar qué horas pueden tomarse los empleados para votar, incluso durante la votación anticipada.

Política de votación de Florida

Partners Personnel no despedirá ni amenazará con despedir a ningún empleado por votar o no votar en cualquier elección estatal, del condado o municipal, por cualquier candidato o medida sometida a votación del pueblo.

Georgia Votación por licencia

Los empleados de Georgia que son elegibles para votar en cualquier elección primaria o de un partido político municipal, del condado, estatal o federal pueden tomarse hasta dos horas de tiempo libre no remunerado para votar el día de la elección o en uno de los días designados para la votación anticipada en persona.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Permiso para votar en Illinois

Los empleados de Illinois que son elegibles para votar en cualquier elección primaria, general, especial o cualquier elección de Illinois donde las propuestas se sometan a votación popular pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre pago para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación al día de las elecciones si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Licencia para juez electoral de Illinois

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados.

Los empleados de Illinois que sean designados para desempeñarse como jueces electorales podrán tomarse tiempo libre no remunerado para desempeñarse como jueces electorales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 20 días de anticipación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. Los empleados pueden usar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de acuerdo con esta política.

Votación por licencia en Iowa

Los empleados de Iowa que son elegibles para votar en cualquier elección estatal, incluidas las elecciones primarias o generales, pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar por escrito a Partners Personnel si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política antes del día de las elecciones. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Derecho a voto en Kansas

Los empleados de Kansas que son elegibles para votar en una elección realizada por un funcionario electoral del condado en Kansas pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre pago para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel, pero no durante el período de almuerzo habitual del empleado.

Kentucky vota por salir

Los empleados de Kentucky que estén calificados y registrados para votar pueden tomar al menos cuatro horas de tiempo libre no remunerado para votar el día de la elección en cualquier elección municipal, del condado, estatal o federal o para comparecer ante un secretario del condado para solicitar una solicitud o ejecutar una boleta de voto en ausencia.

Los empleados que son funcionarios electorales pueden tomarse un día entero de tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a una capacitación o para desempeñarse como funcionarios electorales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación al día de las elecciones si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel. Los empleados no serán despedidos , amenazados ni penalizados por solicitar o tomar licencia bajo esta política.

Permiso para votar en Maryland

Los empleados de Maryland que afirman estar registrados para votar pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario. Partners Personnel puede solicitar que los empleados proporcionen un formulario prescrito por la Junta Estatal como prueba de que han votado o intentado votar.

Derecho a votar en Massachusetts

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel sea un establecimiento mercantil, manufacturero o mecánico .

Los empleados de Massachusetts que son elegibles para votar en una elección en el distrito electoral, barrio o ciudad pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre no remunerado para votar el día de la elección.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación al día de las elecciones si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Minnesota vota por salir

Los empleados de Minnesota que son elegibles para votar pueden tomarse el tiempo libre remunerado necesario para votar en una elección programada regularmente, una elección para cubrir una vacante en el cargo de senador de los Estados Unidos o de un estado o representante de los Estados Unidos o de un estado, una elección para cubrir una vacante en una nominación para un cargo constitucional o una elección primaria para una nominación presidencial. Este tiempo puede tomarse durante los períodos de votación anticipada antes de una elección.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Licencia por actividad política en Minnesota

Los empleados de Minnesota pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a cualquier reunión del comité central estatal o del comité ejecutivo de un partido político importante si son miembros del comité, o pueden asistir a cualquier convención de delegados de un partido político importante, incluidas las reuniones de los comités de la convención oficial, si son delegados o delegados suplentes de esa convención. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 20 días de anticipación su necesidad de tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política.

Los empleados de Minnesota elegidos para un cargo público pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a las reuniones que exigen sus funciones oficiales. Partners Personnel intentará permitir que los empleados recuperen el tiempo con otras horas cuando estén disponibles.

Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar tiempo libre bajo esta política.

Juez electoral de Minnesota se va sin permiso

Los empleados de Minnesota pueden tomarse el tiempo libre remunerado necesario para desempeñarse como jueces electorales. Partners Personnel puede reducir el salario de los empleados durante dicho tiempo libre por el monto que reciben del estado o del tribunal (u otra autoridad designadora correspondiente) por ser jueces electorales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos 20 días de anticipación razonable su necesidad de tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . Los empleados también deben proporcionar un certificado de la autoridad designante que indique las horas que trabajarán y la compensación que recibirán . Partners Personnel puede limitar la cantidad de personas ausentes del trabajo que se desempeñen como jueces electorales a no más del 20% de la fuerza laboral total en un solo lugar de trabajo.

Derecho a votar en Missouri

Los empleados de Missouri que son elegibles para votar pueden tomar hasta tres horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección en cualquier elección celebrada en Missouri si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política . El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Nebraska: derecho a votar por licencia

Los empleados de Nebraska que son elegibles para votar en Nebraska pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación al día de las elecciones si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Licencia para trabajadores electorales de Nebraska

Los empleados de Nebraska que sean trabajadores electorales estatales pueden tomar licencia paga por ausencias del trabajo debido a servicios relacionados con las elecciones. Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso razonable de la necesidad de licencia, excepto en el caso de los empleados designados como jueces o secretarios electorales el día de la elección para cubrir vacantes. Los trabajadores electorales serán excusados , a pedido, de cualquier turno de trabajo, sin pérdida de salario, por las horas que se les exige que presten servicio y, si se les exige que presten servicio durante ocho horas o más, durante las ocho horas anteriores y las ocho horas posteriores a las horas que se les exige que presten servicio. Partners Personnel puede reducir el salario de los empleados que tomen licencia de trabajador electoral por cada hora de trabajo perdida por una cantidad igual a la compensación por hora que no sean los gastos que les pague el condado por dicho servicio.

Nevada permite votar

Los empleados de Nevada que son elegibles para votar en una elección pueden tomar la cantidad de tiempo libre remunerado que se especifica a continuación para votar el día de la elección si no es práctico votar antes o después de su jornada laboral.

Si la distancia entre el lugar de trabajo y el lugar de votación es de dos millas o menos, el empleado puede tomar una hora de tiempo libre remunerado para votar; si la distancia es de más de dos pero menos de diez millas, puede tomar dos horas de tiempo libre remunerado para votar; si la distancia es de más de diez millas, puede tomar tres horas de tiempo libre remunerado para votar.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Nuevo México: Votación por licencia

Los empleados de Nuevo México que son elegibles para votar pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas libres consecutivas antes del trabajo mientras las urnas están abiertas o al menos tres horas libres consecutivas después del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Nueva York: Votación por licencia

Los empleados de Nueva York que estén registrados para votar en cualquier elección pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos cuatro horas consecutivas libres del trabajo para votar mientras las urnas estén abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos dos días hábiles de anticipación y no más de diez días hábiles de anticipación sobre su necesidad de tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al comienzo o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Licencia para funcionarios de elecciones y votación de Ohio

Los empleados de Ohio que sean elegibles para votar en cualquier elección en Ohio pueden tomar una cantidad razonable de tiempo libre no remunerado que sea necesario para votar o desempeñarse como funcionario electoral en cualquier día de registro o elección.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Votación por licencia en Oklahoma

Los empleados de Oklahoma que sean elegibles para votar en una elección primaria o general en Oklahoma pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección en dichas elecciones si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas. A los empleados se les puede dar más tiempo si es necesario debido a su distancia de un lugar de votación. Los horarios de los empleados pueden ser ajustados .

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos tres días de anticipación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al comienzo o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Votación por licencia en Dakota del Sur

Los empleados de Dakota del Sur que son elegibles para votar en cualquier elección en Dakota del Sur pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Licencia por actividad política en Dakota del Sur

Los empleados de Dakota del Sur elegidos para la Legislatura pueden tomar tiempo libre no remunerado para realizar cualquiera de sus tareas oficiales como miembros de la Legislatura.

Partners Personnel no tomará represalias contra los empleados que soliciten o tomen tiempo libre conforme a esta política. Los empleados que regresen después de tomarse una licencia conforme a esta política conservarán el mismo estatus laboral y la misma antigüedad que tenían cuando tomaron la licencia originalmente .

Votación por licencia en Tennessee

Los empleados de Tennessee que son elegibles para votar en cualquier elección en Tennessee pueden tomar hasta tres horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel antes del mediodía del día anterior al día de las elecciones si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Licencia para votar en Texas

Los empleados de Texas que son elegibles para votar en una elección en Texas pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos dos horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados que sean elegibles para participar o que sean delegados de una convención política pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para participar en la convención. Los empleados no serán castigados ni penalizados por tomar esta licencia.

Los empleados deben informar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre su necesidad de tomarse tiempo libre conforme a esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Votación por licencia en Utah

Los empleados de Utah que son elegibles y están registrados para votar en Utah pueden tomar hasta dos horas de tiempo libre remunerado para votar el día de la elección si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse al principio o al final de la jornada laboral del empleado, a menos que Partners Personnel especifique lo contrario.

Permiso para la asamblea municipal de Vermont

Los empleados de Vermont pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para asistir a la reunión anual de su municipio si su ausencia no afecta las operaciones esenciales de la empresa.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos siete días de anticipación sobre su necesidad de tomarse tiempo libre según esta política.

Licencia para funcionarios electorales de Virginia

Los empleados de Virginia que sean designados por una junta electoral para desempeñarse como miembros de una junta electoral local, como registradores generales adjuntos o como funcionarios electorales pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para prestar servicio en un lugar de votación el día de la elección o en una reunión de la junta electoral posterior a la elección para determinar los resultados de dicha elección.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política. Los empleados que tomen una licencia de acuerdo con esta política no estarán obligados ni se les solicitará que utilicen sus vacaciones . Si un empleado se desempeña como funcionario electoral durante cuatro horas o más, incluido el tiempo de viaje, no se le exigirá que comience un turno que comience a partir de las 5:00 p. m. del día del servicio o antes de las 3:00 a. m. del día siguiente al día del servicio.

Permiso para votar en Virginia Occidental

Los empleados de Virginia Occidental pueden tomar hasta tres horas de tiempo libre remunerado para votar el día de las elecciones si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos tres días de anticipación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Derecho a votar en Wisconsin

Los empleados de Wisconsin que son elegibles para votar pueden tomar hasta tres horas consecutivas de tiempo libre no remunerado el día de la elección para votar mientras las urnas estén abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel. Partners Personnel no penalizará a los empleados por tomar o solicitar licencia bajo esta política.

Licencia para funcionarios electorales de Wisconsin

Los empleados de Wisconsin que sean designados como funcionarios electorales podrán tomar el período completo de 24 horas por cada día que presten servicios en su calidad de funcionarios electorales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con al menos siete días de anticipación si necesitan tomarse un tiempo libre de acuerdo con esta política. Partners Personnel no se negará a permitir que un empleado se desempeñe como funcionario electoral, ni hará amenazas ni ofrecerá incentivos al empleado para evitar que se desempeñe como funcionario electoral.

Permiso para votar en Wyoming

Los empleados de Wyoming que son elegibles para votar en cualquier elección primaria o general o elección especial para llenar una vacante en el cargo de representante en el Congreso de los Estados Unidos pueden tomar hasta una hora de tiempo libre pago para votar el día de la elección si no tienen al menos tres horas consecutivas libres del trabajo mientras las urnas están abiertas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación si necesitan tomarse tiempo libre de acuerdo con esta política. El tiempo libre debe tomarse cuando lo especifique Partners Personnel.

Licencia voluntaria para servicio civil y personal de respuesta a emergencias

Licencia para bomberos voluntarios y servicios médicos de emergencia de Alabama

Los empleados de Alabama que sean bomberos voluntarios o personal voluntario de servicios médicos de emergencia pueden tomarse tiempo libre no remunerado para realizar tareas de emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos voluntarios o de los servicios médicos de emergencia que indique que el empleado respondió a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta.

Licencia por servicio público en Arkansas

Los empleados de Arkansas que sean elegidos para un cargo público o designados para un consejo o comisión en Arkansas pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo si el puesto exige su ausencia del empleo. La duración de la licencia no puede exceder la duración del mandato.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje

la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política. Tomarse un tiempo libre conforme a esta política no afectará la antigüedad de un empleado en Partners Personnel.

Licencia para servicio civil voluntario de California, personal de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil

Los empleados de California que sean bomberos voluntarios, oficiales de paz de reserva voluntarios o personal de rescate de emergencia voluntario pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para realizar tareas de emergencia. Los bomberos voluntarios, oficiales de paz de reserva y personal de rescate de emergencia también pueden tomarse hasta 14 días de tiempo libre sin goce de sueldo por año para participar en capacitación en materia de bomberos, aplicación de la ley o rescate de emergencia.

Los empleados que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos 90 días inmediatamente anteriores a la licencia, sean miembros voluntarios del Ala California del auxiliar civil de la Patrulla Aérea Civil de la Fuerza Aérea de los EE. UU. y estén respondiendo a una misión de operación de emergencia, según lo define la ley, pueden tomar hasta 10 días de tiempo libre sin goce de sueldo por año. Este tiempo libre no se puede tomar en incrementos de más de tres días, a menos que la entidad a cargo de la operación extienda la emergencia y Partners Personnel autorice un período de licencia más largo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la certificación de su elegibilidad para la licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por su membresía en la Patrulla Aérea Civil o por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre que de otro modo no recibirían remuneración.

Licencia por misión de la Patrulla Aérea Civil de Colorado y servicio voluntario en caso de desastre

Los empleados con horario regular (no empleados según sea necesario o de guardia) en Colorado que sean miembros voluntarios del Ala de Colorado de la Patrulla Aérea Civil pueden tomarse hasta 15 días de tiempo libre sin goce de sueldo por año cuando se los convoca a cumplir con una misión de patrulla aérea civil. Los empleados deben proporcionar evidencia a Partners Personnel de que han completado su servicio de patrulla aérea civil.

Los empleados elegibles que sean voluntarios calificados para organizaciones de voluntarios calificados pueden tomar hasta 15 días de tiempo libre sin goce de sueldo cada año si una organización de voluntarios los convoca a prestar servicio debido a un desastre, a menos que su ausencia cause daños económicos a Partners Personnel, Partners Personnel haya considerado que el empleado es esencial para las operaciones diarias de la Compañía o las funciones del empleado incluyan ayudar a la Compañía en la recuperación de desastres. Partners Personnel no otorgará licencia a más del 20 % de los empleados de la Compañía en ningún día laboral para trabajo voluntario en caso de desastre nacional. Se permitirá la licencia según este párrafo solo si el

voluntario es convocado a prestar servicio en caso de desastre y proporciona a Partners Personnel una prueba de que es un voluntario calificado.

Los empleados que sean bomberos voluntarios (independientemente de su antigüedad o condición de trabajadores a tiempo parcial en Partners Personnel) pueden tomar hasta 15 días de tiempo no remunerado por año si son llamados a responder a una emergencia dentro del área de respuesta de su departamento de bomberos, que sea de tal magnitud que el jefe de bomberos requiera que todos los bomberos respondan. Solo se permitirá la licencia según este párrafo si el empleado proporciona a Partners Personnel una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos de que su ausencia se debió a la respuesta (incluida la verificación de la hora, la fecha y la duración de la respuesta del empleado), y solo si Partners Personnel ha recibido previamente documentación escrita del jefe de bomberos de la condición del empleado como bombero voluntario. Sin embargo, se puede denegar la licencia si Partners Personnel ha considerado que el empleado es esencial para el funcionamiento de la empresa diaria.

Los empleados deben notificar por escrito a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra los empleados por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política. Los empleados que tomen licencia por cualquiera de los motivos anteriores deben regresar al trabajo (o volver a iniciar sesión, si trabajan de forma remota) lo antes posible después de ser relevados del servicio.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Los bomberos voluntarios y miembros del servicio de ambulancia de Connecticut se van

Los empleados de Connecticut que sean bomberos voluntarios activos o miembros de un servicio o empresa de ambulancia voluntaria pueden tomarse tiempo libre no remunerado para realizar tareas de emergencia.

Para calificar para una licencia bajo esta política, una vez que un empleado esté certificado como bombero voluntario o miembro de un servicio o compañía de ambulancias voluntarias, debe presentar una declaración escrita firmada por el jefe del departamento de bomberos voluntarios o el director médico o administrador en jefe del servicio o compañía de ambulancias notificando a Partners Personnel sobre el estado del empleado como bombero voluntario o miembro de un servicio o compañía de ambulancias voluntarias.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel que llegarán tarde o se ausentarán del trabajo para responder a una llamada de emergencia de bomberos o ambulancia antes o durante su día laboral regular. Si no pueden proporcionar una notificación previa, los empleados deben enviar a Partners Personnel una declaración escrita firmada por el jefe del departamento de bomberos voluntarios o el director médico o administrador principal del servicio o empresa de ambulancias voluntarias explicando por qué el empleado no pudo proporcionar una notificación previa. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos voluntarios o el director médico o administrador principal del servicio o empresa de ambulancias voluntarias que verifique que dicho empleado respondió a una llamada de bomberos o ambulancia y especifique la fecha,

hora y duración de dicha respuesta. Los empleados deben notificar a Partners Personnel sobre cualquier cambio en su estado como bombero voluntario o miembro de un servicio o empresa de ambulancias voluntarias, incluida la terminación de dicho estado.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de patrulla aérea civil de Connecticut

Los empleados de Connecticut que sean miembros de la patrulla aérea civil pueden tomar licencia sin goce de sueldo por los siguientes motivos:

- Responder como miembro de la patrulla aérea civil ante una emergencia (según lo declarado por el gobernador del estado o el presidente de los EE. UU.);
- Responder como miembro de la patrulla aérea civil a una solicitud de asistencia en una emergencia, desastre natural o evento que ponga en peligro la vida; o
- Participar como miembro de la patrulla aérea civil en los programas y ejercicios de entrenamiento de servicios de emergencia requeridos.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel si son miembros de la patrulla aérea civil. Los empleados deben proporcionar la mayor cantidad de aviso posible sobre las fechas en las que deberán tomar licencia según esta política. Los empleados no serán disciplinados, despedidos ni discriminados de ninguna otra manera por ser miembros de la patrulla aérea civil o por haber tomado licencia para trabajar según esta política. Es posible que se les solicite a los empleados que proporcionen una verificación escrita de su ausencia de la patrulla aérea civil, como una declaración escrita del comandante u otro oficial a cargo de la patrulla aérea civil, que indique que el empleado estaba involucrado en una operación de servicio de emergencia o capacitación en el momento de la ausencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Los voluntarios de respuesta a emergencias de Delaware se van

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados.

Los empleados de Delaware que sean voluntarios en respuesta a emergencias, incluidos los bomberos voluntarios, los miembros de un cuerpo auxiliar de mujeres de una compañía de bomberos voluntarios, los técnicos médicos de emergencia voluntarios o los oficiales de policía de bomberos voluntarios, pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a un estado de emergencia declarado por el gobierno que dure hasta siete días consecutivos, para responder a una emergencia nacional declarada por el presidente que dure hasta 14 días consecutivos o por lesiones que sufrieron mientras actuaban como voluntarios en respuesta a emergencias. Los empleados que sean empleados estatales esenciales, miembros de las fuerzas

armadas, miembros de la Guardia Nacional, empleados de un hospital autorizado y empleados de servicios públicos o proveedores de servicios de voz sobre IP o servicio de telefonía celular que sean necesarios para (i) mantener la integridad de la red y las instalaciones o (ii) ayudar a los socorristas, no son elegibles para licencia bajo esta política.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse una licencia conforme a esta política y que pueden ausentarse del trabajo debido a su condición de voluntarios que responden a emergencias. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de tomarse una licencia , incluida una declaración escrita firmada por la persona a cargo del departamento de voluntarios correspondiente u otra persona autorizada que confirme que el empleado respondió a una emergencia, la fecha y hora de la emergencia y la fecha y hora en que completó las actividades de emergencia voluntarias; una declaración escrita firmada por un profesional médico u otra persona autorizada que indique que el empleado fue visto por el profesional médico, la fecha en que fue visto por el profesional médico y el período estimado en que estará parcial o totalmente incapacitado para realizar su trabajo. Los empleados también deben notificar a Partners Personnel cualquier cambio en su condición de voluntarios que responden a emergencias, incluida la terminación de dicha condición. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Florida

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene 15 o más empleados.

Empleados de Florida y contratistas independientes que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos 90 días y sean miembros de alto rango del Ala de Florida de la Patrulla Aérea Civil con una calificación de servicios de emergencia. puede tomar hasta 15 días de tiempo no remunerado por año para una misión de patrulla aérea civil o entrenamiento.

Los empleados y contratistas independientes deben notificar con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado o contratista independiente por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Partners Personnel generalmente permitirá que los empleados y contratistas independientes que hayan tomado licencia bajo esta política regresen a trabajar después de tomar la licencia a menos que: (i) las circunstancias de la Compañía hayan cambiado y hagan que el empleo sea imposible o irrazonable, (ii) la reincorporación impondría una carga excesiva a Partners Personnel, (iii) Partners Personnel contrató al trabajador por un período breve y no recurrente sin ninguna expectativa razonable de que el período de

empleo o consultoría continuaría indefinidamente o por un período significativo, o (iv) Partners Personnel tenía una causa legal suficiente para terminar la relación laboral al comienzo de la licencia. Si tienen derecho a la reincorporación, los empleados y contratistas independientes que regresan de la licencia tienen derecho a la antigüedad que habrían tenido o alcanzado si hubieran permanecido empleados de forma continua.

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Illinois

Los empleados de Illinois y los contratistas independientes son elegibles para la licencia de patrulla aérea civil si (i) han sido empleados por (o, en el caso de contratistas independientes, han estado brindando servicios a) el personal de Partners durante al menos 12 meses y (ii) han brindado al menos 1250 horas de servicio durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia.

Los empleados y contratistas independientes que sean voluntarios y que sean miembros de la fuerza aérea civil auxiliar de los EE. UU. pueden tomar hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo para realizar misiones de patrulla aérea. Cuando sea posible, los empleados que tomen licencia para patrulla aérea civil deben programarla en consulta con Partners Personnel y deben tomarla en un momento que no altere indebidamente las operaciones de la empresa.

Los empleados deben notificar con al menos 14 días de anticipación la necesidad de tomar una licencia si toman cinco o más días de licencia y con la mayor anticipación posible si toman menos de cinco días consecutivos de licencia según esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la certificación de la autoridad de patrulla aérea civil pertinente para verificar la elegibilidad del empleado para la licencia. Aunque la licencia no es remunerada, los beneficios para los empleados generalmente continuarán durante el tiempo de la licencia.

Licencia para trabajadores voluntarios de emergencias de Illinois

Esta política sólo aplica cuando el Personal de Socios se encuentra en un municipio con una población menor a 7,500 habitantes.

Los empleados de Illinois que sean bomberos voluntarios calificados, miembros voluntarios de servicios de emergencia o agentes o oficiales de policía auxiliares pueden tomar una licencia de trabajador de emergencia voluntario sin goce de sueldo si están respondiendo a una emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del supervisor o supervisor interino del departamento de bomberos voluntarios o entidad gubernamental a la que presta servicios el empleado que indique que respondió a una emergencia y la hora y fecha de la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Indiana

Los empleados de Indiana que sean bomberos voluntarios, proveedores voluntarios de servicios médicos de emergencia o miembros de la patrulla aérea civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con sus deberes de emergencia con estas organizaciones. Si un empleado se lesiona mientras actúa como bombero voluntario o proveedor de servicios médicos de emergencia, puede tomarse hasta seis meses de tiempo libre sin goce de sueldo para recuperarse.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel no puede permitir que el empleado tome una licencia con el argumento de que es un empleado esencial para Partners Personnel. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita de su superior en la organización que indique la naturaleza y duración de la emergencia a la que respondió o de un médico sobre la lesión y su conexión con el deber de respuesta a emergencias. Los empleados deben notificar a Partners Personnel por escrito que son miembros de una de estas organizaciones. Solo los empleados no esenciales de Partners Personnel son elegibles para tomar una licencia. Si los empleados no son elegibles para tomar una licencia, deben notificar a su superior en la organización respectiva sobre la inelegibilidad.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de patrulla aérea civil de Indiana

Los empleados de Indiana que sean miembros de la patrulla aérea civil pueden tomar licencia sin goce de sueldo por los siguientes motivos:

- Ausentarse del trabajo para participar en una operación de servicio de emergencia que comenzó antes del inicio de su turno; o
- Abandonar el trabajo para participar en una operación de servicio de emergencia si la operación comienza después de haberse presentado a trabajar.

Si un empleado debe abandonar el trabajo después de presentarse, debe recibir permiso de su supervisor antes de irse. Los empleados deben notificar a Partners Personnel si son miembros de la patrulla aérea civil por escrito. Los empleados deben proporcionar la mayor cantidad posible de avisos sobre las fechas en las que deberán tomar licencia según esta política. Los empleados no serán disciplinados, despedidos ni discriminados de ninguna otra manera por ser miembros de la patrulla aérea civil o por haber tomado licencia para trabajar según esta política. Es posible que se les solicite a los empleados que proporcionen una verificación escrita de su ausencia de la patrulla aérea civil, como una declaración escrita del comandante u otro oficial a cargo de la patrulla aérea civil, que indique que el empleado estaba participando en una operación de servicio de emergencia o capacitación en el momento de la ausencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Proveedor de servicios de emergencia voluntarios de Iowa y licencia de servicio civil

Los empleados de Iowa que sean bomberos voluntarios, oficiales de la reserva, proveedores de atención médica de emergencia u otro personal que tenga deberes de servicio de emergencia voluntarios pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con dichos deberes. Los empleados deben notificar por escrito a Partners Personnel que son miembros de dicha unidad u organización.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del supervisor o supervisor interino de la unidad u organización de servicios de emergencia voluntarios que indique que el empleado respondió a una emergencia y que indique la fecha y la hora de la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por unirse a dicha unidad u organización.

Licencia para funcionarios electos de Iowa

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados a tiempo completo.

Los empleados de Iowa que sean elegidos para un cargo municipal, de condado, estatal o federal pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para prestar servicios en ese cargo, excepto cuando lo prohíba la ley federal. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse una licencia conforme a esta política . Los empleados que tomen dicha licencia no perderán ningún servicio neto acreditado ni ningún beneficio obtenido, como otras licencias obtenidas. Sin embargo, Partners Personnel no proporcionará ningún beneficio de pensión, salud u otro beneficio durante la licencia conforme a esta política.

Licencia para proveedores de servicios de emergencia voluntarios de Kansas

Los empleados de Kansas no serán despedidos por desempeñar sus funciones como bomberos voluntarios, asistentes voluntarios certificados de servicios médicos de emergencia, oficiales de policía de reserva voluntarios o oficiales de policía voluntarios a tiempo parcial.

Licencia para proveedores de servicios de emergencia voluntarios de Kentucky

Los empleados de Kentucky que sean bomberos voluntarios, miembros de escuadrones de rescate, técnicos médicos de emergencia, agentes de paz, miembros de patrullas aéreas civiles o miembros de agencias de gestión de emergencias pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con dichas tareas. Los empleados deben notificar por escrito a Partners Personnel que son miembros de dicha unidad u organización.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la

necesidad de dicha licencia , incluida una declaración escrita del supervisor o supervisor interino de la unidad u organización de servicios de emergencia voluntarios que indique que el empleado respondió a una emergencia y que indique la fecha y hora de la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por unirse a dicha unidad u organización.

Los empleados que sean voluntarios de una de las organizaciones o unidades mencionadas anteriormente y sufran lesiones en el cumplimiento de sus funciones y no puedan volver a trabajar pueden tomarse hasta 12 meses de licencia. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia , incluida una declaración escrita del supervisor de la organización o unidad sobre la lesión y de un médico en ejercicio autorizado que indique que el empleado está lesionado y una fecha para su regreso al trabajo.

Licencia para voluntarios de primeros auxilios de Luisiana

Los empleados de Louisiana pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con sus obligaciones como personal médico, técnicos médicos y de emergencia, bomberos voluntarios, agentes auxiliares de las fuerzas del orden y miembros de la Patrulla Aérea Civil. Los empleados que sean llamados a cumplir con sus obligaciones en virtud de un plan de operaciones de la Oficina del Gobernador para la Seguridad Nacional y la Preparación para Emergencias también pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con sus obligaciones. Dicha licencia no se considerará una interrupción en el empleo a los efectos de antigüedad o duración del servicio ni para los programas de beneficios ofrecidos por Partners Personnel.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Los empleados deben presentarse ante Partners Personnel dentro de las 72 horas posteriores a su liberación de sus tareas de emergencia o la recuperación de una enfermedad o lesión resultante de estas tareas. Partners Personnel realizará los ajustes necesarios para reincorporar a cualquier empleado que regrese de dicha licencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para personal de respuesta a emergencias de Maine

Los empleados de Maine que sean bomberos municipales o voluntarios, personal de servicios médicos de emergencia o miembros de una organización de búsqueda y rescate sin fines de lucro reconocida por el Departamento de Pesca y Vida Silvestre del Interior, Oficina de Servicios de Guardabosques pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia en su calidad de bomberos, servicios médicos de emergencia o personal voluntario de búsqueda y rescate, lo que incluye responder, trabajar en la escena o regresar de una llamada de incendio, un derrame de materiales peligrosos o tóxicos y la limpieza o cualquier otra situación a la que se haya enviado al departamento de bomberos. El empleado debe presentarse a trabajar lo antes posible después de ser dado de alta de la emergencia. Los empleados deben notificar a Partners Personnel dentro de los 30 días posteriores al empleo sobre su estado como bomberos,

servicios médicos de emergencia o personal voluntario de búsqueda y rescate y notificar a Partners Personnel sobre cualquier cambio en su estado, incluida la terminación de dicho estado, dentro de los 30 días posteriores al cambio. Al recibir la notificación del estado de un empleado, Partners Personnel puede designar al empleado como esencial para sus operaciones cuando la ausencia del empleado interrumpiría el negocio de la Compañía.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . La notificación puede ser proporcionada por el empleado, su designado o el departamento de bomberos, los servicios médicos de emergencia o el proveedor de operaciones de búsqueda y rescate. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración del jefe del departamento de bomberos, los servicios médicos de emergencia o el proveedor de operaciones de búsqueda y rescate o la persona designada por el jefe que verifique que el empleado estaba respondiendo a una llamada de emergencia y la fecha y hora de liberación de la llamada. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

El personal de Partners puede exigir que los empleados utilicen las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tome según esta política.

Licencia por respuesta a emergencias de Maryland

Los empleados de Maryland pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para participar en una actividad de una patrulla aérea civil, defensa civil, departamento de bomberos voluntarios o escuadrón de rescate voluntario en respuesta a una emergencia que el Gobernador de Maryland declare a pedido del órgano de gobierno de un condado o corporación municipal.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia , incluida la documentación escrita que acredite que se requiere la participación del empleado . Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para bomberos voluntarios y técnicos de emergencias médicas de Massachusetts

Los empleados de Massachusetts que sean voluntarios, de guardia, de reserva o miembros permanentes-intermitentes del departamento de bomberos o del departamento de ambulancias pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia (lo que significa responder, trabajar en la escena o regresar de un incendio, rescate, llamada de servicio médico de emergencia, incidente con materiales peligrosos o un desastre natural o provocado por el hombre, si creen de buena fe que la acción es necesaria para prevenir la pérdida inminente de vidas o bienes). Esta licencia no se aplica a ninguna persona que haya

recibido compensación por más de novecientos setenta y cinco horas de servicios prestados en tal capacidad durante el período de seis meses anterior.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia , como una declaración firmada por el jefe de bomberos o el jefe de ambulancias de la fecha y la hora en que el empleado respondió y regresó de una emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política .

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Michigan

Los empleados de Michigan que sean miembros voluntarios de la patrulla aérea civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia declarada por el gobernador o el presidente de los Estados Unidos. Dentro de los 30 días posteriores a la fecha de inicio del empleo en Partners Personnel o de incorporación a la patrulla aérea civil, el empleado que esté capacitado y calificado para brindar servicios de emergencia debe notificar a Partners Personnel que puede ser llamado a responder a una emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política y las fechas en las que estarán ausentes. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la verificación por parte de la patrulla aérea civil de la necesidad de emergencia del servicio voluntario del empleado. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Minnesota

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados en al menos un lugar de trabajo.

Los empleados de Minnesota que trabajan un promedio de 20 horas o más por semana y son miembros voluntarios de la patrulla aérea civil, pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para responder como miembros de la patrulla aérea civil a pedido del Estado de Minnesota o cualquiera de sus subdivisiones políticas, a menos que la licencia interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias y patrulla aérea de Missouri

Los empleados de Missouri que sean miembros voluntarios de cualquier departamento de bomberos o distrito de protección contra incendios, del Equipo de Asistencia Médica para Desastres Missouri-1, del Grupo de Trabajo Uno de Missouri, del Equipo de Búsqueda y Rescate Urbano, o que sean activados para responder a un desastre nacional por la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA), pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para responder a emergencias en su calidad de miembros de una de estas organizaciones.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del supervisor o supervisor interino del departamento de bomberos voluntarios o del comandante del Equipo de asistencia médica para desastres Missouri-1 o del supervisor de FEMA que indique que el empleado respondió a una emergencia y que indique la hora y la fecha de la emergencia.

Esta parte de la política se aplica cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Missouri que sean miembros de la patrulla aérea civil y estén calificados para una especialidad de servicio de emergencia de patrulla aérea civil o que estén certificados para volar en misiones antinarcóticos pueden tomarse hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo por año para cumplir con sus funciones. En caso de una emergencia nacional o estatal, se exime el límite de 15 días .

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Partners Personnel puede solicitar que se exima a un empleado de responder a una misión específica.

Licencia de ausencia para ejercer un cargo público en Montana

Los empleados en Montana que son elegidos o designados para un cargo público a nivel municipal, del condado o estatal pueden tomar hasta 180 días por año de tiempo libre sin goce de sueldo para realizar servicio público.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia . Un empleado debe hacer los arreglos necesarios para regresar al trabajo dentro de los 10 días posteriores a la finalización del servicio para el cual se le otorgó la licencia, a menos que el empleado no pueda hacerlo debido a una enfermedad o lesión incapacitante certificada por un médico autorizado.

En cualquier momento en que Partners Personnel tenga 10 o más empleados, los empleados que tomen tiempo libre sin goce de sueldo bajo esta política serán restituidos a sus puestos, con la misma antigüedad, estatus, compensación, horas, localidad y beneficios que existían inmediatamente antes de su licencia por servicio público.

Los voluntarios de respuesta a emergencias de Nebraska se van

Esta política se aplica cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados.

Los empleados de Nebraska que sean voluntarios para responder a emergencias pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia. Los empleados que sean voluntarios para responder a emergencias deben proporcionar a Partners Personnel una declaración escrita firmada por la persona a cargo del departamento u otra persona autorizada para actuar en su nombre, notificando a Partners Personnel que el empleado se desempeña como voluntario para responder a emergencias.

Los “voluntarios de respuesta a emergencias” son empleados que:

- Haber sido aprobado por un organismo rector en Nebraska para servir a cualquier departamento de bomberos voluntarios o escuadrón voluntario de primeros auxilios, rescate, ambulancia o emergencia, o compañía, asociación u organización de bomberos voluntarios que preste servicio a cualquier ciudad, pueblo o distrito rural o suburbano de protección contra incendios proporcionando protección contra incendios o servicios de respuesta a emergencias con el propósito de proteger la vida, la salud o la propiedad;
- Están en regla como miembros voluntarios del Ala Nebraska de la Patrulla Aérea Civil, la unidad auxiliar civil de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos; o
- Son miembros de un equipo de respuesta a emergencias estatal de conformidad con la Ley de Gestión de Emergencias.

Los empleados deben hacer un esfuerzo razonable para notificar a Partners Personnel que pueden ausentarse o llegar tarde al trabajo para responder a una emergencia. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita firmada por la persona a cargo del departamento u otra persona autorizada para actuar en nombre de dicha persona que indique que el empleado respondió a una emergencia; la fecha y hora de la emergencia; y la fecha y hora en que completó sus actividades de emergencia voluntarias. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede deducir del salario ganado de un empleado cualquier tiempo que esté fuera de su lugar de trabajo debido a su respuesta a una emergencia según esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para trabajadores de emergencia en Nevada

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 10 o más empleados.

Los empleados de Nevada que se ofrecen como voluntarios y realizan determinados servicios de trabajadores de emergencia pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para ofrecerse como voluntarios y realizar estos servicios. Un empleado debe notificar a Partners Personnel sobre su membresía en dichas unidades de servicios de emergencia en el momento de la contratación o cerca del momento de la notificación de su intención de unirse a una unidad de servicios de emergencia.

Los “servicios de trabajadores de emergencia” incluyen servicios como conductores y asistentes de ambulancia voluntarios, bomberos, miembros del equipo de búsqueda y rescate, miembros de la unidad de reserva del departamento del sheriff y miembros de la unidad de Patrulla Aérea Civil.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Nevada

Los empleados de Nevada que sean miembros de la patrulla aérea civil, la unidad de búsqueda y rescate de voluntarios o la unidad de reserva de un departamento del alguacil deben notificar a Partners Personnel sobre su membresía tan pronto como sea razonablemente posible. Partners Personnel determinará si se le permitirá a un empleado dejar el trabajo para participar en sus tareas y notificará a los empleados sobre esta decisión dentro de un tiempo razonable después de que el empleado revele su membresía. Los empleados a los que se les permita participar en sus tareas pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para realizar esas tareas.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe de la patrulla aérea civil, el escuadrón de rescate o el departamento del alguacil que indique que respondieron a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta. Los empleados no serán despedidos por ningún motivo relacionado con su servicio o membresía en dicha organización.

Licencia de servicios de emergencia de New Hampshire

Los empleados de New Hampshire que sean miembros de un departamento de bomberos, un escuadrón de rescate o una agencia de servicios médicos de emergencia pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para realizar sus tareas de emergencia durante un estado de emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos, del escuadrón de rescate o de la agencia de servicios médicos de emergencia del empleado que indique que respondieron a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Los empleados que sean miembros voluntarios de un departamento de bomberos o ambulancias no serán despedidos ni sancionados por no presentarse a trabajar debido a una emergencia que encuentren en su camino al trabajo. Los empleados deben informar a su supervisor sobre el motivo de su incapacidad y se les puede solicitar que proporcionen una declaración firmada por el jefe de su departamento que verifique el motivo.

Los equipos de respuesta a emergencias de Nueva Jersey se van

Los empleados de Nueva Jersey que son “voluntarios en respuesta a emergencias” pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo durante un estado de emergencia declarado por el Presidente de los Estados Unidos o el gobernador de Nueva Jersey o si participan activamente en la respuesta a una alarma de emergencia.

“Los voluntarios de respuesta a emergencias” incluyen a los empleados que son: (i) miembros activos y de buena reputación de una compañía de bomberos voluntarios, (ii) miembros voluntarios de un escuadrón de primeros auxilios, rescate o ambulancia debidamente incorporado, o (iii) miembros de cualquier Oficina de Gestión de Emergencias de voluntarios del condado o municipio (si los deberes oficiales del miembro incluyen responder a un incendio o una llamada de emergencia).

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable, a más tardar una hora antes de que comience su jornada laboral, sobre la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluido un informe del incidente y una certificación del comandante del incidente u otro funcionario o funcionario a cargo, que afirme que el empleado participó activamente en la prestación de servicios de emergencia y que era necesario para ello, y que indique la fecha y la hora en que el funcionario o funcionario lo relevó de sus funciones de emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil de Nuevo México

Los empleados de Nuevo México que sean bomberos voluntarios, personal de servicios médicos de emergencia, miembros de equipos de búsqueda y rescate o miembros de una agencia de aplicación de la ley que estén inscritos por el estado o una subdivisión política del estado para responder a una emergencia o

desastre pueden tomar 10 días de tiempo libre sin goce de sueldo por año para responder a una emergencia o desastre. La licencia bajo esta política solo se otorgará durante el tiempo que exista una emergencia después de una declaración de emergencia por parte del gobernador de Nuevo México o el presidente de los Estados Unidos. Los empleados no serán despedidos , degradados ni discriminados por tomar una licencia bajo esta política.

Los empleados que son miembros de la Patrulla Aérea Civil pueden tomar hasta 15 días de licencia sin goce de sueldo por año para cumplir con sus funciones oficiales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe de la patrulla aérea civil, el escuadrón de rescate o el departamento del alguacil que indique que respondieron a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Voluntarios de respuesta a emergencias de Nueva York se van

Los empleados de Nueva York que estén cumpliendo con sus funciones como bomberos voluntarios o personal voluntario de ambulancia durante o en relación con un estado de emergencia declarado por el gobernador del estado pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo a menos que dicha licencia cause dificultades indebidas para la conducción de los negocios de la Compañía. La licencia bajo esta política solo se otorgará durante el tiempo que exista una emergencia luego de una declaración de emergencia por parte del gobernador del estado de Nueva York. Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel una notificación por escrito del jefe de su departamento de bomberos voluntarios o servicio voluntario de ambulancia informando a Partners Personnel sobre el estado del empleado como bombero voluntario o miembro de un servicio voluntario de ambulancia antes de tomarse tiempo libre.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración notariada del jefe de su departamento de bomberos voluntarios o servicio de ambulancias voluntarios que certifique el período o las veces que respondieron a una emergencia declarada. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por respuesta a desastres en Carolina del Norte

Los empleados de Carolina del Norte que sean bomberos voluntarios, trabajadores de escuadrones de rescate o personal de servicios médicos de emergencia voluntarios pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para realizar tareas de emergencia cuando el estado los convoca en respuesta a un desastre o emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita de que el empleado respondió a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden, pero no estarán obligados a, utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen de acuerdo con esta política.

Licencia de patrulla aérea civil de Carolina del Norte

Los empleados de Carolina del Norte que sean miembros de la patrulla aérea civil pueden tomar hasta 14 días de licencia sin goce de sueldo por año para realizar sus tareas necesarias para una misión aprobada por el estado o una misión autorizada por la Fuerza Aérea de los EE. UU. Los empleados solo pueden usar hasta 7 días de esta licencia a la vez.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una copia escrita de la orden de misión. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por su pertenencia a la patrulla aérea civil o por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de respuesta a emergencias y patrulla aérea civil de Dakota del Norte

Los empleados de Dakota del Norte que sean miembros voluntarios de la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea de Dakota del Norte o cualquier otro estado, o miembros civiles de la patrulla aérea civil pueden tomarse hasta 20 días de licencia sin goce de sueldo para realizar tareas de emergencia. Los empleados que sean miembros de la Guardia Nacional activados involuntariamente no están sujetos al límite de 20 días de licencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita que indique que el empleado respondió a una llamada de emergencia y el tiempo de respuesta. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política o por su condición de personal de respuesta a emergencias.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Bomberos voluntarios y técnicos de emergencias médicas de Ohio se van

Los empleados de Ohio que son bomberos voluntarios o proveedores voluntarios de servicios médicos de emergencia pueden tomarse tiempo libre no remunerado para responder a una emergencia.

A más tardar 30 días después de recibir la certificación como bombero voluntario o proveedor voluntario de servicios de emergencia, los empleados deben presentar a Partners Personnel una notificación escrita firmada por el jefe del departamento de bomberos voluntarios en el que prestan servicios, o el director médico o administrador principal del consejo asesor médico colaborador de la organización médica de emergencia en la que prestan servicios, notificando a Partners Personnel su condición de bombero voluntario o proveedor voluntario de servicios de emergencia. Los empleados que son miembros de un departamento de bomberos voluntarios o que son proveedores voluntarios de servicios médicos de emergencia deben notificar a Partners Personnel cuando su condición de bombero voluntario o proveedor voluntario de servicios médicos de emergencia cambia, incluso cuando dicha condición termina.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomarse una licencia de conformidad con esta política . Si no se puede notificar con antelación debido a las circunstancias extremas de la emergencia o a la imposibilidad de comunicarse con Partners Personnel, el empleado debe presentar a Partners Personnel una explicación por escrito del jefe del departamento de bomberos voluntarios en el que presta servicios, o del director médico o administrador jefe del consejo asesor de médicos colaboradores de la organización de servicios médicos de emergencia en la que presta servicios, según corresponda, para explicar por qué no se dio el aviso previo.

Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos voluntarios o del director médico o administrador principal del consejo asesor de médicos colaboradores de la organización de servicios médicos de emergencia, según corresponda, que indique que el empleado respondió a una emergencia y enumere la hora de esa respuesta. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política .

Licencia para bomberos voluntarios de Oregon

Los empleados de Oregon que son bomberos voluntarios de un distrito rural de protección contra incendios, bomberos empleados por la ciudad y bomberos empleados por un servicio privado de extinción de incendios que realiza servicios bajo la Ley de Conflagración de Emergencia de Oregon pueden tomar tiempo libre sin goce de sueldo para responder a un incendio o una llamada de emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel notificará al empleado sobre su licencia aprobada mediante una notificación por escrito. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de respuesta a emergencias para voluntarios de Pensilvania

Los empleados de Pensilvania que sean bomberos voluntarios, policías voluntarios o miembros voluntarios de un servicio de ambulancia o de un escuadrón de rescate pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a un incendio o una llamada de emergencia, para los miembros voluntarios de un servicio de ambulancia o de un escuadrón de rescate o para una operación de servicio de emergencia. Esta licencia solo está disponible si la llamada de emergencia se recibió antes de que el empleado deba presentarse a trabajar en un día determinado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración del director ejecutivo de la compañía de bomberos voluntarios, el servicio de ambulancia, el escuadrón de rescate o su organización afiliada, en la que se indique que respondieron a una llamada y la hora de la llamada. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Rhode Island

Los empleados de Rhode Island que sean bomberos voluntarios o técnicos de emergencias médicas pueden tomar licencia sin goce de sueldo para responder a una emergencia. Responder a una emergencia significa responder, trabajar en el lugar de los hechos o regresar de un incendio, rescate, llamada de servicio médico de emergencia, incidente con materiales peligrosos o un desastre natural o provocado por el hombre, cuando la emergencia ocurre durante un período distinto al horario laboral normal de los empleados.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración firmada por el jefe del departamento de bomberos o ambulancias que indique que el empleado respondió a una emergencia, la hora de la emergencia y cuándo regresó de la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para voluntarios de respuesta a emergencias de Carolina del Sur

Los empleados de Carolina del Sur que sean bomberos voluntarios o personal de servicios médicos de emergencia pueden tomar una licencia sin goce de sueldo para responder a una emergencia cuando el Presidente de los Estados Unidos haya declarado un estado de emergencia o cuando el Gobernador haya declarado un estado de emergencia en un condado del estado.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, como una declaración del jefe del departamento de bomberos o ambulancias que indique que el empleado respondió a una emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por su pertenencia a la patrulla aérea civil o por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para bomberos voluntarios de Tennessee

Los empleados de Tennessee que sean bomberos voluntarios pueden tomarse tiempo libre con el fin de responder a emergencias y llamadas de incendio. Los empleados pueden tomarse el siguiente período de trabajo programado dentro de las 12 horas posteriores a la respuesta como día de vacaciones sin pérdida de salario, si ayudaron a combatir el incendio durante más de cuatro horas, o si trabajaron durante más de cuatro horas el día o la noche anterior como bomberos voluntarios en una emergencia. Si el empleado no tiene derecho a un día de vacaciones o de licencia por enfermedad, se le puede permitir ese tiempo libre sin goce de sueldo.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia , incluida una declaración escrita del supervisor del departamento de bomberos voluntarios que indique que el empleado respondió a una emergencia y la hora y fecha de la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política .

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Tennessee

Los empleados de Tennessee que sean miembros del ejército o la guardia nacional de Tennessee, la guardia estatal de Tennessee o la Patrulla Aérea Civil pueden tomar licencia sin goce de sueldo para realizar sus tareas en caso de emergencia o entrenarse bajo órdenes oficiales.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomarse un tiempo libre conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una copia escrita de la orden de misión. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por su pertenencia a la patrulla aérea civil o por solicitar o tomarse una licencia de conformidad con esta política. Esto incluye protecciones contra la pérdida de tiempo, otro pago, licencia regular o vacaciones o deterioro de la calificación de eficiencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de respuesta a emergencias para voluntarios de Utah

Los empleados de Utah que sean bomberos voluntarios, personal de servicios médicos de emergencia o movilizados como parte de un posse comitatus pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia en esa capacidad.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración del director ejecutivo de la compañía de bomberos voluntarios del empleado u otra organización, en la que se indique que respondió a una llamada y la hora de la llamada. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política o por llegar tarde al trabajo debido a una emergencia.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para funcionarios electos de Vermont

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene seis o más empleados a tiempo completo.

Los empleados a tiempo completo de Vermont que sean elegidos para la Asamblea General del estado pueden tomarse tiempo libre no remunerado para servir, excepto en los casos en que lo prohíba la ley federal.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel por escrito su intención de postularse para dicho cargo dentro de los diez días posteriores a la presentación de su nominación para las elecciones primarias para ser elegibles para la licencia. Los empleados también deben proporcionar a Partners Personnel un aviso con anticipación razonable sobre la necesidad de licencia según esta política. Los empleados que tomen dicha licencia no perderán ningún estatus, antigüedad u otros beneficios por tomar la licencia de conformidad con esta política.

Licencia de patrulla aérea civil de Virginia

Los empleados de Virginia que sean miembros voluntarios de la patrulla aérea civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo si han sido autorizados por la Fuerza Aérea de los EE. UU., el Gobernador o el estado para responder o entrenarse para una misión de emergencia. Esta licencia no puede exceder los 10 días por

año fiscal federal para entrenamiento y los 30 días por año fiscal federal para misiones de respuesta a emergencias.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable de al menos 14 días sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

No se requerirá que los empleados utilicen las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política.

Bomberos voluntarios de Washington y patrulla aérea civil se van

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 20 o más empleados a tiempo completo .

Los empleados de Washington que sean bomberos voluntarios, oficiales de reserva o miembros voluntarios de la Patrulla Aérea Civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a un incendio, una llamada de emergencia o una operación de servicio de emergencia.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política . Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Funcionarios públicos de Virginia Occidental se van

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene seis o más empleados a tiempo completo.

Los empleados de Virginia Occidental que sean elegidos o designados para un cargo público electo a tiempo parcial pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para realizar las tareas de su cargo. Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable la necesidad de tomarse una licencia de conformidad con esta política .

Licencia para personal de emergencia de Virginia Occidental

Los empleados de Virginia Occidental que sean miembros de un departamento de bomberos voluntarios o que presten servicios médicos de emergencia no serán disciplinados ni despedidos por presentarse a una llamada de emergencia antes de la hora programada para comenzar a trabajar que resulte en la pérdida de tiempo de trabajo. A los empleados que pierdan tiempo de trabajo según esta política se les puede solicitar que proporcionen una declaración de una autoridad supervisora que confirme que respondieron a una llamada de emergencia y que proporcione la hora y la fecha de la llamada. A los empleados que pierdan tiempo de trabajo según esta política también se les puede cobrar por el tiempo perdido. Los empleados a los que se les

cobre por el tiempo perdido según esta política tendrán la opción de cargar su tiempo a su salario regular o a sus vacaciones acumuladas.

Licencia de patrulla aérea civil de Virginia Occidental

Esta política se aplica únicamente cuando el Personal de Socios tiene 15 o más empleados.

Los empleados de Virginia Occidental que hayan estado empleados durante al menos 90 días y sean miembros voluntarios de la patrulla aérea civil pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo si han sido autorizados por la Fuerza Aérea de los EE. UU., el Gobernador o el estado para responder o entrenarse para una misión de emergencia. Esta licencia no puede exceder los 10 días por año para entrenamiento y los 30 días por año para misiones de respuesta a emergencias.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable de al menos 14 días sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

No se requerirá que los empleados utilicen las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política.

Licencia para bomberos voluntarios, profesionales de servicios médicos de emergencia, personal de respuesta médica de emergencia o conductor de ambulancia de Wisconsin

Los empleados de Wisconsin que sean bomberos voluntarios, profesionales de servicios médicos de emergencia, personal de respuesta a emergencias médicas o conductores de ambulancias pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para responder a una emergencia que comience antes de que deban presentarse a trabajar. Los empleados que se conviertan en miembros de un departamento de bomberos voluntarios o una compañía de bomberos o se afilien a un proveedor de servicios de ambulancia deben presentar a Partners Personnel una declaración escrita firmada por el jefe del departamento de bomberos voluntarios o la compañía de bomberos o por la persona a cargo del proveedor de servicios de ambulancia notificando a Partners Personnel dentro de los 30 días posteriores a convertirse en bomberos voluntarios, profesionales de servicios médicos de emergencia, personal de respuesta a emergencias médicas o conductores de ambulancia para un departamento de bomberos voluntarios o una compañía de bomberos, una agencia pública o una corporación sin fines de lucro.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con una antelación razonable sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Si no se puede notificar con antelación debido a las circunstancias extremas de la emergencia o la incapacidad del empleado para comunicarse con Partners Personnel, el empleado debe presentar una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos voluntarios o de la compañía de bomberos o de la persona a cargo del proveedor de servicios de ambulancia explicando por qué no se pudo realizar la notificación previa. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del jefe del departamento de bomberos voluntarios o de la compañía de bomberos o de la persona a cargo del proveedor de servicios de ambulancia

que certifique que el empleado estaba respondiendo a una emergencia en el momento de la tardanza o ausencia e indique la fecha y hora de la respuesta a la emergencia. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias en la promoción, la compensación o los términos, condiciones o privilegios del empleo contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de la Patrulla Aérea Civil de Wisconsin

Esta política se aplica solo cuando Partners Personnel tiene 11 o más empleados permanentes en Wisconsin.

Los empleados de Wisconsin que sean miembros de la Patrulla Aérea Civil pueden tomarse hasta cinco días laborales consecutivos de licencia sin goce de sueldo (sin exceder los 15 días por año) para participar en una operación de servicio de emergencia. El empleado debe notificar por escrito a Partners Personnel que es miembro de la Patrulla Aérea Civil.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Los empleados deben obtener autorización de Partners Personnel antes de dejar el trabajo para participar en la operación de servicio de emergencia. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida una declaración escrita del comandante del empleado o del representante designado por su comandante, que certifique que estaba participando en una operación de servicio de emergencia en el momento de la licencia.

El tiempo de servicio de los empleados y su estatus para fines de antigüedad o ascenso salarial no se verán afectados por una licencia de ausencia según la política. Partners Personnel no se negará a contratar a una persona, no despedirá a un empleado ni discriminará a un empleado en la promoción, en la compensación o en los términos, condiciones o privilegios del empleo porque la persona es o solicita ser miembro de la Patrulla Aérea Civil o porque la persona realiza, ha realizado, solicita realizar o tiene la obligación de realizar un servicio en la Patrulla Aérea Civil. Partners Personnel no interferirá, restringirá, negará el ejercicio del derecho de un empleado a tomar una licencia de ausencia, no despedirá ni discriminará a un empleado en la promoción, la compensación o los términos, condiciones o privilegios del empleo por tomar una licencia de ausencia según esta política.

Licencia por actividades escolares

Licencia por actividades escolares en California

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados en el mismo lugar de trabajo.

Los empleados que sean padres, tutores, padrastros, padres adoptivos, abuelos o que actúen en *lugar de los padres* de un niño en los grados K-12 o con un proveedor de cuidado infantil autorizado pueden tomar hasta ocho horas por mes y 40 horas por año de tiempo libre sin goce de sueldo para:

- Participar en actividades de la escuela de su hijo o de un proveedor de cuidado infantil autorizado;
- Abordar una emergencia en la escuela o en el proveedor de cuidado infantil cuando su hijo no puede permanecer con el proveedor de cuidado infantil o en la escuela debido a: (i) el proveedor de cuidado infantil o la escuela ha solicitado que se recoja al niño, o tiene una política de asistencia, excluyendo los días festivos planificados, que prohíbe que el niño asista o requiere que se lo recoja de la escuela o del proveedor de cuidado infantil; (ii) problemas de conducta o disciplina; (iii) cierre o falta de disponibilidad inesperada de la escuela o del proveedor de cuidado infantil (excluyendo los días festivos planificados); (iv) un desastre natural; o
- Busque, inscriba o vuelva a inscribir a un niño en la escuela o con un proveedor de cuidado infantil.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la documentación de la escuela que indique que el empleado participó en una actividad escolar el día de la ausencia para ese fin. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política. Si ambos padres son empleados de Partners Personnel, solo se garantiza que el primer empleado que solicite esta licencia reciba el tiempo libre.

Los empleados que tomen tiempo libre bajo esta política deben utilizar cualquier vacación existente para el tiempo libre tomado bajo esta política.

Licencia por analfabetismo en adultos en California

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 25 o más empleados en California.

El personal de Partners acomodará y ayudará razonablemente a cualquier empleado que informe a la Compañía que tiene un problema de analfabetismo y solicite la asistencia de la Compañía para inscribirse en un programa de educación de alfabetización para adultos si esta adaptación razonable no impone una dificultad excesiva al personal de Partners.

La asistencia de la empresa incluye proporcionar al empleado la ubicación de los programas locales de alfabetización o coordinar la visita de un proveedor de alfabetización al lugar de trabajo. Los empleados no recibirán remuneración durante el tiempo que pasen asistiendo a dichos programas. Partners Personnel hará todos los esfuerzos razonables para salvaguardar la privacidad del empleado y el hecho de que tiene un problema de analfabetismo.

Partners Personnel no despedirá a un empleado porque presente un problema de analfabetismo y por lo demás desempeñe satisfactoriamente su trabajo.

Licencias del Distrito de Columbia para eventos relacionados con la escuela

Los empleados del Distrito de Columbia que sean padres pueden tomarse hasta 24 horas de tiempo libre sin goce de sueldo por cada período de 12 meses para asistir o participar en eventos relacionados con la escuela para sus hijos. A los efectos de esta política, un “evento relacionado con la escuela” significa una actividad patrocinada por una escuela o una organización asociada, como una asociación de padres y maestros, que incluye: una actuación de un estudiante, como un concierto, una obra de teatro o un ensayo; un partido deportivo de un equipo escolar o una práctica; una reunión con un maestro o consejero; o cualquier tipo de actividad similar.

Los empleados deben notificar con al menos diez días de anticipación la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política, a menos que dicha necesidad no pueda preverse razonablemente. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que se tomen según esta política.

Licencia para visitas a escuelas de Illinois

Esta política se aplica solo cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados en Illinois.

Los empleados de Illinois que hayan trabajado para Partners Personnel durante al menos seis meses pueden tomar hasta cuatro horas de tiempo libre no remunerado por día (sin exceder las ocho horas por año escolar) para asistir a conferencias escolares, reuniones de comportamiento o reuniones académicas relacionadas con su hijo si la conferencia o reunión no se puede programar fuera del horario laboral.

Los empleados deben notificar con al menos siete días de anticipación (o 24 horas en caso de emergencia) la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política. El personal de Partners puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la documentación del administrador de la escuela que incluya la hora y la fecha exactas en que se realizó y finalizó la visita a la escuela. El personal de Partners no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Un empleado que utilice o busque utilizar una licencia en virtud de esta política puede optar por recuperar el tiempo que haya tomado en otro día o turno. Partners Personnel hará un esfuerzo de buena fe para permitir que un empleado recupere el tiempo que haya tomado a los efectos de esta política; sin embargo, si no existe una oportunidad razonable para que recupere el tiempo, no se le pagará por el tiempo que haya tomado. Una oportunidad razonable para recuperar el tiempo que haya tomado no incluye programar el tiempo de recuperación de una manera que requiera el pago de salarios por horas extras.

Los empleados deben primero agotar todas las vacaciones disponibles antes de solicitar licencia de conformidad con esta política.

Licencia para artículos de primera necesidad de Massachusetts

Los empleados de Massachusetts son elegibles para una licencia bajo esta política si (i) trabajan dentro de las 75 millas de un lugar de trabajo en Massachusetts con al menos 50 empleados, (ii) han trabajado para Partners Personnel durante al menos 12 meses antes de la fecha en que comenzará la licencia, y (iii) han trabajado al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses anterior a la licencia.

Los empleados que cumplan con los requisitos pueden tomar hasta 24 horas de licencia sin goce de sueldo durante un período de 12 meses que pueden utilizar para actividades escolares y atención familiar. Consulte la política de licencias médicas y familiares para obtener más información.

Permiso de comparecencia escolar en California

Empleados de California que pueden tomarse tiempo libre sin goce de sueldo para presentarse en la escuela de su hijo o de su tutelado en relación con una suspensión.

Los empleados deben notificar a Partners Personnel con suficiente antelación sobre la necesidad de tomar una licencia conforme a esta política. Partners Personnel no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Licencia por actividades escolares en Minnesota

Los empleados de Minnesota pueden tomarse hasta 16 horas de tiempo libre no remunerado durante cualquier período de 12 meses para asistir a conferencias escolares o actividades relacionadas con la escuela para su hijo durante el horario laboral. Si el hijo del empleado recibe servicios de cuidado infantil por parte de una persona que no sea su padre o tutor legal dentro o fuera de su propio hogar de manera regular o asiste a un programa de educación especial o regular de preescolar, el empleado puede usar el tiempo libre no remunerado para asistir a una conferencia o actividad relacionada con su hijo, o para observar y monitorear el servicio o programa durante el horario laboral.

Los empleados deben proporcionar a Partners Personnel un aviso con anticipación razonable sobre la necesidad de tomar una licencia según esta política y hacer un esfuerzo razonable para programar la licencia de manera de no interrumpir indebidamente las operaciones de la Compañía.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia para visitas a escuelas en Nevada

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Nevada que sean padres, tutores o custodios de un niño en una escuela pública pueden tomar hasta cuatro horas de licencia sin goce de sueldo cada año escolar (en incrementos de al menos una hora) para:

- Asistir a las conferencias de padres y maestros;
- Asistir a actividades relacionadas con la escuela durante el horario escolar regular;
- Ofrecerse como voluntario o participar de alguna otra manera en la escuela en la que está inscrito su hijo durante el horario escolar regular; y
- Asistir a eventos patrocinados por la escuela.

La licencia debe tomarse en el momento acordado mutuamente entre el Personal de Partners y el empleado.

Los empleados deben notificar con al menos cinco días de anticipación la necesidad de tomar una licencia de acuerdo con esta política. El personal de Partners puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la documentación de que el empleado asistió o participó de alguna otra manera en la escuela o en una actividad relacionada con la escuela. El personal de Partners no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política o por recibir una notificación durante el trabajo de un empleado de la escuela sobre una emergencia relacionada con su hijo.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia de Carolina del Norte para participar en la escuela

Los empleados de Carolina del Norte que sean padres, tutores o personas que actúen en lugar de los padres de un niño en edad escolar pueden tomar hasta cuatro horas de tiempo libre no remunerado por año para asistir o participar de alguna otra manera en la escuela de ese niño.

Para los fines de esta política, “escuela” significa cualquier (i) escuela pública, (ii) escuela religiosa privada, iglesia o escuela no pública que brinde regularmente un curso de instrucción escolar primaria, (iii) preescolar y (iv) centro de cuidado infantil.

Los empleados deben notificar con al menos 48 horas de anticipación la necesidad de tomar una licencia de conformidad con esta política. El personal de Partners puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la verificación de que el empleado asistió o participó de alguna otra manera en la escuela. El personal de Partners no discriminará ni tomará represalias contra ningún empleado por solicitar o tomar una licencia de conformidad con esta política.

Los empleados pueden utilizar las vacaciones disponibles durante el tiempo libre no remunerado que tomen según esta política.

Licencia por participación escolar en Rhode Island

Esta política se aplica únicamente cuando Partners Personnel tiene 50 o más empleados.

Los empleados de Rhode Island que hayan sido empleados por Partners Personnel durante doce meses consecutivos pueden tomar hasta diez horas de licencia sin goce de sueldo durante cualquier período de doce meses para asistir a conferencias escolares u otras actividades relacionadas con la escuela para un niño si son el padre, padre adoptivo o tutor de ese niño. Los empleados deben notificar con al menos 24 horas de anticipación la necesidad de licencia según esta política. Consulte la política de licencia parental y familiar de Rhode Island para obtener más información.

Licencia por actividades escolares en Vermont

Los empleados de Vermont pueden tomar hasta cuatro horas de tiempo libre no remunerado en un período de 30 días, sin exceder las 24 horas en cualquier período de 12 meses, para participar en actividades preescolares o escolares directamente relacionadas con el avance educativo académico de su hijo, hijastro, hijo adoptivo o tutelado que viva con ellos, como una conferencia de padres y maestros.

Para ser elegible para una licencia bajo esta política, los empleados deben hacer un intento razonable de programar dichas citas fuera del horario laboral regular. Los empleados deben notificar la necesidad de licencia bajo esta política lo antes posible y no menos de siete días antes de la fecha prevista para la licencia solicitada. En el caso de una emergencia en la que un requisito de notificación con siete días de anticipación tendría un impacto adverso grave, se debe notificar lo antes posible. Partners Personnel puede solicitar documentación razonable que refleje la necesidad de dicha licencia, incluida la documentación de la escuela que indique que el empleado participó en una actividad escolar el día de la ausencia para ese propósito. Consulte la política de licencia parental y familiar de Vermont para obtener más información.

Reconocimiento y acuerdo del manual

Por favor Firme el formulario de confirmación que aparece a continuación. Esto permitirá que el personal de Partners sepa que ha recibido el manual. Es su responsabilidad leer y comprender el contenido de este manual que se aplica a usted.

***Información específica del estado:** Busque el estado en el que trabaja para obtener información aplicable a los trabajadores de su respectivo estado, contenida en este manual.

Durante su empleo en Partners Personnel, tendrá acceso a este manual o al más actualizado para investigar preguntas o encontrar políticas que puedan aplicarse en su caso. Para acceder a esta y otra información importante para empleados, visite www.partnerspersonnel.com y haga clic en Inicio de sesión de empleados. Inicie sesión con las credenciales que creó durante la incorporación y navegue hasta Recursos para empleados.

Reconozco que he recibido una copia del Manual del Empleado de la Compañía y comprendo que establece los términos y condiciones de mi empleo, así como los deberes, responsabilidades y obligaciones de mi empleo con Partners Personnel. Entiendo y acepto que es mi responsabilidad leer y familiarizarme con las disposiciones del Manual del Empleado y cumplir con las reglas, políticas y estándares establecidos en el Manual del Empleado. También reconozco que, a excepción de la política de empleo a voluntad, los términos y condiciones establecidos en este manual pueden modificarse, cambiarse o eliminarse en cualquier momento sin previo aviso a mí ni a otros empleados. Cualquier acuerdo o promesa de cualquier tipo relacionado con mi empleo debe ser por escrito y firmado por un ejecutivo autorizado de la Compañía. Además, reconozco que he recibido, leído y comprendido la política de Sistemas Tecnológicos de la Compañía con respecto al derecho del Personal de Partners a monitorear el uso de todos los Sistemas Tecnológicos de la Compañía. También reconozco que mi empleo con Partners Personnel no es por un período de tiempo específico y puede ser rescindido en cualquier momento por cualquier motivo, con o sin causa o aviso, por mí o por Partners Personnel. Reconozco que ninguna declaración o representación con respecto a mi empleo puede alterar lo anterior a menos que se haga en los términos establecidos en este manual o en cualquier acuerdo o carta de oferta entre Partners Personnel y yo. En cuanto a las circunstancias en las que se puede rescindir el empleo, este es el acuerdo completo entre Partners Personnel y yo; no hay acuerdos orales o colaterales de ningún tipo.

Además, reconozco que he recibido una copia de la política de la Compañía que prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias, y comprendo la política de la Compañía de que no debe haber discriminación ni acoso contra ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión (incluidos, entre otros, credo religioso, vestimenta y prácticas de aseo), ciudadanía, estado civil, edad (40 años o más), origen nacional, ascendencia, discapacidad mental o física (incluidas, entre otras, discapacidades por VIH y SIDA), información genética, condición médica (según lo define la ley aplicable, incluido el cáncer), estado militar y de veterano de los EE. UU. (estatal y federal), orientación sexual, identidad de género, expresión de género, sexo, género, embarazo (incluido el parto, la lactancia y la condición médica relacionada) o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables. Entiendo que Partners Personnel está comprometido con un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación, y que Partners Personnel prohíbe específicamente las represalias cuando un empleado o solicitante presenta una queja de buena fe de

que ha sido objeto de acoso, discriminación o represalias. En consecuencia, acepto específicamente que, en la medida en que sea objeto de cualquier conducta que considere que constituye acoso, discriminación o represalias o que de otro modo viole la política de la Compañía que prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias, informaré de inmediato dicha conducta a Recursos Humanos Corporativos en HR@Espererholdings.com, a mi supervisor o a un empleado de nivel gerencial. Entiendo y acepto que, en la medida en que no utilice los procedimientos de quejas descritos en este documento o en la política de la Compañía que prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias, Partners Personnel tiene el derecho de presumir que no he sido objeto de ningún acoso, discriminación o represalia, o que he acogido con agrado la conducta.

He leído atentamente y en profundidad la Política de abuso de alcohol y drogas de la empresa. Acepto, sin reservas, cumplir los términos de esa política. Entiendo que cumplir con los términos de esta Política de abuso de alcohol y drogas es una condición de mi empleo. Entiendo que cualquier violación de la política dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido inmediato.

Durante su empleo en Partners Personnel, tendrá acceso a este manual para investigar preguntas o encontrar políticas que puedan aplicarse en su caso. Para acceder a esta y otra información importante para empleados, **visite www.partnerspersonnel.com y haga clic en Inicio de sesión de empleados. Inicie sesión con las credenciales que creó durante la incorporación y navegue hasta Recursos para empleados.**

Firma: _____

Nombre: _____

Fecha: _____

Derechos y responsabilidades en materia de salarios y horas de trabajo en Colorado



COLORADO WAGE & HOUR RIGHTS & RESPONSIBILITIES: The COMPS Order (Colorado Overtime & Minimum Pay Standards) Poster & Notice

Effective 1/1/2025

Use new version released by each December

Colorado Minimum Wage: \$14.81 per hour in 2025, updated yearly (COMPS Rule 3)

- Must pay at least minimum wage for all time worked, whether by hour, salary, commission, piece rate, etc.
- Use the highest minimum wage applicable; coloradolaborlaw.gov lists all local minimum wages
- 15% lower is allowed for unemancipated minors — but not for some local minimum wages

Overtime: 1½ regular rate after 40 weekly hours, or 12 daily or consecutive (Rule 4)

- Can't give time off instead of overtime pay; can't average overtime and non-overtime weeks (or days)
- Agriculture: Overtime after 48 hours (56 at some highly seasonal sites); extra breaks and pay on long days
- Some (not all) jobs in health, ski, and heavy vehicles are partly or fully exempt (Rules 2.3-2.4)

Meal Periods: 30 minutes uninterrupted & duty-free, in shifts over 5 hours (Rule 5.1)

- Can be unpaid only for employees completely relieved of duty, and allowed do personal activities
- If work doesn't allow uninterrupted meal periods: must allow eating on duty, on paid time
- As much as practical, meal periods must be at least 1 hour after starting shifts, and 1 hour before ending

Rest Periods: 10 minutes, paid, every 4 hours (Rule 5.2)

# Work Hours:	Up to 2	>2, up to 6	>6, up to 10	>10, up to 14	>14, up to 18	>18, up to 22	>22
# Rest Periods:	0	1	2	3	4	5	6

- Need not be off-site, but must not include work, and should be in the middle of the 4 hours if practical
- Rest periods count as time worked, including for minimum wage and overtime
- Extra pay is owed for rest period time not authorized or permitted, including for employees not paid hourly
- Break rules differ for some agricultural work (Rule 2.3, & the Agricultural Labor Conditions Rules)

Deductions, Credits, Charges, & Withheld Pay (Rule 6, & Colorado Wage Act)

- Final pay: Owed promptly (if a termination by employer) or at next pay date (if employee resigned)
- Unused vacation: Must pay to departing employees, even if fired for cause or resigned without notice
- Tip credit: Can lower hourly pay up to \$3.02 if tips (not service charges) aren't diverted to untipped staff
- Meals: Can charge cost or value (without profit) of voluntarily accepted meals
- Lodging: Can charge \$25-\$100 weekly (by housing type) if voluntary and primarily for employee benefit
- Uniforms: Can't charge or require deposits for special uniforms, special cleaning, or ordinary wear and tear
- Other deductions: Only for items in CRS 8-4-105; not for poor work, breakage, quitting without notice, etc.

Time Worked: All on-duty or on-premises time that must be paid (Rule 1.9)

- Cleanup or setup (examples: put on or remove clothes, or gear, worn only at work)
- Checking in or out (timeclock, security or safety screening, etc.), or waiting to do so
- Receiving or sharing work information, or wait for tasks – but not just off-duty time on premises
- Travel for employer benefit – but not normal commuting (Rule 1.9.2)
- Sleep time required to be on-site – but not if lengthy and uninterrupted (Rule 1.9.3)

Exemptions from COMPS (Rule 2.2 lists all; highlights below)

- Executive/supervisor, administrator, or professional: \$56,485 (updated yearly) in salary (not hourly pay)
- Other high-level work: non-manual jobs paid 2¼ times the above salary; ¼ owners who actively manage
- Some (not all) salespeople, computer professionals, drivers, camp/outdoor ed staff, or property managers
- Duties to pay wages, including most limits on deductions, still apply if exempt from COMPS

Employer Responsibilities (Rule 7)

- Give employees pay statements (total pay, rate, tips, credits, and time worked), and keep for 3 years
- Display this poster/notice where easily seen (or give to employees); also include in any handbook/manual
- Use translations (available from this Division) of this poster/notice for employees with limited English
- Not giving (or undercutting) posters or notices may disallow employer credits, deductions, or exemptions
- Individuals with control over work may be liable for wages and violations, even at incorporated employers

Complaint & Anti-Retaliation Rights (Rule 8)

- File complaints in the Division or Court, or send the Division confidential tips
- Retaliation, or actions interfering with rights, may yield fines or other consequences
- Immigration status is irrelevant to these rights, and can't be used to interfere with rights

Contact Us:

DIVISION OF LABOR STANDARDS & STATISTICS
303-318-8441 / 888-390-7936 / cdle_labor_standards@state.co.us (English or Spanish)

For all laws, guidance, & complaints:
coloradolaborlaw.gov

Spanish guidance & complaints:
LeyesLaboralesDeColorado.gov

This notice in other languages:
cdle.colorado.gov/LaborStandardsPosters

Ordenanza sobre licencia remunerada en el condado de Cook, Illinois

Toni Preckwinkle, President
Cook County Board of Commissioners
Jennifer King, Director



69 W. Washington, Suite 1130
Chicago, IL 60602

P: (312) 603-1100
F: (312) 603-9988

human.rights@cookcountyil.gov

Cook County Commission on Human Rights

Cook County Paid Leave Ordinance NOTICE TO EMPLOYEES

You are covered by the Cook County Paid Leave Ordinance (PLO) if:

1. You work for an employer in Cook County; and/or
2. Your employer has a place of business in Cook County.

You are entitled to:

- Earn at least one (1) hour of paid leave for every 40 hours worked;
- Use paid leave for any reason; and
- Be paid for leave at your usual rate of pay.

If you believe your employer has not issued the paid leave you are entitled to, or, has violated the Ordinance in another way, you can file a complaint with the Cook County Commission on Human Rights:

- You may begin the complaint process by contacting a Human Rights Investigator for an intake interview.
- Investigators can be reached Monday through Friday, 9 a.m. to 4 p.m., by telephone or email.
- More information and forms for filing a Paid Leave complaint are available at www.cookcountyil.gov/PaidLeave



Effective Date 12/31/2023

Visit www.cookcountyil.gov/PaidLeave for more information.

Ordenanza sobre licencia remunerada y licencia por enfermedad y seguridad remunerada de Chicago



CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS

Overview: Chicago Paid Leave and Paid Sick and Safe Leave Ordinance

The implementation date of the Ordinance is **Monday, July 1, 2024**.

Definitions:

A Covered Employee is anyone who works at least 80 hours within a 120-day period within the geographical boundaries of Chicago.

An Employer is anyone with one or more employees (not an independent contractor) working in Chicago.



PAID LEAVE

- 1 Hour of Paid Leave for every 35 hours worked (up to 40 hours (5 days) in a 12-month period)
- Can be used for any reason but request to use may be denied by Employer
- Can request to use 90 days after July 1, 2024, or after start of employment (whichever is later)
- Minimum usage increment not to exceed 4 hours



SICK LEAVE

- 1 Hour of Paid Sick Leave for every 35 hours worked (up to 40 hours (5 days) in a 12-month period)
- Can be used to recover from illness, take care of family member, address domestic violence, and public health emergencies
- Can be used 30 days after July 1, 2024, or after start of employment (whichever is later)
- Minimum usage increment not to exceed 2 hours



CARRYOVER

- Up to 16 hours of Paid Leave (if not front loaded)
- Up to 80 hours of Sick Leave



PAYOUT

- Not required for Sick Leave
- Paid Leave
 - Required for Large Employers (101+)
 - 2 Days (16 hours) for Medium Employer (51-101) until July 1, 2025, required past this date
 - Not required for Small Employers (1-50)



Office of Labor Standards
2350 West Ogden Avenue, 1st Floor
Chicago, Illinois 60608

Chicago.gov/LaborStandards
bacplaborstandards@cityofchicago.org
312-744-2211

Formulario de denuncia por discriminación o acoso

Si cree que ha sido objeto de discriminación o acoso, le recomendamos que complete este formulario y lo envíe al Departamento de Recursos Humanos de la empresa . No se tomarán represalias en su contra por presentar una queja.

Si se siente más cómodo informando verbalmente o de otra manera, su empleador debe completar este formulario, proporcionarle una copia y seguir su política de prevención de discriminación y acoso investigando los reclamos como se describe al final de este formulario.

INFORMACIÓN DEL REPORTERO

Nombre: _____

Título: _____

Dirección de trabajo: _____

Teléfono del trabajo: _____

Correo electrónico del trabajo: _____

Comunicación: Correo electrónico Teléfono En persona

INFORMACIÓN DEL SUPERVISOR INMEDIATO

Nombre: _____

Título: _____

Dirección de trabajo: _____

Teléfono del trabajo: _____

Correo electrónico del trabajo: _____

INFORMACIÓN SOBRE QUEJAS

Tipo de queja Discriminación Acoso Ambos

¿Continúa el comportamiento? Sí No

Nombre de la persona involucrada: _____

Título: _____

Relación con usted: Supervisor Subordinado Compañero de trabajo Otro

Fecha(s) en que ocurrió el incidente: _____

1. Describa lo sucedido. Utilice hojas adicionales si es necesario y adjunte cualquier documento o prueba pertinente.

2. Describa cómo le afecta a usted y a su trabajo. Utilice hojas adicionales si es necesario.

3. Enumere el nombre y la información de contacto de cualquier testigo o persona que pueda tener información relacionada con su queja:

4. *Esta pregunta es opcional, pero puede ayudar a la investigación.* ¿Se ha quejado anteriormente o ha proporcionado información (verbal o escrita) sobre incidentes relacionados? En caso afirmativo, ¿cuándo y a quién se quejó o proporcionó información?

5. Si ha contratado a un asesor legal y desea que trabajemos con él, proporciónenos su información de contacto.

Firma: _____ Fecha: _____

Regrese a Recursos Humanos corporativos en HR@espererholdings.com

Formulario de solicitud de adaptación para discapacitados

Los empleados que buscan adaptaciones no están obligados a utilizar este formulario. Las solicitudes pueden presentarse verbalmente. Completar este formulario puede ayudar a Partners Personnel a comprender mejor sus necesidades y a satisfacerlas de manera razonable. Toda la información presentada se mantendrá confidencial. Este formulario también puede utilizarse para solicitar adaptaciones relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas.

Preguntas para aclarar solicitudes de alojamiento.

¿Qué alojamiento específico estás solicitando?

Si no está seguro de qué alojamiento necesita, ¿tiene alguna sugerencia sobre qué opciones podemos explorar?

Sí No

Si es así, por favor explique.

¿Su solicitud de alojamiento es urgente?

Sí No

Si es así, por favor explique.

Preguntas para documentar el motivo de las solicitudes de alojamiento.

¿Qué función laboral, si existe alguna, le resulta difícil realizar?

--

--

¿A qué beneficios laborales, si hay alguno, tiene dificultades para acceder?

¿Qué limitación está interfiriendo con su capacidad para realizar su trabajo o acceder a un beneficio laboral?

¿Ha tenido usted alguna adaptación en el pasado por esta misma limitación?

Sí No

Si es así, ¿cuáles fueron y qué tan efectivos fueron?

Si está solicitando un alojamiento específico, ¿cómo le ayudará ese alojamiento?

Otro

Proporcione cualquier información adicional que pueda ser útil para procesar su solicitud de alojamiento.

Firma _____ Fecha _____

Regrese a Recursos Humanos corporativos en HR@espererholdings.com

Formulario de solicitud de alojamiento religioso

Nombre del solicitante: _____

Fecha de solicitud: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Número de teléfono: _____

Título profesional: _____

Lugar de trabajo: _____

Identifique el requisito, la política o la práctica de la empresa que entra en conflicto con su creencia o observancia sincera.

Describa la naturaleza de su creencia u observación sincera que entra en conflicto con el requisito, la política o la práctica de la empresa identificada anteriormente.

¿Cuál es la adaptación o modificación que estás solicitando?

Enumere cualquier adaptación alternativa que también resolvería el conflicto entre el requisito, la política o la práctica de la empresa y su creencia sincera.

Firma del solicitante: _____ Fecha: _____

[Rev. 12202024HR](#)

Regrese a Recursos Humanos corporativos en HR@espererholdings.com

DECISIÓN DE ALOJAMIENTO

Alojamiento:

Aprobado según lo solicitado Aprobado pero diferente de la solicitud original Denegado

Especifique el alojamiento proporcionado.

Si el alojamiento aprobado difiere de la solicitud original, explique el motivo por el cual se denegó la solicitud inicial.

se ofreció un alojamiento alternativo , indique si el empleado:

aceptado rechazado

En caso de rechazo, indique el motivo del rechazo del empleado.

se niega el alojamiento y no se propuso ningún alojamiento alternativo, explique el motivo para rechazar la solicitud sin un alojamiento alternativo.

Socios Personal

Plan de prevención de la exposición a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire en Nueva York

10 de diciembre de 2024

Este Plan de prevención de exposición a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire (el "Plan") es requerido por la Ley de Salud y Derechos Esenciales de Nueva York (NY HERO Act) y tiene como objetivo proteger a los empleados de Partners Personnel contra la exposición y la enfermedad durante un brote de enfermedad infecciosa transmitida por el aire. El Plan se aplica a todos los empleados de Partners Personnel que trabajan en Nueva York y entra en vigencia cuando el Comisionado de Salud del Estado de Nueva York designa una enfermedad infecciosa transmitida por el aire como una enfermedad transmisible altamente contagiosa que presenta un riesgo grave de daño a la salud pública. El Plan puede estar sujeto a requisitos adicionales, incluidos los requisitos que surjan de la declaración de un estado de emergencia debido a una enfermedad infecciosa transmitida por el aire y las normas federales aplicables.

Si tiene preguntas sobre el Plan o cómo se está implementando, comuníquese con Recursos Humanos corporativos a HR@Espererholdings.com.

Responsabilidades

El Plan se aplica a los empleados en los siguientes lugares de trabajo: Cualquier lugar de trabajo en el estado de Nueva York.

El Plan será aplicado por el Departamento de Recursos Humanos, al que se puede contactar en HR@espererholdings.com.

Controles de exposición durante un brote designado

Controles mínimos durante un brote

Durante un brote de enfermedad infecciosa transmitida por el aire, se utilizarán los siguientes controles mínimos en el lugar de trabajo:

Concienciación general . Es posible que algunas personas no sepan que tienen la enfermedad infecciosa y que puedan contagiarla a otras personas. Los empleados deben:

- Mantener la distancia física;
- Practique la etiqueta al toser y estornudar;
- Use cubiertas faciales, guantes y equipo de protección personal (EPP), según corresponda;

- Limitar los objetos que tocan;
- Detener conductas de etiqueta social como abrazarse y estrechar la mano; y
- Lávese las manos adecuadamente y con frecuencia.

Política de quedarse en casa . Si un empleado presenta síntomas de la enfermedad infecciosa, no debe ingresar ni permanecer en el lugar de trabajo. El empleado debe informar al contacto designado y seguir las pautas del Departamento de Salud del Estado de Nueva York (NYSDOH) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) con respecto a obtener atención médica y aislarse.

Examen de salud . Se examinará a los empleados para detectar síntomas de la enfermedad infecciosa al comienzo de su turno. Los empleados deben autocontrolarse durante su turno e informar cualquier signo o síntoma nuevo o emergente de la enfermedad infecciosa al contacto designado. Un empleado que presente signos o síntomas de la enfermedad infecciosa debe ser retirado del lugar de trabajo y debe comunicarse con un profesional de la salud para recibir instrucciones. El examen de salud seguirá las pautas del NYSDOH y los CDC.

Coberturas faciales . Los empleados deben usar coberturas faciales adecuadas de acuerdo con las pautas del NYSDOH o los CDC, según corresponda.

Si todas las personas en las instalaciones de Partners Personnel están completamente vacunadas (definidas como haber completado una serie de vacunación autorizada o aprobada por el gobierno federal para una enfermedad infecciosa transmitida por el aire designada como una enfermedad transmisible altamente contagiosa que presenta un riesgo grave de daño a la salud pública, como COVID-19, de conformidad con la designación del Comisionado de Salud). Se recomiendan cubiertas faciales adecuadas , pero no son obligatorias, de acuerdo con las pautas aplicables del NYSDOH y los CDC.

Distanciamiento físico . Se utilizará el distanciamiento físico , en la medida de lo posible, según lo recomendado por la guía del NYSDOH o los CDC, según corresponda. En situaciones en las que sea probable un contacto cercano prolongado con otras personas, los empleados deben utilizar los siguientes métodos de control: Restringir o limitar la entrada de clientes o visitantes, Limitar la ocupación, Permitir solo una persona a la vez dentro de espacios pequeños y cerrados con poca ventilación, Reconfigurar los espacios de trabajo, Barreras físicas, Señalización, Marcas en el piso, Teletrabajo, Reuniones remotas, Prevención de reuniones, Restringir los viajes, Crear nuevos turnos de trabajo y/o escalonar los horarios de trabajo, Ajustar los tiempos de descanso y los períodos de almuerzo, Brindar servicios de forma remota o mediante recogida en la acera

Higiene de manos . Para evitar la propagación de infecciones, los empleados deben lavarse las manos con agua y jabón durante al menos 20 segundos o usar un desinfectante de manos con al menos un 60 % de alcohol para limpiarse las manos ANTES y DESPUÉS de:

- Tocarse los ojos, la nariz o la boca;

- Tocando su máscara;
- Entrar y salir de un lugar público; y
- Tocar un elemento o superficie que otras personas puedan tocar con frecuencia, como manijas de puertas, mesas, surtidores de gasolina, carritos de compras o pantallas/cajas registradoras electrónicas.

Debido a que los desinfectantes de manos son menos efectivos en las manos sucias, los empleados deben lavarse las manos en lugar de usar desinfectante de manos cuando sus manos estén sucias .

Limpieza y desinfección . Ver Sección V del Plan.

Etiqueta respiratoria . Debido a que las enfermedades infecciosas pueden propagarse a través de gotitas expulsadas de la boca y la nariz, los empleados deben adoptar una etiqueta respiratoria adecuada cubriéndose la nariz y la boca al estornudar, toser o bostezar.

Adaptaciones especiales para personas con factores de riesgo adicionales . Algunos empleados, debido a su edad, a una condición de salud subyacente u otros factores, pueden tener un mayor riesgo de enfermarse gravemente si se infectan. Los empleados deben informar a su supervisor o al departamento de recursos humanos si pertenecen a este grupo y necesitan una adaptación.

Controles avanzados durante un brote

En el caso de actividades en las que los controles mínimos por sí solos no proporcionen suficiente protección a los empleados, pueden ser necesarios controles adicionales. El personal de Partners determinará si es necesario lo siguiente:

Eliminación . El personal de Partners puede suspender o eliminar temporalmente las actividades inseguras de los empleados cuando los controles adecuados no puedan proporcionar suficiente protección a los empleados.

Controles de ingeniería . El personal de los socios puede implementar controles apropiados para contener y/o eliminar el agente infeccioso, evitar que el agente se propague o aislar a los empleados del agente infeccioso.

Sujeto a cambios en función de las operaciones y circunstancias que rodean la enfermedad infecciosa, el personal de Partners puede utilizar los siguientes controles de ingeniería:

se utilizan ventiladores en las instalaciones, dispóngalos de manera que el aire no sople directamente de un trabajador a otro.

Controles administrativos . Los controles administrativos son políticas y reglas de trabajo que se utilizan para prevenir la exposición.

Sujeto a cambios en función de las operaciones y circunstancias que rodean la enfermedad infecciosa, el personal de Partners puede utilizar los siguientes controles administrativos:

Capacitación de empleados

Equipo de protección personal (EPP) . Los EPP son dispositivos como protección ocular, protectores faciales, respiradores y guantes que protegen al usuario de infecciones.

proporcionará equipo de protección personal sin costo alguno para el empleado, que se utilizará y mantendrá en condiciones sanitarias y confiables. El equipo de protección personal que se proporcione al empleado se basará en una evaluación de riesgos para el lugar de trabajo.

Si se requiere EPP, un miembro del equipo de personal de Partners asesorará según corresponda.

Preparación, mantenimiento y almacenamiento para el control de la exposición

El personal de los socios obtendrá, almacenará adecuadamente y mantendrá el EPP para que esté listo para su uso inmediato en caso de un brote de enfermedad infecciosa y se considerarán adecuadamente las fechas de vencimiento aplicables.

Mantenimiento del hogar durante un brote designado

Métodos y horarios de desinfección

Los objetos que son tocados repetidamente por varias personas, como manijas de puertas, interruptores de luz, botones o palancas de control, diales, palancas, manijas de grifos de agua, computadoras, teléfonos o pasamanos, se limpiarán con frecuencia con un desinfectante adecuado. Las superficies que se manipulan con menos frecuencia o por menos personas, pueden requerir una desinfección menos frecuente.

Los métodos y programas de desinfección seleccionados se basan en las condiciones específicas del lugar de trabajo. El Departamento de Conservación Ambiental del Estado de Nueva York (NYSDEC) y la Agencia de Protección Ambiental (EPA) han compilado listas de desinfectantes aprobados que son eficaces contra muchos agentes infecciosos (consulte dec.ny.gov y epa.gov/pesticide-registration/selected-epa-registered-disinfectants). El personal de Partners seleccionará los desinfectantes según las pautas del NYSDOH y los CDC y seguirá las pautas del fabricante en cuanto a métodos, dilución, uso y tiempo de contacto.

Ajustes a los procedimientos normales de limpieza

seguirán las tareas y los horarios de limpieza habituales , en la medida de lo posible y apropiado, de acuerdo con las pautas del NYSDOH y/o los CDC vigentes en ese momento. Sin embargo, es posible que sea necesario ajustar los procedimientos de rutina y que se requiera una limpieza y desinfección adicionales.

El personal de limpieza puede correr un mayor riesgo porque puede estar limpiando muchas superficies potencialmente contaminadas. Algunas actividades de limpieza, como barrer en seco, pasar la aspiradora y quitar el polvo, pueden volver a suspender en el aire partículas contaminadas con el agente infeccioso, por lo que pueden ser necesarios métodos alternativos o mayores niveles de protección.

En lugar de quitar el polvo, los CDC recomiendan limpiar las superficies con agua y jabón antes de desinfectarlas. Realizar tareas de limpieza fuera del horario laboral puede reducir la exposición de otros trabajadores al agente infeccioso. Las mejores prácticas y las pautas de los CDC indican que el personal de limpieza debe usar protección respiratoria.

Si un empleado presenta síntomas de una enfermedad infecciosa en el trabajo, lo ideal es aislar el área de acuerdo con las pautas emitidas por el NYSDOH o los CDC, antes de limpiar y desinfectar el área de trabajo del empleado enfermo. Esta demora permitirá que las gotitas contaminadas se asienten en el aire y que el espacio se ventile .

utilizarán bolsas en los contenedores de basura. El personal de Partners vaciará los contenedores con la frecuencia suficiente para evitar que se llenen demasiado y evitará apretar con fuerza las bolsas para sacar el aire de ellas antes de atarlas, ya que los contenedores de basura pueden contener pañuelos de papel sucios o mascarillas.

Respuesta a la infección durante un brote designado

Si ocurre un caso real o sospechoso de enfermedad infecciosa en el trabajo, Partners Personnel tomará las siguientes medidas:

- Indique a la persona enferma que use una cubierta facial, abandone el lugar de trabajo y siga las pautas del NYSDOH/CDC.
- Siga las instrucciones de las autoridades locales y estatales para informar a las personas afectadas.

Capacitación e información durante un brote designado

Recursos Humanos Corporativo informará verbalmente a todos los empleados sobre la existencia y ubicación del Plan, las circunstancias en las que se puede activar , el estándar de enfermedades infecciosas, las políticas de Personal de Socios y los derechos de los empleados bajo la Ley HERO.

No se requiere brindar capacitación a ninguna persona que trabaje para agencias de personal, contratistas o subcontratistas en nombre de Partners Personnel en ningún lugar de trabajo individual, así como tampoco a ninguna persona que entregue bienes o transporte personas en, hacia o desde el lugar de trabajo en nombre de Partners Personnel, cuando la entrega o el transporte lo realice una persona o entidad que de otro modo se consideraría un empleador.

activarse el Plan , todos los empleados recibirán capacitación que cubrirá todos los elementos del Plan y los siguientes temas:

1. El agente infeccioso y la(s) enfermedad(es) que puede causar;
2. Los signos y síntomas de la enfermedad;

3. propagar la enfermedad ?
4. Una explicación del Plan;
5. Las actividades y lugares en nuestro lugar de trabajo que puedan implicar exposición al agente infeccioso;
6. El uso y las limitaciones de los controles de exposición; y
7. Una revisión de la norma, incluidos los derechos de los empleados previstos en la Ley Laboral, Sección 218-B.

La formación será:

1. Se ofrece sin costo alguno para los empleados y se lleva a cabo durante el horario laboral. Si no es posible realizar la capacitación durante el horario laboral normal, los empleados recibirán una compensación por el tiempo de capacitación (con pago o tiempo libre);
2. Apropiado en contenido y vocabulario para el nivel educativo, alfabetización e idioma preferido de los empleados; y
3. Proporcionado verbalmente en persona o por vía telefónica, electrónica u otros medios.

Evaluaciones de planes durante un brote designado

El personal de Partners revisará y modificará el Plan periódicamente, tras la activación del plan y con la frecuencia que sea necesaria para mantenerse al día con los requisitos actuales.

Denuncia de cualquier infracción y protección contra represalias

Los empleados pueden denunciar las infracciones del Plan al Departamento de Recursos Humanos en HR@espererholdings.com. Los empleados pueden denunciar una infracción verbalmente o por escrito, incluso a través de comunicaciones electrónicas. Si se hace por escrito, Partners Personnel conservará el registro de la notificación después de que el Comisionado de Salud concluya la designación de una enfermedad de alto riesgo, o dos años después de que el Gobernador concluya la declaración de emergencia de una enfermedad de alto riesgo.

Partners Personnel, o su agente, funcionario o persona que actúe en su nombre o representación, no discriminará, amenazará, tomará represalias ni tomará medidas adversas contra los empleados por ejercer sus derechos conforme al Plan. Esto incluye informar a Partners Personnel, agencias gubernamentales o funcionarios sobre conductas que los empleados crean razonablemente de buena fe que violan el Plan o sobre enfermedades infecciosas transmitidas por el aire, o por negarse a trabajar cuando los empleados crean razonablemente de buena fe que dicho trabajo los expone a ellos, a otros trabajadores o al público a un riesgo

irrazonable de exposición, siempre que los empleados, otro empleado o representante hayan notificado a Partners Personnel verbalmente o por escrito, incluida la comunicación electrónica, sobre las condiciones de trabajo inconsistentes y Partners Personnel no solucione la afección o si Partners Personnel sabía o debería haber sabido sobre las condiciones de trabajo.

Definiciones

Empleado

La Ley NY Hero define a un “empleado” como cualquier persona que brinda trabajo o servicios a cambio de una remuneración para una entidad o empresa privada dentro del estado, sin importar el estatus migratorio del individuo, e incluye a trabajadores a tiempo parcial, contratistas independientes, trabajadores domésticos, trabajadores de atención domiciliaria y de cuidado personal, jornaleros, trabajadores agrícolas y otros trabajadores temporales y de temporada.

El término también incluye a las personas que trabajan para aplicaciones o plataformas digitales, agencias de empleo, contratistas o subcontratistas en nombre de un empleador en cualquier lugar de trabajo individual, así como a cualquier persona que entregue bienes o transporte personas en, hacia o desde el lugar de trabajo en nombre del empleador, independientemente de si la entrega o el transporte los realiza una persona o entidad que de otro modo se consideraría un empleador en virtud de este capítulo. El término no incluye a los empleados o contratistas independientes del estado, ninguna subdivisión política del estado, una autoridad pública o cualquier otra agencia o instrumento gubernamental.