



Addison

DRYWALL, INC.

EST. 1980

**MANUAL DEL EMPLEADO**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y BIENVENIDA A ADDISON DRYWALL, INC.....	3
¿QUÉ ES ADDISON DRYWALL? .....	4
QUÉ PUEDE ESPERAR DE ADDISON DRYWALL, INC.....	5
QUÉ ESPERA ADDISON DRYWALL, INC. DE USTED .....	6
POLÍTICAS DE EMPLEO .....	7
A. OPORTUNIDAD DE IGUALDAD LABORAL .....	7
B. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE INMIGRACIÓN .....	8
C. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LIBERTAD DEL ACOSO .....	8
1. ¿Qué es el acoso?.....	9
2. Definición de acoso sexual .....	10
3. Ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual.....	10
4. Aplicabilidad de la política.....	11
5. Denuncias de acoso, incluido el acoso sexual.....	11
6. Confidencialidad.....	12
7. Disciplina por participar en acoso ilegal, incluido el sexual.....	12
8. Violencia en el lugar de trabajo.....	12
9. Protección contra represalias.....	13
D. MODIFICACIONES RAZONABLES PARA EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y/O MENTALES	13
E. ADAPTACIÓN DE CREENCIAS RELIGIOSAS.....	15
F. HORARIO DE TRABAJO, CALENDARIO DE LOS EMPLEADOS, REGISTROS DE PAGOS Y TIEMPO .....	15
Horario de trabajo y calendario: .....	15
Horas extras: .....	16
Períodos de descanso/comida obligatorios.....	16
Registros de tiempo .....	17
Pagos: .....	18
G. TIEMPO LIBRE Y PERMISOS PARA AUSENTARSE.....	19
1. Período de capacitación .....	19
2. Permiso para ausentarse.....	19
a. Permiso para ausentarse no remunerado.....	19

b. Licencia familiar y médica (FMLA) .....	20
H. PRESTACIONES .....	29
I. POLÍTICA DE ABSENTISMO LABORAL .....	31
J. COMPENSACIÓN LABORAL .....	33
K. LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS .....	34
L. POLÍTICAS VARIAS DE ADDISON DRYWALL .....	45
1. Política de correo electrónico.....	45
2. Política de internet, intranet e extranet .....	46
3. Política de herramientas y equipos.....	46
4. Política de empleo externo ("trabajo paralelo") .....	47
5. Política de tarjeta de crédito de la empresa .....	48
6. Política de uso de vehículos de la empresa y conducción segura .....	49
NORMAS Y REGLAMENTOS.....	50
A. TRABAJO EN EQUIPO Y SERVICIO AL CLIENTE.....	50
B. NORMAS DE CONDUCTA .....	50
C. NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD .....	52
D. SEGURIDAD.....	54
SEPARACIÓN DEL EMPLEO .....	55
A. Terminación del empleo.....	55
B. Renuncia .....	55
C. Entrevistas de salida .....	55
D. Devolución de propiedad de Addison Drywall .....	56
DECLARACIÓN DE CIERRE.....	56

## **INTRODUCCIÓN Y BIENVENIDA A ADDISON DRYWALL, INC.**

¡Nuevamente le damos la bienvenida! Estamos muy orgullosos de nuestra empresa y de nuestra gente. Addison Drywall es una "familia" especial que cree en el éxito y el bienestar de cada empleado. Nos preocupamos por su crecimiento personal y profesional, además de las habilidades y el valor que aporta a nuestro equipo. Más de la mitad de nuestros empleados llevan en nuestro equipo de 5 hasta más de 30 años. Ya que creemos que nuestra gente es uno de nuestros principales activos, confiamos en que también encontrará una carrera a largo plazo en Addison Drywall, en parte debido al ambiente y la cultura empresarial que hemos creado aquí.

Esperamos que este sea un lugar en donde mejore sus habilidades, aproveche las oportunidades de crecimiento personal, se sienta dueño y orgulloso de su trabajo y encuentre valor y beneficio en ser un jugador de equipo. Addison Drywall ha crecido a lo largo de los años hasta convertirse en la empresa que es hoy en día en base a cosas como la integridad, la atención al detalle, el servicio y la satisfacción del cliente. Sin embargo, la única manera de mantener ese impulso es si esas cualidades también se materializan en cada uno de nuestros empleados y en su trabajo. Esperamos que opte por liderar y trabajar cada día con estas cualidades en mente para que juntos podamos estar orgullosos de ser líderes en nuestra industria.

Estar en el mercado de casas personalizadas en muchas comunidades exclusivas del sur de Florida nos ha permitido tener oportunidades apasionantes para ampliar nuestros servicios y participar en muchos diseños innovadores y especialidades relacionadas con paredes de yeso y marcos de metal único. Confiamos en que el hecho de ofrecer estas oportunidades únicas para hacer crecer la experiencia y las habilidades le permitirá percibir trabajar con nosotros como algo inspirador y gratificante.

Muy atentamente ,

*Stephen Addison*

Stephen Addison

Presidente, Addison Drywall, Inc.

P.D. Si no está tan familiarizado con nuestra historia y quiénes somos, incluimos un poco más "sobre nosotros" para que pueda conocer mejor a la familia y al equipo al que se une.

## ¿QUÉ ES ADDISON DRYWALL?

Durante más de 40 años Addison Drywall, Inc. ha proporcionado la más alta calidad y prestado el mejor servicio al cliente en marcos de metal y paredes de yeso. Nos especializamos en casas a medida, acabados especiales y reparaciones. Nos enorgullecemos de la integridad, la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente .

Después de estar en el negocio durante un tiempo, Addison Drywall, Inc. entró en el mercado de casas por encargo en 1991 y desde entonces se ha convertido en líder en paredes de yeso y marcos de metal personalizados en algunos de los desarrollos más exclusivos como Sewall's Point, Sailfish Point, Loblolly Pines, Palm Beach, Admirals Cove y Jupiter Island.

En 1980, con nada más que un Volkswagen Escarabajo de 1972 y un lavadero en el maletero para los suministros de paredes de yeso, un espíritu emprendedor y conciencia sobre la necesidad de servicios de calidad para paredes de yeso con enfoque en servicio al cliente, inicialmente en el área del Condado de Martin, nació Addison Drywall.

Aunque la flota ha pasado de un VW Escarabajo de 1972 a algo menos de 50 vehículos y el equipo sigue creciendo para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, los valores fundamentales y el enfoque en el servicio al cliente no se han perdido. De hecho, no es el creciente número de camiones en la carretera o la publicidad lo que ha generado tanto impulso y crecimiento en Addison Drywall, sino que creemos firmemente que nuestro enfoque orientado al servicio del cliente y sus necesidades, la entrega de un producto de calidad, los años de experiencia en la industria y las habilidades que se han transmitido a través de nuestro equipo es lo que ha creado una reputación tan sólida para Addison Drywall.

Este manual está diseñado para ser un resumen de las políticas y prácticas del personal que se aplican a todos los empleados de **Addison Drywall**, a menos que se indique lo contrario. Aunque este manual no es un contrato ni un documento legal, sirve como guía de trabajo para entender y aplicar todas las políticas y prácticas de **Addison Drywall**. Entienda que pueden surgir circunstancias que requieran cambios en las políticas, prácticas y prestaciones descritas en este manual. En consecuencia, **Addison Drywall** se reserva el derecho a modificar, eliminar o enmendar cualquier declaración hecha en este manual unilateralmente y sin previo aviso.

**Este manual no constituye un contrato de trabajo.**

**Todos los empleados de Addison Drywall, Inc. son empleados a voluntad. Esto significa que Addison Drywall, Inc. como empleador o usted como empleado, pueden terminar la relación laboral en cualquier momento, con una buena justificación, una mala justificación o sin ninguna justificación en absoluto, sin consecuencias legales. Este manual del empleado contiene un esquema general de las políticas y procedimientos de Addison Drywall, Inc. y su contenido no da lugar a ningún derecho contractual exigible relacionado con la continuación del empleo o la recepción de prestaciones entre Addison Drywall, Inc. y sus empleados. El empleo en Addison Drywall, Inc. no significa que se le garantice un puesto de trabajo por un período de tiempo específico o hasta que se jubile. Además, usted no se compromete con Addison Drywall, Inc. por un tiempo determinado. Usted y Addison Drywall, Inc. se reservan el derecho de interrumpir su empleo en la empresa en cualquier momento, por cualquier motivo y sin previo aviso ni causa.**

## **QUÉ PUEDE ESPERAR DE ADDISON DRYWALL, INC.**

**Addison Drywall** cree en la creación de una relación laboral armoniosa entre todos los empleados. En la búsqueda de este objetivo, **Addison Drywall** ha creado los siguientes objetivos de relaciones con sus empleados:

1. Proporcionar un lugar de trabajo y una experiencia desafiantes y gratificantes.
2. Seleccionar a las personas cualificadas en base a la destreza, capacitación, capacidad, actitud y carácter, independientemente de la edad, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad, la religión, el estado civil, la condición de ciudadano, la ascendencia, la orientación sexual, la preferencia afectiva, la discapacidad física o mental, la condición de veterano o cualquier otra clasificación protegida por ley.
3. Revisar los salarios, prestaciones de los empleados y las condiciones laborales con el objetivo de ser competitivos en estas áreas, consistentemente con las buenas prácticas empresariales.
4. Asegurar para los empleados, después de hablar con su gerente, la oportunidad de discutir cualquier asunto o problema con la Gerencia, en la

medida de lo posible.

5. Tomar medidas puntuales y correctivas en respuesta a las quejas presentadas al personal de supervisión y a la Gerencia, en la medida de lo posible.
6. Respetar los derechos individuales y tratar a todos los empleados con dignidad y respeto.
7. Mantener el respeto mutuo en nuestra relación laboral.
8. Proporcionar un lugar de trabajo ordenado y seguro.
9. Ascender a los empleados en función de su capacidad y sus méritos.
10. Mantener a los empleados informados sobre el progreso de **Addison Drywall**, como también de sus metas y objetivos generales.
11. Promover un ambiente acorde con la visión, misión y objetivos de **Addison Drywall**.

## **QUÉ ESPERA ADDISON DRYWALL, INC. DE USTED**

**Addison Drywall, Inc.** necesita su ayuda para que cada día de trabajo sea lo más seguro, satisfactorio y gratificante posible. Su primera responsabilidad es conocer sus propias obligaciones y saber cómo hacerlas de manera rápida, correcta y profesional. En segundo lugar, se espera que coopere con la gerencia y con sus compañeros de trabajo, lo que incluye tener una buena actitud de trabajo en equipo.

La forma en que interactúa con sus compañeros de trabajo y con los clientes de **Addison Drywall**, así como la forma en que acepta órdenes, pueden afectar al éxito de su departamento. A su vez, el rendimiento de un departamento puede repercutir en todo el servicio ofrecido por **Addison Drywall**. Por lo tanto, sea cual sea su puesto, tiene una importante función: realizar cada tarea lo mejor posible.

Se le anima a aprovechar las oportunidades de desarrollo personal que se le ofrecen. Este Manual del Empleado ofrece información sobre cómo puede actuar de forma positiva y lo mejor posible para cumplir y superar las expectativas de **Addison Drywall**.

**Addison Drywall** espera que todos los empleados sean responsables de sus propias acciones y tengan estándares de desempeño y comportamiento que reflejen la posición de **Addison Drywall** en la industria. Es su responsabilidad asegurarse de comprender el nivel de rendimiento y comportamiento que se espera de usted y de

comportarse en consecuencia.

Creemos firmemente que usted debe tener derecho a tomar sus propias decisiones en los asuntos que le conciernen y controlan su vida. Creemos en el acceso directo a la gerencia. Estamos dedicados a hacer de **Addison Drywall** una empresa en la que usted pueda acercarse a su gerente, o a cualquier miembro de la gerencia, para discutir cualquier problema o duda. Esperamos que exprese sus opiniones y aporte sus sugerencias para mejorar la calidad de **Addison Drywall** y su producto. Todos somos humanos, así que, por favor, comuníquense entre sí y con la gerencia

Recuerde, usted ayuda a crear las condiciones de trabajo agradables y seguras que **Addison Drywall** quiere para usted. El resultado será un mejor rendimiento para **Addison Drywall** en general, y una mayor satisfacción personal para usted.

## **POLÍTICAS DE EMPLEO**

### **A. IGUALDAD DE OPORTUNIDAD LABORAL**

La política constante de **Addison Drywall** es ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a las personas cualificadas independientemente de su raza, color, sexo, religión, edad, credo, estado civil, país de origen, ascendencia, discapacidad física o mental, orientación sexual, condición de veterano o cualquier otra clasificación protegida por ley. Esta política de igualdad de oportunidades abarca todos los aspectos de las relaciones laborales, incluidas las postulaciones y el empleo inicial, los ascensos y los traslados, la selección para las oportunidades de capacitación, la administración de los sueldos/salarios, el reclutamiento, la contratación, las reasignaciones, la capacitación patrocinada, la compensación, los beneficios, los despidos y las recontrataciones, la terminación del empleo, los programas de recreación y la solicitud los servicios, la jubilación, la antigüedad, las políticas de planes de beneficios para empleados y otros términos y condiciones de empleo conforme a lo dispuesto por ley.

**Addison Drywall**, como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidad laboral, se adhiere a todas las leyes de la ciudad, el estado y el gobierno federal con respecto a la igualdad de oportunidad laboral.

Sin embargo, si alguien considera que ha sido tratado injustamente en cualquier aspecto de su empleo, queremos asegurarle que tiene la oportunidad de hacer saber sus



preocupaciones. La Gerencia de **Addison Drywall** hará esfuerzos extraordinarios para asegurar que todo el personal de supervisión entienda y aplique efectivamente esta política. Los empleados supervisores serán evaluados por su cumplimiento y compromiso con esta política.

**Además, todas las denuncias de trato discriminatorio que infrinjan esta política deben ser notificadas a la Gerencia para que una investigación interna pueda llevarse a cabo lo antes posible.** Al concluir una investigación y/o dentro de un plazo razonable posterior, la Gerencia se comunicará con el empleado o los empleados y les notificará sus conclusiones, si corresponde. Los empleados, incluidos gerentes, que participen en prácticas discriminatorias o las consientan serán sancionados, **hasta con el despido.**

Todos debemos darnos cuenta de que es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de **Addison Drywall** brindarle a nuestra política de Igualdad de Oportunidad Laboral un significado real, mediante nuestro pleno apoyo.

Todos los miembros de la gerencia son los principales responsables de velar por la aplicación de las políticas de igualdad laboral de **Addison Drywall**, pero **todo el personal** comparte la responsabilidad de garantizar que, mediante sus acciones personales, las políticas sean efectivas y se apliquen uniformemente para todos.

## **B. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE INMIGRACIÓN**

Todas las ofertas de empleo están supeditadas a la verificación de su derecho a trabajar en los Estados Unidos. En su primer día de trabajo, se le pedirá que entregue documentos originales que verifiquen su derecho a trabajar y, tal como exige la ley federal, que firme un formulario federal I-9, formulario de verificación de elegibilidad para empleo. Si en algún momento no puede verificar su derecho a trabajar en los Estados Unidos, **Addison Drywall** estará obligada a terminar su empleo y a tomar las medidas requeridas por ley.

## **C. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LIBERTAD DEL ACOSO**

El respeto por la dignidad y el valor de cada persona es un principio básico y central de la existencia y el funcionamiento de **Addison Drywall**. Toda persona tiene derecho a trabajar y vivir en un entorno que propicie la igualdad de oportunidades y esté libre de prácticas discriminatorias .

**Addison Drywall no tolera ni tolerará el acoso por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad o discapacidad física o mental.** Como empleador y miembro de la comunidad, **Addison Drywall** se compromete a erradicar el acoso y otras discriminaciones por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad y discapacidad física o mental. El acoso en el lugar de trabajo motivado por la raza, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual, la religión, la edad o la discapacidad física o mental de una persona, es una forma de discriminación en el empleo y está prohibida por ley. Esta política cubre a todos los empleados de **Addison Drywall**, a tiempo completo y parcial, regulares y temporales, y a todos los solicitantes de empleo. **Addison Drywall tiene Tolerancia Cero contra el acoso en el lugar de trabajo motivado por la raza, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual, la religión, la edad o la discapacidad física o mental de una persona. No se tolerará ningún tipo de acoso, ya sea verbal, físico o visual.**

1. **¿Qué es el acoso?**

El acoso laboral puede adoptar muchas formas. Puede tratarse, entre otras cosas, de palabras, señas, chistes ofensivos, dibujos animados, imágenes, carteles, bromas o declaraciones por correo electrónico, bromas, intimidación, agresiones, contactos físicos o violencia. El acoso no necesariamente es de naturaleza sexual. También puede adoptar la forma de otras actividades verbales, incluidas las declaraciones despectivas no dirigidas a la persona destinataria, pero que ocurren mientras escucha. Otras conductas prohibidas incluyen material escrito como notas, fotografías, dibujos animados, artículos de naturaleza acosadora u ofensiva y la adopción de medidas de represalia contra un empleado por discutir o presentar una denuncia de acoso.

Ningún empleado podrá acosar a otro por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad o discapacidad física o mental cuando:

- a. El sometimiento a dicha conducta se convierte en una condición explícita o implícita del empleo; o
- b. La sumisión o el rechazo a dicha conducta se utiliza para basar cualquier decisión de empleo que afecte al empleado acosado; o
- c. Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir en el rendimiento laboral de un empleado; o

- d. Se crea un entorno laboral hostil o intimidatorio para un empleado.

## **2. Definición de acoso sexual**

Se deben añadir algunas palabras sobre el acoso sexual, que es una forma de discriminación sexual. El acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales y físicas de carácter sexual siempre que:

- a. El sometimiento a dicha conducta se convierte en una condición explícita o implícita del empleo;
- b. La sumisión o el rechazo a dicha conducta se utiliza para basar una decisión laboral que afecta al empleado acosado; o
- c. La conducta de acoso interfiere sin justificación en el rendimiento laboral de un empleado o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

## **3. Ejemplos de conductas que constituyen de acoso sexual**

El acoso sexual puede implicar una variedad casi infinita de conductas. Tanto un hombre como una mujer pueden ser víctimas de acoso sexual. Tanto una mujer como un hombre pueden ser los acosadores. La víctima no tiene por qué ser del sexo opuesto al del acosador. La víctima puede ser alguien que se vea afectado por la conducta de acoso, aunque este sea dirigido a otra persona. El acoso sexual puede producirse entre personas de categoría o rango igual o diferente. Estos ejemplos incluyen, entre otros, los siguientes:

- a. Contacto físico no deseado con connotaciones sexuales;
- b. Comentarios sexualmente ofensivos como insultos, chistes, apelativos e insinuaciones;
- c. Coqueteos, insinuaciones o propuestas sexuales inapropiadas, repetidas o no deseadas;
- d. Comentarios inapropiados o sugerentes sobre el aspecto físico, las características o la vestimenta de otra persona;
- e. Intercambiar u ofrecer cualquier tipo de prestación laboral por una concesión sexual, por ejemplo, prometer un ascenso o un aumento de sueldo a cambio de favores sexuales; o
- f. Retirar o amenazar con la retirar cualquier tipo de prestación laboral por negarse a conceder un favor sexual.

## **4. Aplicabilidad de la política**

La política de Tolerancia Cero de **Addison Drywall** contra el acoso por motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad o discapacidad física o mental, incluida la prohibición del acoso sexual, se aplica a **TODOS** gerentes, supervisores, empleados asalariados y por hora, empleados temporales, contratistas, proveedores y visitantes. **Addison Drywall** no tolerará el acoso de ningún tipo por parte de **NADIE**, incluido el acoso de personas ajenas a **Addison Drywall**, como proveedores o subcontratistas de terceros.

#### **5. Denuncias de acoso, incluido el acoso sexual**

Los empleados que crean haber sido acosados por su raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, edad o discapacidad física o mental, **DEBEN** denunciar el acoso o los incidentes a su supervisor inmediato. **No hay excepciones**. Si considera que denunciar este tipo de acoso a su supervisor inmediato es inapropiado dadas las circunstancias, puede obviar a su supervisor y denunciar el incidente directamente a Stephen Addison.

Las denuncias de acoso ilegal, incluido el acoso sexual, se investigarán de forma rápida y exhaustiva, y **Addison Drywall** tomará las medidas correctivas que correspondan. Para determinar si la supuesta conducta constituye acoso, **Addison Drywall** examinará la totalidad del expediente y de las circunstancias. Cuando proceda, se tomarán medidas disciplinarias contra el empleado o individuo acosador, incluido el despido. **Addison Drywall** también tomará las medidas adecuadas para disuadir el acoso adicional, incluido el acoso sexual. Se le informará de los resultados de la investigación y de las medidas adoptadas, si corresponde.

Los empleados, supervisores y gerentes **DEBEN** denunciar cualquier incidente de acoso ilegal, incluido el acoso sexual, que observen, incluso si no son el objetivo o la víctima de dicho acoso. Dichas denuncias se tratarán de la misma manera que las denuncias de las víctimas de acoso ilegal, incluido el acoso sexual.

#### **6. Confidencialidad**

Todas las denuncias de acoso ilegal, incluido el acoso sexual, que haga saber a su supervisor inmediato o a la Gerencia, será investigada con lo antes posible. Durante todo el proceso de investigación se mantendrá confidencialidad, en la medida en que sea posible acorde a las circunstancias.

#### **7. Disciplina por participar en acoso ilegal, incluido el acoso sexual**

Todo empleado que haya incurrido en una conducta indebida que constituya

acoso ilegal, incluido el acoso sexual, será objeto de las medidas disciplinarias apropiadas, incluido el despido. Las medidas adicionales pueden incluir: derivación a asesoramiento, suspensión de un ascenso, reasignación, suspensión temporal sin goce de sueldo o sanciones económicas.

Esta política tiene como objetivo proteger a todos los empleados del acoso ilegal, incluido el acoso sexual de cualquier tipo, relacionado con el lugar o el entorno de trabajo, independientemente de la identidad o la condición del acosador. Aunque la capacidad de **Addison Drywall** para disciplinar a un acosador que no esté empleado puede ser limitada por el grado de control, si existe, que tiene sobre el presunto acosador, cualquier empleado que crea que ha sido objeto de acoso ilegal, incluido el acoso sexual, debe presentar una denuncia y confiar en que se tomarán las medidas adecuadas. Además, los empleados que se nieguen a cooperar plenamente y/o participar en cualquier investigación realizada por **Addison Drywall** serán disciplinados, incluido el despido.

#### **8. Violencia en el lugar de trabajo**

**Addison Drywall** se esfuerza por mantener un ambiente libre de intimidación, amenazas o actos violentos. Esto incluye, entre otros, comportamientos intimidatorios, amenazantes u hostiles; abuso físico; vandalismo; incendio provocado; sabotaje; uso de armas, o portar armas de cualquier tipo en cualquier propiedad, vehículo o sitio de trabajo de Addison Drywall; o cualquier otro acto que, en opinión de la gerencia, sea inapropiado en el lugar de trabajo. Los empleados que consideren que han sido objeto de alguno de los comportamientos mencionados previamente, deben informar inmediatamente del incidente al Presidente. Las denuncias serán investigadas. En base a los resultados, se tomarán medidas disciplinarias contra el infractor, si corresponde. Los empleados que observen o tengan conocimiento de cualquier violación de esta política deben informar inmediatamente de la misma a la gerencia de la Empresa.

#### **9. Protección contra represalias**

Tanto la ley federal como la de Florida protegen a un empleado que, de buena fe, se opone a la discriminación y el acoso ilegales denunciando dicho acoso o que participa en cualquier investigación o procedimiento administrativo o judicial relacionado a dicha discriminación y/o acoso ilegal. **Addison Drywall** no tomará ningún tipo de represalia contra ningún empleado que presente una denuncia de

acoso ilegal, incluido el acoso sexual, ni contra ningún participante de la investigación, ni permitirá que ningún supervisor o empleado lo haga. Las represalias de cualquier tipo contra cualquier persona que ejerza su derecho a presentar una denuncia conforme a esta política y/o participe en cualquier investigación o procedimiento están estrictamente prohibidas y serán en sí mismas causas de acción disciplinaria, incluido el despido. Las represalias son una grave violación de la política de **Addison Drywall** contra el acoso ilegal, incluida la política de acoso sexual, y deben ser denunciadas inmediatamente. Una vez más, cualquier empleado que haya tomado represalias contra otro empleado por denunciar o participar en un procedimiento relacionado con el acoso ilegal y/o el acoso sexual estará sujeto a las mismas medidas disciplinarias descritas anteriormente.

Además, los empleados que presenten una denuncia falsa intencionada o imprudente de acoso ilegal, incluido el acoso sexual, estará sujeto a las mismas medidas disciplinarias descritas anteriormente. En caso de dudas sobre la política de **Addison Drywall** que prohíbe la discriminación y/o el acoso, incluido el acoso sexual, se debe contactar inmediatamente a Stephen Addison.

#### **D. MODIFICACIONES RAZONABLES PARA EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y/O MENTALES**

Como parte de la política de **Addison Drywall** de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas calificadas, **Addison Drywall** se adaptará razonablemente a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un solicitante o empleado calificado con una discapacidad. Un empleado con una discapacidad física y/o mental deberá seguir siendo capaz de realizar las funciones esenciales del puesto, con o sin una modificación razonable. Una modificación razonable es un medio para eliminar o aliviar las barreras a la igualdad de oportunidad laboral para las personas con una discapacidad. El término "modificaciones razonables" puede incluir el hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidades y/o la reestructuración del trabajo, horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, la reasignación a un puesto vacante, la adquisición o modificación de equipos o dispositivos, el ajuste o las modificaciones adecuadas de los exámenes, los materiales de capacitación o las políticas u otros ajustes

similares para las personas con discapacidades.

**Addison Drywall** modificará sólo a las limitaciones conocidas de un individuo calificado con una discapacidad. Es responsabilidad del solicitante o del empleado con discapacidad asesorar a **Addison Drywall** de forma verbal y escrita (utilizando un formulario de modificación de **Addison Drywall**) sobre su necesidad de modificación para participar en el proceso de solicitud, realizar las funciones esenciales del trabajo o recibir las mismas prestaciones y privilegios del empleo. Todas estas solicitudes de modificación deben ser dirigidas a Stephen Addison.

Una vez que un individuo calificado con una discapacidad haya solicitado una modificación razonable que lo ayude a solicitar o realizar un trabajo determinado, **Addison Drywall**, utilizando un enfoque de resolución de problemas:

1. Examinará el puesto de trabajo en cuestión y evaluará su finalidad y sus funciones esenciales;
2. Hablará con la persona con discapacidad para conocer sus capacidades y limitaciones físicas o mentales específicas en relación con las funciones esenciales del trabajo;
3. Junto con la persona con discapacidad, identificará las posibles modificaciones y examinará la eficacia de cada una de ellas para que la persona pueda desempeñar las funciones esenciales del puesto; y
4. Considerará la preferencia del individuo que solicitó la modificación y seleccionará una modificación que sea la más apropiada tanto para el individuo como para **Addison Drywall**, sin embargo, **Addison Drywall** no está obligada a proporcionar la mejor modificación posible, sino una acomodación razonable que le permita al empleado solicitar o realizar las funciones esenciales del trabajo. **Addison Drywall** tiene la total discreción para elegir entre modificaciones efectivas y puede elegir la modificación más rentable o una modificación que sea más fácil de proporcionar.

**Addison Drywall** proporcionará una modificación razonable para las personas calificadas con una discapacidad mental o física, a menos que dicha modificación razonable le imponga una dificultad excesiva a **Addison Drywall**. Además, **Addison Drywall** proporcionará una modificación razonable para un individuo calificado con una discapacidad física o mental conocida, a menos que dicho individuo represente una amenaza para sí mismo o para otros empleados. Nada en la presente política requiere

que **Addison Drywall** haga una modificación para un solicitante y/o empleado en una medida mayor que la requerida por la ley federal y/o de Florida.

#### **E. ADAPTACIÓN DE CREENCIAS RELIGIOSAS**

Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidad laboral, **Addison Drywall** se acomodará razonablemente a las creencias religiosas de buena fe de un individuo en la medida requerida por la ley federal y/o de Florida.

#### **F. HORARIO DE TRABAJO, CALENDARIO DE LOS EMPLEADOS, REGISTROS DE PAGOS Y TIEMPO**

##### **Horario de trabajo y calendario:**

Como empleado de **Addison Drywall**, su horario de trabajo puede variar para adaptarse al municipio o al propietario de la vivienda. Algunas obras permiten que el trabajo comience antes y otras no. El horario de inicio y finalización de **Addison Drywall** variará para adaptarse al lugar de trabajo al que se le asigne. Como empleado, debe estar disponible para comenzar y terminar los trabajos dentro del tiempo asignado por el contratista general o el propietario de la vivienda. La mayoría de los trabajos se realizarán dentro de la franja horaria de 8 AM a 5 PM. De vez en cuando, su horario de trabajo puede ser modificado para satisfacer las necesidades de la empresa o para ayudar a otro miembro del equipo. Se le informará lo antes posible sobre cualquier cambio, pero es su responsabilidad comprobar diariamente si hay actualizaciones o cambios en su horario.

Se espera que llegue al trabajo a tiempo todos los días y que trabaje durante la totalidad de su turno. **Addison Drywall** considera que es una función esencial de cada puesto de trabajo (incluidos, entre otros, colgadores, enmarcadores, terminadores y trabajadores que fichan) que cada empleado llegue al trabajo a tiempo todos los días y que realice las tareas de trabajo asignadas sin demora. No se aceptan las llegadas tarde al trabajo ni las ausencias injustificadas. Por supuesto, no esperamos que asista al trabajo con una enfermedad grave, pero sí esperamos que notifique a su gerente con antelación, al menos una hora antes del comienzo de la jornada laboral, si va a llegar tarde o a ausentarse del trabajo por enfermedad u otra razón considerable. Es responsabilidad de cada empleado



ponerse en contacto *personalmente* con su gerente o con el encargado directamente por teléfono o mensaje de texto (siempre que esté disponible para recibir un mensaje de texto o una llamada de su gerente) y no contar con nadie más para transmitir su mensaje. Está prohibido enviar correos electrónicos a su gerente. Las ausencias o retrasos no explicados o justificados provocan problemas

para sus compañeros de trabajo y la empresa, y pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir su despido.

### **Horas extras:**

Los empleados pueden ser designados para trabajar horas extras. Las horas extra siempre deben ser aprobadas previamente por su supervisor. La compensación de las horas extra se paga a todos los empleados no exentos, de conformidad con la normativa federal y estatal sobre salarios y horarios. El pago de las horas extras se basa en las horas reales trabajadas. El tiempo de licencia por enfermedad, vacaciones o cualquier permiso no se considerará como horas trabajadas a efectos de realizar el cálculo de las horas extras. Las horas extra sólo se pagarán después de las cuarenta (40) horas de trabajo realizadas en una semana laboral. No trabajar en las horas extras designadas o la realización de horas extras sin la aprobación previa de la Gerencia autorizada puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluido el despido.

### **Períodos de comida/descansos obligatorios:**

**Addison Drywall** cree que es el mejor interés y la salud de los empleados recibir y disfrutar de una pausa diaria para el almuerzo y/o para descansar. En consecuencia, todos los empleados no exentos deberán hacer una pausa para almorzar durante el mediodía, para comer y/o descansar. Durante dicho periodo, no se le permitirá a ningún empleado trabajar ni realizar ninguna actividad laboral. En el imprevisto y poco frecuente caso de que un empleado tenga que realizar un trabajo durante su pausa para comer/descansar no remunerada, dicho empleado deberá notificar a su supervisor, así como al gerente de la Oficina **de Addison Drywall** el día en que requiera realizar dicho trabajo durante el descanso, para que el gerente de la Oficina pueda ajustar correctamente el horario del empleado. En lugar de que cada empleado entre y salga del sistema uAttend u otro sistema

de horario que se utilice diariamente en ese momento para dicha pausa para comer/descansar obligatoria, cada día se deducirán treinta (30) minutos de los registros de tiempo diarios de cada empleado. Los empleados no están autorizados a "acumular" períodos de comida o utilizar dichos períodos de comida/descansos obligatorios para salir del trabajo antes de tiempo, o para prolongar los períodos diarios de comida/descanso. La violación de cualquiera de las disposiciones de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

**Registros de tiempo:**

Llevar un registro exacto de las horas que trabaja es muy importante para nosotros y para usted. Sus registros de tiempo DEBEN reflejar con exactitud todas las horas que trabaja cada día y nunca deben ser alterados, ni siquiera en lo más mínimo, si esto implicase un error en las horas que realmente ha trabajado. Todos los empleados, incluidos los directivos y los exentos en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas, están obligados a llevar registros de tiempo actualizados y precisos de las horas trabajadas. Alterar, falsificar, o manipular sus registros de tiempo o registrar el tiempo para otro empleado puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Para llevar y registrar todo el tiempo trabajado, **ADDISON DRYWALL** utiliza el sistema de control de tiempo uAttend. Al principio y final de cada turno, debe entrar y salir en persona (o, si lo aprueba un supervisor, mediante conexión remota) en el sistema de control del tiempo uAttend. A menos que un supervisor le de a un empleado permiso específico, no se le permitirá a ningún empleado realizar ningún trabajo o actividad laboral y/o ingresar en el sistema de tiempo uAttend antes de las 7:45 AM. Ingresar antes de tiempo se considerará como una infracción disciplinaria y puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Ningún empleado podrá estar en el lugar de trabajo hasta el inicio de su turno y después de ingresar en el sistema uAttend. Por lo tanto, a menos que un supervisor le solicite específicamente que llegue antes, debe entrar a la hora designada, que son las 7:45 AM.

Al final de cada período de pago semanal, todos los empleados deberán certificar de las horas trabajadas durante dicho período de pago semanal, incluyendo: que todas las horas trabajadas han sido registradas con precisión por el empleado;

que todas y cada una de las horas extras (incluido el tiempo de trabajo durante las pausas para comer/descansar) han sido registradas con precisión por el empleado; y, que el empleado ha restado cualquier tiempo o ha registrado su salida en caso de que el empleado haya abandonado el lugar de trabajo por razones distintas a las tareas asignadas.

**Pagos:**

Todos los empleados cobran semanalmente (es decir, cada viernes), por el periodo de pago del miércoles al martes anterior. En el improbable caso de que se produzca algún error en la suma del pago y/o en la cantidad de horas que ha trabajado, todos los empleados deben poner rápidamente la discrepancia en conocimiento del Gerente de la Oficina de **Addison Drywall** para que

se pueda realizar una investigación y las correcciones necesarias lo antes posible. Dicho error o discrepancia deberá ser notificada al Gerente de la Oficina de **Addison Drywall** antes del inicio del siguiente periodo de pago.

Su pago no siempre representará el importe total de sus ingresos, porque **Addison Drywall** está obligada a realizar ciertas deducciones. Por ejemplo, **Addison Drywall** está obligada a deducir las retenciones federales (impuesto sobre la renta) de sus ganancias. Esta cantidad deducida se entrega al Tesoro de los Estados Unidos y usted recibe un crédito por ello en su impuesto sobre la renta al final del año. Sus ingresos y el número de personas a su cargo determinan el importe de su deducción fiscal. Todos los años recibirá un comprobante W-2 en el que figuran sus ingresos totales del año y el importe de los impuestos retenidos. Los empleados son responsables por completar correctamente sus formularios W-4. Además, las retenciones para Seguridad Social se deducen de su nómina según el porcentaje establecido por ley. Como sabe, esta tasa puede cambiar con frecuencia, dependiendo de la acción del Congreso. La Empresa paga una parte del total de sus impuestos de Seguridad Social y usted paga la otra parte.

**Addison Drywall**, en ninguna circunstancia, tomará represalias contra empleados que se quejen o cuestionen la cantidad o la naturaleza de sus salarios, incluido el pago de horas extras. Los empleados que consideren que han sido tratados injustamente, discriminados o acosados por dicha queja, deberán seguir los procedimientos de denuncia indicados en la política que prohíbe el acoso y/o la discriminación.

## **G. TIEMPO LIBRE Y PERMISOS PARA AUSENTARSE**

### **1. Período de capacitación.**

Sus primeros noventa (90) días de empleo se consideran como su período de prueba/capacitación. Durante este período, su gerente y sus compañeros de trabajo harán todo lo posible para ayudarle a conseguir un rendimiento laboral satisfactorio. En caso de que su empleo sea rescindido antes de que finalice dicho periodo de prueba/capacitación, no tendrá derecho a ninguna prestación por desempleo.

### **2. Permiso para ausentarse.**

#### **a. Permiso para ausentarse no remunerado:**

En casos de emergencia por motivos de salud, personales o de otro tipo, un empleado puede necesitar ser liberado temporalmente de sus funciones de trabajo en **Addison Drywall**. La política de **Addison Drywall** es permitir que sus empleados soliciten y sean considerados para ciertas licencias específicas. Salvo que se indique lo contrario en este manual del empleado/política, ausentarse de una jornada laboral por cualquier motivo (incluidas las ausencias por enfermedad), significará que no se pagará por ese día específico o parcial.

El hecho de no regresar al trabajo según lo programado después una licencia aprobada o no informar a Stephen Addison de un motivo aceptable para no regresar según lo programado, se considerará una renuncia voluntaria al empleo.

Todas las solicitudes de ausencia se deberán realizar por escrito y serán aprobadas por la gerencia. Todas estas solicitudes se deberán realizar en el formulario proporcionado por **Addison Drywall**. Cada solicitud deberá proporcionar detalles suficientes, como el motivo de la licencia y la duración prevista de la misma. Los permisos de ausencia, incluida la duración, pueden ser concedidos a un empleado bajo la exclusiva discreción de **Addison Drywall**, una vez completado el período de capacitación de noventa (90) días para empleados, a menos que dicho permiso sea una modificación razonable para un empleado con una discapacidad.

#### **b. Licencia familiar y médica (FMLA):**

La Ley Federal de Licencias Médicas y Familiares de 1993 (la "FMLA") les brinda a los empleados que cumplen los requisitos ciertos derechos de licencia que se

resumen a continuación. Sin embargo, los derechos a licencia FMLA sólo existen si el Empleador es un "Empleador Cubierto" por el hecho de emplear a 50 o más empleados en 20 o más semanas de trabajo en el año calendario actual o previo. **Addison Drywall** puede o no ser un "Empleador Cubierto", dependiendo del número de empleados que emplee en un momento determinado. Una vez que un empleado elegible envía una solicitud o notificación de la necesidad de licencia, **Addison Drywall** notificará al empleado que solicita la licencia FMLA si es un "Empleador Cubierto" y, por lo tanto, si el empleado tiene derecho a la licencia protegida por la FMLA. En caso de que **Addison Drywall** esté cubierta por la FMLA, **Addison Drywall** se compromete a cumplir con la Ley de Licencia Familiar y Médica. Esta política está diseñada para proporcionarles a los empleados una comprensión básica de sus derechos y obligaciones conforme a la FMLA.

**Quién se rige por esta política y requisitos de elegibilidad:**

Los empleados son elegibles para la licencia FMLA si han sido empleados en **Addison Drywall** durante al menos 12 meses y han trabajado al menos 1.250 horas durante el período de 12 meses previo a la solicitud de licencia FMLA. Las ausencias pagas (incluida la compensación de trabajadores, paro por temporada, discapacidad a corto plazo y otros ausentismos pagos o no pagos) antes de tomar la FMLA no se incluyen en las 1.250 horas de trabajo referidas anteriormente.

**Declaración de política:**

Siempre que **Addison Drywall** sea un "Empleador Cubierto" (que **Addison Drywall** emplee a 50 o más empleados\* en 20 o más semanas de trabajo en el año calendario actual o previo) **Addison Drywall** les concederá a los empleados que cumplan los requisitos una licencia conforme a la FMLA ("Licencia Médica Familiar" o "Licencia FMLA") por un máximo de 12 semanas de trabajo durante cualquier período de 12 meses.

**Derecho a licencia básica:**

Un empleado que cumpla los requisitos necesarios tiene derecho a tomarse hasta 12 semanas de licencia laboral protegida por la FMLA, por los siguientes motivos:

- Porque no puede desempeñar su trabajo debido al embarazo, atención

médica prenatal o el parto;

- Para cuidar a su hijo tras el nacimiento o la colocación en adopción o acogida;
- Para cuidar al cónyuge, hijo, hija o padre del empleado, que tiene una "condición de salud grave"; o
- Por un "estado de salud grave" que incapacite al trabajador para realizar su trabajo.

### **Definición de estado de salud grave:**

Un estado de salud grave es una enfermedad, una lesión, un impedimento o una afección física o mental que implique una estancia de una noche en un centro de atención médica o un tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica por una afección que le impida al empleado realizar las funciones de su trabajo o que le impida al familiar cualificado participar en la escuela o en otras actividades cotidianas. Bajo ciertas condiciones, el requisito de tratamiento continuo puede cumplirse mediante un período de incapacidad (incapacidad para trabajar) de más de 3 días calendario consecutivos combinados con al menos dos visitas al médico o una visita y un régimen de tratamiento continuo, una incapacidad debida al embarazo o una incapacidad debida a una enfermedad crónica. Otras afecciones también pueden cumplir la definición de tratamiento continuo.

### **Derechos de licencia familiar militar:**

Los empleados elegibles cuyo cónyuge, hijo, hija o padre/madre esté en servicio activo cubierto o sea llamado al estado de servicio activo cubierto pueden utilizar su derecho de licencia de 12 semanas para hacer frente a ciertas "exigencias calificadas". Los requisitos pueden incluir la asistencia a determinados eventos militares, la organización de un cuidado alternativo de los hijos, la realización de determinados trámites financieros y legales, la asistencia a determinadas sesiones de asesoramiento y la asistencia a reuniones informativas de reintegración tras el despliegue. La FMLA también incluye un derecho de licencia especial que les permite a los empleados que cumplen los requisitos necesarios

tomar hasta 26 semanas de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto durante un único período de 12 meses. Un miembro del servicio cubierto es:

(1) un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o de la Reserva, que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia, que esté en estado ambulatorio o que esté en la lista de jubilados por incapacidad temporal, por una lesión o enfermedad grave; o

(2) un veterano que haya sido dado de baja o liberado en condiciones que no sean deshonrosas en cualquier momento durante el período de cinco años previo a la primera fecha en que el empleado elegible solicita FML para cuidar al veterano cubierto, y que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave. (Tenga en cuenta que las definiciones de la FMLA de "lesión o enfermedad grave" para los miembros actuales del servicio y los veteranos son distintas de la definición de la FMLA de estado de salud grave).

#### **“Año de licencia” de la FMLA:**

A efectos de esta política, **Addison Drywall** utilizará el período de 12 meses medido hacia adelante. El período de 12 meses medido hacia adelante utiliza la primera fecha en que el empleado toma la licencia FMLA. El siguiente período de 12 meses comenzaría la primera vez que se toma la licencia FMLA después de completar el período de 12 meses previo. Por ejemplo, si la licencia FMLA de un empleado cubierto comienza el 6 de noviembre de 2012, el período de 12 meses es del 6 de noviembre de 2012 al 5 de noviembre de 2013.

#### **Prestaciones para empleados durante la licencia FMLA y restablecimiento del empleo después de la licencia FMLA:**

**Seguro de salud:** Durante la licencia FMLA de un empleado, **Addison Drywall** mantendrá el seguro de salud y cualquier otro beneficio grupal de salud bajo las mismas condiciones como si el empleado estuviera trabajando, en base a los documentos del plan y la ley aplicable. Si el empleado desea que las prestaciones continúen durante la licencia FMLA, debe seguir pagando la parte de las primas de dichas prestaciones al mismo porcentaje de contribución como si fuera un

empleado activo. Si se paga alguna parte de la licencia FMLA, la parte del empleado de las primas de las prestaciones se pagará mediante deducciones automáticas de la nómina. En caso de licencia FMLA no remunerada, se facturará al empleado y éste deberá abonar mensualmente su parte de las primas. Las obligaciones de **Addison Drywall** de mantener los beneficios de salud cesan si un empleado no paga su parte de las primas que se le facturan.

**Acumulación de vacaciones, licencia personal y por enfermedad durante la licencia FMLA:** De acuerdo con la política de **Addison Drywall** para todos los tipos de licencia, los empleados no acumularán vacaciones u otras prestaciones mientras estén en licencia FMLA no remunerada.

**Vacaciones durante la licencia FMLA:** Los empleados no cobrarán los feriados durante la licencia FMLA a menos que el feriado caiga en un día cubierto por las acumulaciones (es decir, vacaciones, licencia por enfermedad o un día personal).

**Restauración del empleo:** Los empleados serán reincorporados a sus puestos originales o equivalentes con salario, prestaciones y otras condiciones de empleo equivalentes tras el final de la licencia FMLA. Antes de reincorporarse al trabajo, el empleado puede tener que presentar un certificado de su médico en el que conste que es capaz de realizar todas las funciones esenciales de su puesto de trabajo.

**Beneficios acumulados antes de la licencia FMLA:** El uso de la licencia FMLA no dará lugar a la pérdida de ningún beneficio laboral que se haya acumulado antes del inicio de la licencia.

**Uso de la licencia:**

No es necesario que un empleado utilice la licencia FMLA en un único bloque. La licencia puede tomarse de forma intermitente o con un calendario de licencias reducidas, pero sólo cuando sean médicamente necesarias. Los empleados deben hacer esfuerzos razonables para programar la licencia para el tratamiento médico planificado, con la intención de no interrumpir indebidamente las



operaciones de **Addison Drywall**. Esto puede incluir la programación de citas médicas al principio o al final de la jornada laboral, o después de la misma. Los empleados también pueden disfrutar de una licencia por "exigencias cualificadas" (definidas previamente) o una "licencia para vinculación" (licencia para vincularse con un hijo recién nacido o adoptado) de forma intermitente.

### **Pago durante la licencia FMLA:**

Conforme a la FMLA, la licencia médica familiar no suele ser remunerada. Sin embargo, los empleados recibirán pagos durante la licencia FMLA, pero sólo bajo las siguientes circunstancias:

Licencia por enfermedad: Un empleado debe utilizar su licencia por enfermedad acumulada simultáneamente con la licencia FMLA;

Vacaciones y licencia personal: El empleado debe utilizar los días de vacaciones y personales acumulados simultáneamente con la licencia FMLA.

Compensación de los trabajadores por "tiempo perdido": La FMLA corre al mismo tiempo que el tiempo perdido de la compensación de los trabajadores si la base del tiempo perdido también cumple con la definición de un "estado de salud grave" conforme a la FMLA.

### **Cómo solicitar la licencia:**

El empleado debe notificar a su gerente con treinta (30) días de anticipación sobre la necesidad de tomar una licencia FMLA, cuando la necesidad de licencia sea previsible.

Cuando no sea posible notificar con 30 días de anticipación, el empleado deberá notificar a su gerente tan pronto como sea posible y deberá cumplir con los procedimientos normales de convocatoria de **Addison Drywall** durante el período de licencia. Los empleados que soliciten la licencia FMLA también deberán completar el formulario de solicitud FMLA y entregarlo al Gerente de la Oficina de **Addison Drywall**.

El Gerente de la Oficina de **Addison Drywall** informará a los empleados de las obligaciones adicionales, incluida la necesidad de una certificación médica que

respalde la necesidad de licencia FMLA.

En general, al solicitar una licencia FMLA, los empleados deben estar preparados para brindar suficiente información para que **Addison Drywall** determine si la licencia está cubierta por la FMLA, así como el tiempo y la duración prevista de la licencia. Información suficiente puede incluir lo siguiente: si el empleado es incapaz de realizar las funciones del trabajo; si el familiar del empleado es incapaz de realizar las actividades diarias, la necesidad de hospitalización o de tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica, si la licencia es por un motivo por el que el empleado tomó previamente una licencia FMLA y/o las circunstancias que apoyan la necesidad de la licencia familiar militar.

#### **Responsabilidades de Addison Drywall:**

**Addison Drywall** informará a los empleados que soliciten una licencia médica familiar si son elegibles conforme a la FMLA.

Si son elegibles, **Addison Drywall** notificará a los empleados sobre la información adicional requerida, así como los derechos y responsabilidades de los empleados.

Si **Addison Drywall** determina que la licencia no está protegida por la FMLA, se lo notificará al empleado y le informará el motivo de la inelegibilidad.

**Addison Drywall** también informará al empleado si la licencia será designada como protegida por la FMLA y la cantidad de licencia que se cuenta contra el derecho del empleado a la FMLA.

#### **Responsabilidades del empleado:**

De acuerdo con la política de **Addison Drywall** en relación con todos los tipos de licencia, la siguiente conducta está estrictamente prohibida en relación con la licencia FMLA:

- Participar en fraudes, tergiversaciones o brindarle información falsa a **Addison Drywall** o a cualquier proveedor de servicios de salud;
- Tener otro empleo durante la licencia, sin la aprobación previa por escrito de **Addison Drywall**;

- Incumplir con las obligaciones del empleado conforme a esta política; o
- No regresar a tiempo de la licencia.

Los empleados que realicen las conductas descritas previamente estarán sujetos a la pérdida de prestaciones, a la denegación o finalización de la licencia y/o a medidas correctivas, incluido el despido.

### **El compromiso de Addison Drywall:**

**Addison Drywall** no interferirá, restringirá o negará el ejercicio de ningún derecho garantizado por la FMLA, ni despedirá o discriminará a ninguna persona por oponerse a cualquier práctica o participación en cualquier procedimiento relacionado con la FMLA o con la toma de la licencia FMLA.

#### **c. Licencia por incapacidad (incluidas las licencias por maternidad o embarazo):**

**Addison Drywall** puede conceder una licencia no remunerada por enfermedad, incapacidad y/o embarazo de una empleada. Para solicitarle dicha licencia a **Addison Drywall**, el empleado debe presentar una declaración de enfermedad o discapacidad de su médico. A efectos de esta póliza, el embarazo se considera como una enfermedad o discapacidad. Siempre que sea posible, todos los empleados deben notificar con la mayor antelación posible de su necesidad pendiente de licencia o ausencia por incapacidad.

Un empleado que solicite una licencia por incapacidad, enfermedad o embarazo, debe informar a Stephen Addison tan pronto como sea posible de la fecha en que usted y su médico anticipan que comenzará y terminará su licencia. Un empleado que tenga una discapacidad mental o física puede utilizar un permiso de ausencia como modificación razonable para permitir que dicho empleado realice las funciones esenciales de su trabajo. Sin embargo, todas las licencias conforme a esta política no podrán exceder los seis (6) meses de duración.

Los empleados que permanezcan de baja durante más tiempo del permitido, conforme a lo establecido previamente, se considerarán como despedidos. Dichos empleados son bienvenidos a volver a solicitar empleo en **Addison Drywall**, sujetos a las políticas de contratación habituales de **Addison Drywall** .

Para las empleadas que están amamantando a sus hijos, **Addison Drywall** proporcionará un tiempo de descanso razonable para que una empleada se extraiga la leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que dicha empleada tenga necesidad de extraerse leche, y proporcionará un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista y libre de intrusión de compañeros de trabajo y del público que pueda ser utilizado por la empleada para extraer la leche materna.

d. **Licencia por duelo:**

Reconociendo que un momento de duelo es muy difícil, se hará todo lo posible para garantizar que el empleado en duelo pueda atender sus asuntos familiares. Los empleados deben notificar esta situación a su supervisor inmediato, o al menos dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al momento en que reconoce la necesidad de tomar la licencia por duelo.

Las licencias por fallecimiento de familiares directos (es decir, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposa, marido o abuelos) se pagarán a los empleados regulares a tiempo completo por un (1) día al año, calculándose dicha paga a la tarifa regular de tiempo regular. De nuevo, esto se aplica sólo a los empleados que han completado el período de prueba/capacitación de noventa (90) días.

e. **Servicio como jurado:**

**Addison Drywall** respalda a todos los empleados que deban cumplir con su responsabilidad cívica sirviendo como jurado cuando se les solicite.

Si un empleado es convocado para prestar servicio como jurado, deberá notificar a su supervisor inmediato en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la recepción de la citación para ser jurado, de modo que puedan hacerse los arreglos necesarios para adaptarse a la ausencia. Todos los empleados deben presentarse a trabajar siempre que el horario del tribunal lo permita. La Gerencia también puede exigir que los empleados en servicio como jurado les llamen por teléfono a diario para hablar de cuestiones laborales.

En ningún caso **Addison Drywall** tomará represalias contra empleados que sirvan en un jurado del condado, federal y/o estatal. Los empleados que consideren que

han sido tratados injustamente, discriminados o acosados por dicho servicio como jurado, deberán seguir los procedimientos de denuncia indicados en la política que prohíbe el acoso y/o la discriminación.

f. **Licencia de Guardia Nacional o militar.**

Si un empleado es miembro de la Guardia Nacional o de la Unidad de Reserva, puede tomar el tiempo necesario para la capacitación. La duración de la licencia es normalmente de dos semanas, pero en casos excepcionales puede ser de hasta diecisiete días calendario. Las licencias de esta naturaleza no son remuneradas.

Un empleado también puede solicitar una licencia militar de acuerdo con la ley aplicable si se incorpora o se alista en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o es llamado al servicio activo como miembro de una Unidad de Reserva.

El empleado debe notificar a su supervisor inmediato de la necesidad de una licencia por Guardia Nacional o Reserva Militar, con la mayor anticipación posible.

De acuerdo con esta política y consistentemente con las leyes estatales y federales, el tiempo de licencia militar se contabilizará como servicio continuo a efectos de determinar su derecho a diversos planes de prestaciones. No obstante, algunas de sus prestaciones pueden verse afectadas por su baja, conforme a lo indicado a continuación:

**Reincorporación al trabajo:** Después de una licencia militar y de la solicitud de reincorporación, se hará todo lo posible para reincorporar a un empleado al mismo puesto de trabajo o al mismo nivel de trabajo que habría alcanzado si no se hubiera producido la licencia militar. Esto se hace de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables. Si no hay tal puesto disponible, **Addison Drywall** intentará designar al empleado en un puesto similar con otro departamento. Si esto es imposible, el empleado debe ser recontratado en base al exceso de personal, hasta que un puesto apropiado esté disponible en **Addison Drywall**.

**Examen médico:** Después de la reincorporación, el empleado puede tener que someterse a una evaluación para actualizar su historial médico.

En ningún caso **Addison Drywall** tomará represalias empleados que sirvan en la Guardia Nacional o en las Fuerzas Armadas y que necesiten una licencia. Los empleados que consideren que han sido tratados injustamente, discriminados o acosados por dicha licencia, deberán seguir los procedimientos de denuncia indicados en la política que prohíbe el acoso y/o la discriminación.

## **H. PRESTACIONES**

### **Vacaciones**

Addison Drywall les proporcionará a todos los empleados a tiempo completo (40 horas semanales) que hayan completado un año de empleo unas vacaciones pagadas de una semana al año. Dichas vacaciones y el pago que las acompaña deben utilizarse en el año en que se acumulan y, si no se utilizan, dichas vacaciones y el pago que las acompaña caducarán o expirarán para **dicho año**. Es decir, las vacaciones y el pago no se acumulan año a año. Además, si un empleado es despedido por cualquier motivo durante el año, las vacaciones no utilizadas y el pago correspondiente a ese año (o cualquier parte de este) no se pagarán ni se abonarán a dicho empleado despedido.

### **Pago de feriados**

Nuestra empresa considera los siguientes feriados y los empleados recibirán el pago por vacaciones para estos feriados que nuestra empresa considera: Día de la Independencia, Navidad. Los empleados no exentos tienen derecho a recibir el pago por vacaciones junto a su remuneración habitual después de haber estado con nosotros durante más de tres meses a tiempo completo.

### **Seguro de salud**

Addison Drywall ofrece una póliza de seguro médico limitada a los empleados a tiempo completo, después de estar contratados durante 60 días. La oficina le proporcionará al empleado la información sobre las prestaciones cuando sea elegible para recibirlas; sin embargo, la información sobre el programa de seguro médico está disponible en todo momento en la oficina, previa solicitud. Fuera del periodo inicial de elegibilidad de un empleado, existe un periodo de inscripción abierta una vez al año en el que se pueden hacer cambios o los empleados que no están inscritos en el plan pueden unirse. Se les

notificará a los empleados con antelación al período de inscripción abierta y se les brindará información y actualizaciones del plan en ese momento.

### **Continuación de las prestaciones (COBRA y Mini COBRA)**

Addison Drywall cumple con la ley federal y/o estatal que exige a las empresas que patrocinan planes de salud grupales que ofrezcan a los empleados y a sus familias la oportunidad de elegir una extensión temporal de la cobertura sanitaria (denominada “cobertura de continuación” o “cobertura COBRA” para el programa federal y “Mini COBRA” para el programa estatal) en determinados casos en los que la cobertura del plan finalizaría de otro modo. Los datos de los empleados, como dirección, número de teléfono, contacto en caso de emergencia, estado civil, número de personas a cargo e información sobre las retenciones fiscales, deben ser certeros y estar actualizados. Los empleados y sus dependientes calificados son responsables de notificar a Addison Drywall sobre cualquier cambio de dirección o estado (por ejemplo, divorcio, elegibilidad de seguro, hijo que se vuelve inelegible debido a la edad, etc.) dentro de los 30 días del evento. Todas las notificaciones de COBRA se enviarán a la “última dirección conocida” del empleado.

### **Cuenta IRA simple**

Addison Drywall ofrece un plan IRA simple de jubilación disponible para empleados a tiempo completo, después de haber estado empleados durante 60 días. Los aportes al plan del empleado son antes de impuestos, lo que significa que proporciona un beneficio fiscal al empleado al reducir su renta imponible. Los empleados pueden optar por inscribirse al plan en cualquier momento.

A partir de abril de 2022, Addison Drywall igualará hasta el 3% de los ingresos anuales. (Los empleados pueden aportar más del 3%, pero Addison Drywall igualará hasta el primer 3%). Si el empleado decide aportar con menos del 3%, Addison Drywall igualará el porcentaje menor. Si el empleado decide aportar más del 3%, Addison Drywall sólo igualará el primer 3%. Los límites de aportes pueden variar de un año a otro, por ejemplo, para 2022, el límite de aportes es de \$13.500, a menos que el empleado tenga 50 años o más, en cuyo caso puede aportar \$3.000 adicionales. Los empleados pueden incrementar, reducir o suspender sus aportes en cualquier momento (rellenando un "formulario de reducción salarial" actualizado). El dinero aportado/igualado por la empresa se adquiere inmediatamente (lo que significa que no hay período de espera para que el dinero sea 100% de los empleados).

## **I. POLÍTICA DE ABSENTISMO LABORAL**

La política de **Addison Drywall** sobre el absentismo: En primer lugar, el absentismo en la mayoría de los casos es controlable, además, no existe motivo alguno por el que todos los empleados no puedan estar en el trabajo a tiempo, todo el tiempo, por último, unos pocos empleados provocan la mayor parte del tiempo perdido. **Addison Drywall**

considera que la puntualidad en el trabajo y la asistencia regular es una función esencial del trabajo de cada empleado.

Una ausencia se define como no presentarse y permanecer en el trabajo según lo previsto. Esto incluye la llegada tarde al trabajo y la salida anticipada del mismo. Las ausencias incluyen todo el tiempo perdido en el trabajo, ya sea justificado o no, evitable o inevitable. Las únicas excepciones a esta definición de ausencia son los feriados, vacaciones, fallecimiento de familiares directos, casos de indemnización por accidente laboral, licencias FMLA, servicio como jurado, licencia militar, días en los que no hay trabajo programado y modificaciones que pueden ser necesarias debido a la discapacidad física o mental de un empleado.

Se espera que todos los empleados se presenten al trabajo a tiempo, de forma regular. El absentismo y la impuntualidad innecesarios son costosos, perjudiciales y suponen una carga injusta para los demás empleados y para todos los supervisores. De nuevo, **Addison Drywall** considera que la llegada a tiempo al trabajo por parte de los empleados es una función laboral esencial de todos los empleados. No asistir dará lugar a medidas disciplinarias, incluidas, entre otras, la suspensión y el despido.

Si va a llegar tarde o a ausentarse por cualquier motivo, está obligado a notificar a su supervisor o al encargado con la mayor anticipación posible. Como mínimo, si usted va a llegar tarde o ausentarse durante el día, **Addison Drywall** debe ser notificado por teléfono (NO por correo electrónico) al menos una (1) hora antes del inicio programado de la jornada laboral. DEBE ponerse en contacto con su supervisor inmediato o con el encargado y explicar por qué va a ausentarse y cuándo espera volver al trabajo. **Es su responsabilidad asegurarse de notificar adecuadamente. Solicitar a otro empleado, amigo o familiar que haga esta notificación no se considera adecuado, salvo en situaciones de emergencia.**



El empleado que no realice dicha notificación recibirá una ausencia injustificada. Si un empleado se ausenta durante dos (2) días consecutivos sin notificar a **Addison Drywall**, está sujeto a una acción disciplinaria, que puede incluir el despido. Si notifica con anticipación y **Addison Drywall** no considera que la ausencia está justificada, se considerará como injustificada.

Si se ausenta por enfermedad durante dos (2) o más días consecutivos, su supervisor puede solicitarle que presente documentación escrita de su médico en la que se indique que puede reanudar sus tareas normales antes de que se le permita volver al trabajo.

Un patrón consistente de ausencias cuestionables puede considerarse excesivo, y puede ser motivo de preocupación. Además, llegar excesivamente tarde o salir anticipadamente sin aprobación se considerará como un "patrón de demoras" y podrá tener el mismo peso que una ausencia. Se tendrán en cuenta otros factores, como el grado y el motivo del retraso.

## **J. COMPENSACIÓN LABORAL**

Todos los empleados tienen derecho a recibir una indemnización por accidente laboral cuando se lesionan en el trabajo. Esta cobertura es automática e inmediata y le protege de una lesión en el trabajo. Una lesión en el trabajo se define como una lesión accidental sufrida en el curso de su trabajo, o una enfermedad que está directamente relacionada con el desempeño de sus funciones laborales asignadas. Este seguro contra lesiones en el trabajo es pagado por **Addison Drywall**. Si no puede trabajar debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, el seguro de compensación de los trabajadores paga el tratamiento médico autorizado de acuerdo con la Ley de Compensación de los Trabajadores de Florida y proporciona una parte de sus ingresos hasta que pueda volver a trabajar.

Informar con prontitud es clave para obtener rápidamente las prestaciones de indemnización por accidente laboral. Las prestaciones son automáticas, pero no se puede hacer nada hasta que **Addison Drywall** tenga conocimiento de la lesión.

*Todas las lesiones o enfermedades que se produzcan en el ámbito de su trabajo **DEBEN** comunicarse inmediatamente a su supervisor inmediato y, en cualquier caso, su lesión en el trabajo **DEBE** ser notificada en un plazo de 24 horas. Debe informar sobre todas*

las lesiones, incluso si cree que la lesión es menor y se curará por sí sola.

Se le exigirá que se someta a un control de drogas inmediatamente o al menos en las 24 horas siguientes a cualquier accidente que requiera atención o tratamiento médico. No se tolerará que se retrase el tratamiento para evitar el control de drogas. La indemnización por accidente laboral es para su beneficio. **Addison Drywall** tiene una estricta política que prohíbe cualquier tipo de represalia, incluidas las amenazas y/o la coerción, contra cualquier empleado que necesite o presente una reclamación válida para beneficios de compensación laboral. Los empleados que consideren que han sido tratados injustamente, discriminados o acosados por informar una lesión, deberán seguir los procedimientos de denuncia indicados en la política que prohíbe el acoso y/o la discriminación. A pesar de la estricta política de **Addison Drywall**, que prohíbe represalias contra un empleado que solicite válidamente beneficios de compensación laboral, **Addison Drywall** se reserva el derecho a disciplinar a un empleado, hasta e incluido el despido, por reportar tarde y/o no reportar a tiempo una lesión en el trabajo, por hacer cualquier tergiversación material con respecto a un reclamo de beneficios de compensación laboral, por negarse o no someterse a tiempo a las pruebas de drogas después de un accidente y/o cualquier mala conducta o violación de las reglas de seguridad que provoquen o contribuyan a un accidente o lesión.

## **K. LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS**

### **1. Declaración de política**

**Addison Drywall Inc.** reconoce que el abuso de drogas y alcohol es un problema social, así como un problema en el lugar de trabajo. Muchos de los trabajos que realiza **Addison Drywall** implican trabajos en altura y/o en condiciones de mucho tráfico o potencialmente peligrosas. El abuso de alcohol y el uso de drogas ilícitas y/o el uso inadecuado de drogas legales pone en peligro la salud y la seguridad de los abusadores, así como de otras personas en el área inmediata y en el lugar de trabajo. Por lo tanto, **Addison Drywall, Inc.** ha implementado un Lugar de Trabajo Libre de Drogas para promover la salud y seguridad de nuestros empleados, clientes y consumidores de acuerdo con los Estatutos de Florida 440.101 y 440.102.

Como empleado de **Addison Drywall**, tiene estrictamente prohibido el uso, la posesión, la venta o la transferencia de drogas ilícitas, sin importar que dichas actividades ocurran o no durante las horas de trabajo. Se prohíbe la presencia de cualquier cantidad

detectable de cualquier droga ilícita, sustancia controlada ilícita o alcohol en el sistema corporal de un empleado, mientras se realizan actividades de la empresa, dentro de un vehículo de la empresa, en las instalaciones de la empresa o en un lugar de trabajo. **Addison Drywall** no está obligada a establecer el "deterioro" real por drogas ilícitas o alcohol o el mal uso de medicamentos recetados con el fin de disciplinar a cualquier empleado por la violación de esta política.

Si usted usa o planea usar drogas ilícitas, debe renunciar inmediatamente y no continuar el empleo en **Addison Drywall**.

No se prohíbe el uso adecuado de medicación recetada por su médico o de medicación sin receta, sin embargo, **Addison Drywall** prohíbe el uso inadecuado de medicamentos recetados o no recetados. Los medicamentos con o sin receta también pueden afectar la seguridad del empleado, de sus compañeros de trabajo o del público. Por lo tanto, cualquier empleado que esté tomando cualquier medicamento recetado o sin receta que pueda perjudicar la seguridad, el rendimiento o cualquier función motora, debe notificar a su supervisor antes de presentarse a trabajar bajo la influencia de dichos medicamentos recetados o sin receta. De no hacerlo, se tomarán medidas disciplinarias. Es responsabilidad del empleado determinar a través de su médico si un medicamento recetado o no recetado puede perjudicar el desempeño del trabajo. Además, cualquier empleado que tenga que utilizar medicamentos recetados o no recetados que puedan alterar las percepciones, las reacciones, los movimientos u otras actividades relacionadas con el trabajo, está obligado a entregarle a la gerencia, al ser solicitada, una nota del médico que reconozca expresamente las funciones específicas del trabajo de la persona y que declare que puede desempeñar dichas funciones con seguridad mientras se encuentre bajo la influencia de dichos medicamentos recetados o no recetados.

El uso indebido de medicamentos con o sin receta está prohibido y puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Los medicamentos recetados deben conservarse en su envase original si se toman durante el horario de trabajo mientras se realizan actividades de la empresa o dentro de un vehículo de la empresa, en las instalaciones de la empresa o en un lugar de trabajo.

No es la intención de **Addison Drywall** discriminar a ningún empleado con una discapacidad o problema médico, sólo asegurar que las drogas ilícitas y/o legales no comprometan la seguridad de todos en el lugar de trabajo.

Si **Addison Drywall** determina que dicho uso de medicamentos recetados o no recetados no supone un riesgo para la seguridad, el empleado podrá trabajar. Si dicho uso perjudica la capacidad del empleado para realizar su trabajo de forma segura y eficaz, **Addison Drywall** puede, a su sola discreción, reasignar temporalmente al

empleado o concederle una licencia durante el período de tratamiento.

Cualquier empleado que sea percibido como bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga será retirado inmediatamente del lugar de trabajo y podrá ser evaluado por personal médico, si está razonablemente disponible.

## **2. Definiciones en el marco de la política**

a) "Alcohol" significa el agente embriagador de bebidas alcohólicas, el alcohol etílico u otros alcoholes de bajo peso molecular, incluido el alcohol isopropílico metílico.

b) "Uso de alcohol" significa el consumo de cualquier bebida, mezcla o preparación, incluido cualquier medicamento que contenga alcohol.

c) "Lugar de recogida" significa un lugar en el que las personas se presentan con el fin de proporcionar una muestra para que se analice la presencia de drogas o alcohol.

d) "Prueba de confirmación" para las pruebas de alcoholemia significa una segunda prueba, tras una prueba de detección, que proporciona datos cuantitativos de la concentración de alcohol. En el caso de las pruebas de sustancias controladas, se entiende por prueba de confirmación a un segundo procedimiento analítico para identificar la presencia de una droga o metabolito específico en una muestra que es independiente de la prueba de detección y que utiliza una técnica y un principio químico diferentes de los de la prueba de detección para garantizar la fiabilidad y la precisión.

e) "Sustancia controlada" es una droga con potencial de abuso o una sustancia con propiedades de estimulante o depresor del sistema nervioso central o un alucinógeno. Cualquier sustancia nombrada o descrita en las Listas I -V de la Sección 893.03 de los Estatutos de Florida es una sustancia controlada.

f) "Droga" significa alcohol, incluido el aguardiente, el vino, una bebida de malta o un licor embriagador, una anfetamina, un cannabinoide, la cocaína, los opiáceos, la fenciclidina (PCP), los alucinógenos, la metacualona, los barbitúricos, las benzodiacepinas, un narcótico sintético, una droga de diseñador o un metabolito de cualquiera de las sustancias enumeradas en este apartado.

**TENER EN CUENTA: Addison Drywall Inc.** está de acuerdo con el gobierno federal en

que la marihuana es una sustancia controlada y no reconocerá la marihuana medicinal como un medicamento recetado legítimo. Un resultado positivo por marihuana será tratado igual que cualquier otro resultado positivo por una droga ilícita, incluso si un solicitante o empleado tiene una receta médica para marihuana.

g) "Droga ilícita" significa una sustancia cuyo uso o posesión está controlado por la ley federal pero que no se está usando o poseyendo bajo la supervisión de un profesional de la salud con licencia.

**TENER EN CUENTA: Addison Drywall Inc.** está de acuerdo con el gobierno federal en que la marihuana es una sustancia controlada y no reconocerá la marihuana medicinal como un medicamento recetado legítimo. Un resultado positivo por marihuana será tratado igual que cualquier otro resultado positivo por una droga ilícita, incluso si un solicitante o empleado tiene una receta médica para marihuana.

h) "Prueba de drogas" significa cualquier análisis instrumental químico, biológico o físico, administrado por un laboratorio certificado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos o autorizado por la Agencia para la Administración de la Asistencia Sanitaria, con el fin de determinar la presencia o ausencia de una droga o sus metabolitos.

i) "Prueba inicial de drogas" significa un procedimiento sensible, rápido y fiable para identificar muestras negativas y presuntamente positivas, utilizando un procedimiento de inmunoensayo o un equivalente, o un método científicamente aceptado más preciso aprobado por la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos o la Agencia para la Administración de la Atención de la Salud, a medida que dicha tecnología más precisa esté disponible en forma rentable.

j) "Funcionario de Revisión Médica" o "MRO" significa un médico licenciado, empleado o contratado por un empleador, que tiene conocimiento de los trastornos por abuso de sustancias, de los procedimientos de pruebas de laboratorio y de los procedimientos de recogida de la cadena de custodia, que verifica los resultados positivos y confirmados de las pruebas, y que tiene la formación médica necesaria para interpretar y evaluar el resultado positivo de las pruebas de un empleado en relación con su historial médico o cualquier otra información biomédica pertinente.

k) "Medicamento de venta sin receta" significa un medicamento que está autorizado de acuerdo con la ley federal o estatal para su distribución y uso general sin receta en el tratamiento de enfermedades, dolencias o lesiones humanas.

l) "Medicamento o droga recetada" significa cualquier droga o medicamento que se pueda obtener legalmente sólo con una receta médica.

m) La "negativa a someterse" a una prueba puede incluir, pero no se limita a lo siguiente

la no comparecencia a cualquier prueba dentro de un plazo razonable, la no permanencia en el lugar de la prueba hasta que se complete el proceso, el no proporcionar una cantidad suficiente de muestra sin una explicación médica adecuada, el no permitir la observación o el control cuando se requiera, el proporcionar una muestra diluida negativa sin una explicación médica adecuada al MRO, el no someterse a un examen médico según lo indicado por el MRO como parte del proceso de verificación, el tener un resultado de prueba adulterado o sustituido verificado según lo informado por el MRO, o el no cooperar con cualquier parte del procedimiento de prueba.

### **3. ANTES DE UN RESULTADO POSITIVO EN LA PRUEBA DE DROGAS**

**Addison Drywall** recomienda encarecidamente a los empleados con problemas de drogas que busquen ayuda profesional. La obtención y el pago de dicho asesoramiento es responsabilidad exclusiva del trabajador. Addison Drywall no despedirá, disciplinará o discriminará a un empleado porque se haya presentado voluntariamente a buscar tratamiento para un problema relacionado con las drogas, si el empleado no ha entregado previamente un resultado positivo por consumo de drogas. Aunque no se despedirá a los empleados únicamente por buscar tratamiento profesional, el hecho de obtener asesoramiento no altera ni minimiza en modo alguno el derecho de **Addison Drywall** a realizar pruebas de detección de drogas o a disciplinar a los empleados por violar esta política.

Se anima a los empleados que tengan problemas con las drogas o el alcohol a que se pongan en contacto con cualquier Programa de Asistencia al Empleado o con otro centro o programa para su evaluación y tratamiento. Algunos programas locales de tratamiento son:

Startliving  
9250 Alternate A1A  
West Palm Beach, FL – 33403  
(561) 543-1028

Instituto de Palm Beach  
310 10th Street  
West Palm Beach, FL - 33401  
(561) 833-7553

Rally Point  
1130 Elizabeth Avenue  
West Palm Beach, FL - 33401  
(888) 797-2559

Club Oasis Inc  
10859 Prosperity Farms Rd,  
Palm Beach Gardens, FL 33410  
(561) 694-1949

De nuevo, si un empleado se presenta voluntariamente y busca ayuda antes de que se le exija someterse a una prueba de drogas o alcohol, no se tomará ninguna medida disciplinaria contra usted. Sin embargo, se espera que siga desempeñando su trabajo y que se presente a trabajar, a menos que el consejero de su programa de tratamiento le exija que falte al trabajo. La inscripción en un programa de tratamiento o asistir al asesoramiento no le otorgará una licencia para violar las políticas de **Addison Drywall** ni le protegerá de las medidas disciplinarias por dichas violaciones. Addison Drywall se reserva el derecho, en determinadas circunstancias, de reasignarle a otro puesto.

#### **4. Tipos de pruebas en el marco de la política**

**Addison Drywall** pagará todas las pruebas de drogas que solicite. Un empleado/solicitante de empleo debe pagar por todas las pruebas de drogas no solicitadas por Addison Drywall. **Addison Drywall** realizará las siguientes pruebas de drogas:

##### **a. Pruebas para solicitantes de empleo**

Cualquier persona que solicite un puesto en **Addison Drywall** deberá pasar una prueba de drogas como condición para el empleo. El solicitante sólo tendrá una oportunidad de pasar la prueba de drogas. Cualquier solicitante con resultado positivo en las pruebas de drogas ilícitas no será considerado para el empleo. Cualquier solicitante que se niegue a someterse a una prueba inicial de drogas no será considerado para el empleo.

##### **b. Pruebas posteriores al incidente/sospecha razonable**

Todo empleado que se lesione en el trabajo y/o del que se sospeche razonablemente que ha consumido drogas y/o alcohol, deberá someterse inmediatamente a un examen de sustancias mediante un análisis de orina para detectar drogas y/o de sangre para detectar alcohol.

Por "sospecha razonable" se entiende la prueba de drogas en base a la creencia de que un empleado está consumiendo o ha consumido drogas en contra de la política

del empleador, a partir de hechos específicos objetivos y articulables y de inferencias razonables extraídas de esos hechos a la luz de la experiencia. Entre otras cosas, tales hechos e inferencias pueden basarse en:

- Fenómenos observables durante el trabajo, como la observación directa del consumo de drogas o de los síntomas o manifestaciones físicas de estar bajo la influencia de una droga;
- Conducta anormal o comportamiento errático durante el trabajo o un deterioro significativo del rendimiento laboral;
- Un informe de consumo de drogas, proporcionado por una fuente fiable y creíble;
- Pruebas de que una persona ha manipulado una prueba de drogas durante su empleo;
- Información de que un empleado ha provocado, contribuido o se ha visto involucrado en un accidente mientras estaba en el trabajo; y/o,
- Pruebas de que un empleado ha consumido, poseído, vendido, solicitado o transferido drogas mientras trabajaba o se encontraba en las instalaciones del empleador o mientras conducía un vehículo, la maquinaria o el equipo del empleador.

Todos los empleados, como condición para continuar con su empleo, deberán firmar una autorización escrita que documente su consentimiento para la realización de pruebas de drogas/alcohol después de cada lesión laboral accidental, independientemente de que el empleado sea capaz de brindar su consentimiento en ese momento. Dicha autorización por escrito establecerá que, si dicho empleado no puede brindar un nuevo consentimiento debido a su lesión o estado de salud, dicho empleado consiente expresamente para, y/o ha dado instrucciones a su cónyuge, familiar, tutor u otra persona designada para que brinde su pleno consentimiento por escrito para, cualquier prueba de drogas que se solicite.

Las pruebas posteriores al accidente/sospechas razonables deben realizarse lo antes posible después de un accidente, pero en ningún caso después de 24 horas. La negativa de un empleado a someterse a las pruebas se considerará como un resultado positivo de la prueba y dará lugar al despido inmediato.

Si las pruebas de drogas se llevan a cabo sobre la base de una "sospecha razonable", **Addison Drywall** describirá y detallará por escrito las circunstancias que rodean la determinación que justifica este tipo de pruebas. Se le entregará una copia al empleado que lo solicite. La documentación original será conservada por **Addison Drywall** durante un período de al menos un (1) año y se mantendrá confidencial.



### c. **Pruebas de drogas rutinarias de aptitud para el trabajo**

**Addison Drywall** requiere que todos los empleados se sometan a una prueba de drogas si la prueba se lleva a cabo como parte de un examen médico de aptitud para el trabajo programado de forma rutinaria que forma parte de la política establecida de **Addison Drywall** o que se programa de forma rutinaria para todos los miembros de una clasificación o grupo de empleo.

### d. **Pruebas de seguimiento de drogas**

Cualquier empleado que entre en un programa de rehabilitación de drogas mientras esté empleado por **Addison Drywall** deberá someterse y pasar una prueba de drogas al finalizar dicho programa y de forma trimestral, semestral y anual durante dos años a partir de ese momento.

## **5. CONSECUENCIAS DE TENER UN RESULTADO POSITIVO O DE NEGARSE A SOMETERSE A LAS PRUEBAS**

**Solicitantes de empleo:** El solicitante que se niegue a someterse a una prueba de drogas será descalificado del empleo. El solicitante que se someta a una prueba de drogas que sea positiva y que se confirme como tal será descalificado del empleo.

**Empleados que no se han lesionado:** El empleado que no se haya lesionado y se niegue a someterse a una prueba de drogas o que dé positivo en la misma será despedido del empleo.

**Empleados que sufren accidentes con lesiones:** Un empleado que se haya lesionado en el curso y el ámbito de su empleo y que se niegue a someterse a una prueba de drogas o que se someta a una prueba en virtud de esta política y que tenga una confirmación positiva de una droga puede:

- Perder el derecho a las prestaciones médicas y de indemnización en virtud de la Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo.
- Perder el derecho a las prestaciones de

desempleo. Dichos empleados serán despedidos del empleo.

## **6. Drogas para comprobarse**

**ALCOHOL:** (Incluido licor destilado, vino, una bebida de malta o un licor embriagante)

**ANFETAMINAS:** (Obetrol, Bifetamina, Desoxyn, Dexedrina, Didrex, Lonamina, Fastin)

**CANNABINOIDES:** (Marihuana, THC, Hierba) **COCAÍNA FENCICLIDINA (PCP)**

OPIÁCEOS DE METACUALONA: (Paregoric, Parepectolin, Donnegel PG, Morfina, Tylenol con Codeína, Empirin con Codeína, APAP con Codeína, Aspirina con Codeína, Robitussin AC, Guiatuss AC, Expectorante Novahistine, Dilaudid (Hidromorfina), M-S Contin y Roxanol (sulfato de morfina), Percodan, Vicodin, Tuss-Organidin, etc.)  
BARBITÚRICOS: (Fenobarbital, Tuinal, Amytal, Nembutal, Seconal, Lotusate, Fiorinal, Fioricet, Esgic, Butisol, Mebaral, Butabarbital, Butabital, Freninlin, Triad, etc.)  
BENZODIACEPINAS: (Ativan, Azene, Clonopin, Dalmane, Diazepam, Librium, Xanax, Serax, Tranxene, Valium, Halcion, Paxipam, Restoril, Centrax) PROPOXIFENO DE METADONA: (Darvocet, Darvon N, Dolene, etc.) METABOLITO de cualquiera de las sustancias mencionadas previamente.

## **7. Medicamentos comunes que pueden alterar o afectar a una prueba de drogas**

La siguiente lista incluye los medicamentos más comunes, por su marca o nombre común, así como por su nombre químico, que pueden alterar o afectar una prueba de drogas: ALCOHOL: Todos los medicamentos líquidos que contengan alcohol etílico (etanol). Lea la etiqueta para conocer el contenido de alcohol. Por ejemplo, Nyquil de Vick tiene un 25% de alcohol etílico (50 grados), Comtrex un 20% (40 grados), Contact Severe Cold Formula Night Strength un 25% (50 grados) y Listerine un 26,9% (54 grados). ANFETAMINAS: Obetrol, Biphedamine, Desoxyn, Dexedrine, Diddrex, Lonamine, Fastin. CANABINOIDES: Marinol (Dronabinol, THC) COCAÍNA: Solución tópica de cocaína HCl (Roxanne) FENCICLIDINA: No es legal por receta médica. MEZQUALONA: No es legal por receta médica. OPIÁCEOS: (Paregoric, Parepectolin, Donnegel PG, Morfina, Tylenol con Codeína, Empirin con Codeína, APAP con Codeína, Aspirina con Codeína, Robitussin AC, Guiatuss AC, Expectorante Novahistine DH, Novahistine Expectorant, Dilaudid (Hidromorfina), M-S Contin y Roxanol (sulfato de morfina), Percodan, Vicodin, Tuss-organidin, etc.

BARBITÚRICOS: Fenobarbital, Tuinal, Amytal, Nambutal, Seconal, Lotusate, Fiorinal, Fioricet, Esgic, Butisol, Mebaral, Butabarbital, Butabital, Phrenilin, Triad, etc.  
BENZODIAZEPINAS: Ativan, Azene, Clonopin, Dalmane, Diazepam, Librium, Xanax, Serax, Tranxene, Valium, Halcion, Paxipam, Restoril, Centrax  
METADONA: Delfín.  
PROPOXIFENO: Darvocet, Darvon N, Dolene, etc.

## **8. Procedimientos de recogida de muestras y pruebas**

Addison Drywall se compromete a seguir estrictos procedimientos de recogida de muestras y pruebas de laboratorio para garantizar la calidad, integridad y autenticidad de estas. Todas las pruebas y procedimientos de recogida se realizarán de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables.

Cualquier empleado que tenga un resultado positivo en una prueba inicial de drogas será sometido a una nueva prueba utilizando una metodología diferente para confirmar la exactitud de la prueba inicial. El empleado dispone de cinco (5) días laborables, tras recibir la notificación por escrito del resultado de la prueba, para impugnar o explicar los resultados al MRO. Si la explicación no es satisfactoria para el MRO, el MRO informará de un resultado positivo de la prueba de drogas a **Addison Drywall** y/o sus agentes. Los empleados y solicitantes de empleo tienen derecho a consultar al MRO para obtener información técnica sobre los medicamentos con y sin receta. Además, los empleados y solicitantes de empleo podrán informar confidencialmente al MRO sobre el uso de medicamentos con o sin receta en los formularios que se les proporcionen. La seguridad del centro de recogida y la recogida de muestras son responsabilidad del centro de recogida y de su personal. La Ciudad no asume ninguna responsabilidad por los errores de recogida o transmisión de las muestras cometidos por el centro de recogida, el laboratorio o sus respectivos equipos.

## 9. Impugnación de los resultados de las pruebas

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de un resultado positivo confirmado por el MRO, Addison Drywall informará al empleado o solicitante de empleo por escrito del resultado positivo de la prueba, las consecuencias del resultado positivo de la prueba y las opciones disponibles para el empleado. **Addison Drywall** entregará una copia de los resultados de la prueba al empleado/solicitante de empleo si el empleado/solicitante de empleo solicita una copia. Dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibir la notificación de un resultado positivo confirmado de la prueba, el empleado o solicitante de empleo puede entregar información a **Addison Drywall** explicando o impugnando el resultado de la prueba, y explicando por qué el resultado no constituye una violación de la política de **Addison Drywall**.

Si la explicación o impugnación del empleado o solicitante de empleo del resultado positivo de la prueba es insatisfactoria para **Addison Drywall**, se entregará una explicación por escrito de por qué la explicación del empleado o solicitante de empleo es insatisfactoria, junto con el informe del resultado positivo por parte de **Addison Drywall** al empleado o solicitante de empleo y toda esta documentación se mantendrá confidencial y será conservada por **Addison Drywall** durante al menos 1 año.

Un empleado o solicitante de empleo puede impugnar un resultado positivo de una prueba mediante una impugnación administrativa o recurriendo a un tribunal competente. Cuando un empleado o solicitante realiza la impugnación de los resultados de una prueba, será responsabilidad del empleado o solicitante notificar al laboratorio, y la muestra será retenida por el laboratorio hasta que se resuelva el caso. Los solicitantes y los empleados son responsables de notificar al laboratorio cualquier acción administrativa o civil interpuesta en virtud de la Ley de Compensación de los

Trabajadores de Florida.

Si un empleado ha sufrido un accidente y se le han denegado las prestaciones médicas y/o las indemnizaciones, puede presentar una impugnación administrativa mediante un reclamo de prestaciones ante un Juez de Reclamaciones de Indemnización. Si no se ha producido ninguna lesión en el lugar de trabajo, el empleado o solicitante de empleo puede impugnar el resultado de la prueba ante un tribunal de la jurisdicción competente. Si un empleado/solicitante de empleo decide impugnar el resultado de la prueba, es responsabilidad del empleado/solicitante de empleo notificar al laboratorio sobre la existencia de una impugnación del resultado de la prueba. El empleado/solicitante de empleo será el único responsable de todos los costos asociados a dicha impugnación.

- En un plazo de 180 días a partir de la notificación por escrito de un resultado positivo, se le permitirá al solicitante/empleado volver a analizar una parte de la muestra, a expensas del solicitante/empleado. Esto se explicará en la carta de notificación inicial al solicitante/empleado.
- Si el solicitante/empleado desea que la muestra se analice en otro laboratorio, deberá hacer que el primer laboratorio transfiera la muestra al segundo.
- El empleado/solicitante puede impugnar administrativamente los resultados de una prueba de drogas presentando un reclamo ante un Juez de Reclamos de Compensación dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de la respuesta del empleador a su explicación.

## **10. Confidencialidad/protección de los empleados**

Toda la información, las entrevistas, los informes, las declaraciones, los memorandos y los resultados de las pruebas de drogas, escritos o no, que se reciban o generen, serán tratados de forma confidencial, a menos que la ley exija lo contrario.

## **11. Derecho a la búsqueda**

Addison Drywall tiene derecho a registrar casilleros, bolsos, loncheras, espacios de trabajo, vehículos u otros contenedores en, sobre o en cualquier vehículo, sede o sitio de trabajo de **Addison Drywall** en cumplimiento de esta política y según lo permita la ley aplicable. La falta de cooperación en dicha búsqueda es motivo para disciplinar, incluido el despido.

## 12. Disposiciones diversas:

a. Todos los empleados también deberán firmar una autorización escrita en la que acepten que los resultados de cualquier prueba de drogas o alcohol sean entregados a **Addison Drywall Inc.** y/o a su representante autorizado por el Funcionario de Revisión Médica (MRO). Los resultados de dichas pruebas no se divulgarán a ninguna parte adicional sin la autorización escrita del empleado, todos los empleados reconocen que **Addison Drywall Inc.**, los agentes de **Addison Drywall Inc.** y el laboratorio de pruebas tendrán acceso a los resultados de las pruebas pueden revelar dichos resultados a sus abogados en relación con los procedimientos de compensación de los trabajadores, y pueden usar los resultados de las pruebas cuando sean relevantes para su defensa en cualquier asunto civil o administrativo.

b. **Addison Drywall** entregará todas y cada una de las pruebas relacionadas con la venta o posesión de drogas ilícitas por parte de los empleados a las agencias policiales apropiadas y cooperará plenamente con todas esas agencias en su investigación de tales actividades.

c. Cualquier empleado que sea arrestado o condenado por cualquier delito relacionado con las drogas (venta, uso o posesión) o cualquier delito relacionado con el alcohol (incluida la conducción bajo la influencia o el alcohol en sangre ilegal) debe notificar al Presidente de **Addison Drywall** dentro de los 5 días de dicho arresto o condena. El hecho de no notificar a **Addison Drywall** dicho arresto y/o condena es motivo de rescisión. La cooperación en el cumplimiento puede dar lugar a la suspensión sin sueldo para permitir a la dirección revisar la naturaleza de los cargos y el historial del empleado con **Addison Drywall**.

## L. POLÍTICAS VARIAS DE ADDISON DRYWALL

### 1. Política de correo electrónico

**Addison Drywall, Inc.** no asume responsabilidad alguna por el contenido de los correos electrónicos ni por la conservación de su privacidad, no se espera que los empleados de **Addison Drywall, Inc.** mantengan la privacidad ni que **Addison Drywall** mantenga la privacidad de cualquier correo electrónico enviado o recibido a través del sistema de correo electrónico. **Addison Drywall** se reserva el derecho de revisar, auditar, interpretar, acceder y divulgar los mensajes creados, recibidos o enviados a través del sistema de correo electrónico por cualquier motivo. No se debe asumir la confidencialidad de las comunicaciones por correo electrónico.

No debe crearse, enviarse o reenviarse ningún mensaje de correo electrónico que pueda considerarse de carácter intimidatorio, hostil u ofensivo, o que sea discriminatorio por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otro motivo que sea ilegal conforme a la legislación estatal o federal aplicable. Tampoco debe transmitirse ni recibirse ningún lenguaje obsceno, profano, abusivo u ofensivo.

Todo empleado que infrinja esta política o utilice el sistema de correo electrónico con fines indebidos, según determine la gerencia, será objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.

## **2. Política de internet, intranet y extranet**

Al igual que con el correo electrónico, **Addison Drywall** brinda acceso a internet únicamente para facilitar el desarrollo de las actividades de **Addison Drywall**. El acceso a internet, intranet y extranet puede ser limitado a discreción de **Addison Drywall**. Se espera que los empleados utilicen internet, intranet y extranet en todo momento para beneficiar a **Addison Drywall, Inc.** y no para uso personal. Los empleados no deben tener ninguna expectativa de privacidad para durante su uso de internet, intranet y extranet y **Addison Drywall** puede monitorear el uso de los empleados para asegurar el cumplimiento de esta política. El uso de internet, intranet y extranet que infrinja esta política, conforme a lo determinado por la gerencia, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Ejemplos de conductas que están específicamente prohibidas incluyen, entre otras:

- Utilizar internet, intranet y extranet para beneficio personal o para actividades comerciales no relacionadas con **Addison Drywall, Inc.**
- Enviar, revisar o ver material o información que sea amenazante, intimidante, hostil, acosadora, ofensiva o discriminatoria por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otro motivo prohibido por la ley aplicable. Además, está estrictamente prohibido recibir dicho material y/o mostrarlo a los compañeros de trabajo.
- Utilizar internet, intranet o extranet para cualquier actividad no especificada aquí que infrinja las leyes federales, estatales o locales.

### **3. Política de herramientas y equipos**

Los empleados de Addison Drywall, cuya función de trabajo esencial es prestar servicios de paredes de yeso, deben proporcionar sus propias herramientas de mano. En ocasiones se exceptúan las herramientas, equipos y recursos especiales que se necesitan para trabajos específicos. En estos casos, a criterio y aprobación de un supervisor o gerente de proyecto, estos elementos serán proporcionados por Addison Drywall.

Cualquier herramienta o equipo que necesite ser reparado o esté roto, debe ser informado a la oficina dentro de las 24 horas siguientes y la oficina instruirá en cuanto a una herramienta de reemplazo o un tiempo de reparación.

### **4. Política de empleo externo ("trabajo paralelo")**

Addison Drywall, Inc. reconoce que algunos empleados pueden necesitar o querer tener trabajos adicionales fuera de su empleo en la empresa. Los empleados de Addison Drywall están autorizados a realizar trabajos externos o a tener otros empleos, sujetos a ciertas restricciones en base a preocupaciones comerciales razonables.

Addison Drywall aplica esta política de forma coherente y sin discriminación a todos los empleados, y en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos laborales y de empleo aplicables. Las siguientes normas para el empleo externo se aplican a todos los empleados que notifiquen a sus supervisores o gerentes su intención de tener un empleo externo:

- Las actividades relacionadas con el trabajo y la conducta fuera de Addison Drywall no deben competir, entrar en conflicto o comprometer los intereses de la empresa o afectar negativamente el rendimiento laboral y la capacidad de cumplir todas las responsabilidades con Addison Drywall. Se les prohíbe a los empleados realizar o solicitar servicios para los clientes de Addison Drywall que normalmente realiza Addison Drywall. Esta prohibición también se extiende al uso no autorizado de cualquier herramienta o equipo de la empresa y al uso o aplicación no autorizado de cualquier información confidencial de la empresa. Además, los empleados no pueden solicitar o realizar ningún negocio externo durante el tiempo de trabajo para Addison Drywall.
- Los empleados de Addison Drywall deben considerar cuidadosamente las

demandas que creará la actividad laboral adicional antes de aceptar un empleo externo. El empleo externo no se considerará una excusa para el bajo rendimiento en el trabajo, el absentismo, la impuntualidad, la salida anticipada, la negativa a viajar o la negativa a trabajar horas extras o diferentes. Si la actividad laboral externa provoca o contribuye a problemas relacionados con el trabajo en Addison Drywall, se le solicitará al empleado que abandone el empleo externo, y el empleado puede estar sujeto a los procedimientos disciplinarios normales para hacer frente a los problemas resultantes relacionados con el trabajo.

### **5. Política de tarjetas de crédito de la empresa**

Nuestra empresa puede proporcionarles a los empleados tarjetas de crédito que pueden utilizar para gastos relacionados con la empresa. Disponer de estas tarjetas nos ayuda a controlar y procesar nuestros gastos, prevenir el fraude y realizar los pagos de forma más eficiente. Queremos asegurarnos de que los empleados que tienen tarjetas de crédito de la empresa las utilicen adecuadamente y conozcan sus límites y responsabilidades.

Si tiene una tarjeta de crédito de la empresa, esperamos que:

- La proteja lo mejor que pueda. No la deje desatendida.
- Denuncie el robo o la pérdida lo antes posible .
- La utilice sólo para las razones aprobadas. Siga las instrucciones de esta política y no utilice la tarjeta para gastos personales o no autorizados (por ejemplo, comida, refrescos, alcohol).
- Guarde los recibos y entréguelos dentro de las 24 horas siguientes a la compra, con el propósito del gasto escrito en el recibo.

Esperamos que cumpla con la política de la empresa en materia de tarjetas de crédito y es posible que tengamos que tomar medidas si las incumple. Por ejemplo:

- Si incurre en gastos personales o no autorizados, tendrá que pagarlos usted mismo. Si lo hace sistemáticamente, puede enfrentarse a medidas disciplinarias que pueden incluir la pérdida del derecho a tener una tarjeta de crédito o incluso el despido, dependiendo del importe y el tipo de gastos.
- Si pierde un recibo, deberá informar inmediatamente al departamento de contabilidad. Podemos encontrar una solución si esto ocurre raramente, pero si



no presenta los recibos de forma constante, puede perder el derecho a tener una tarjeta de la empresa.

- Si no presenta los gastos a tiempo en repetidas ocasiones perderá los privilegios a tener una tarjeta de crédito de la empresa.
- Dar una tarjeta de crédito de la empresa a personas no autorizadas o abusar de los límites de gastos puede suponer la suspensión o el despido.
- Nuestra empresa tiene derecho a revisar el uso de su tarjeta de crédito y a retirarla si se percibe un uso inadecuado.

## **6. Política de uso de vehículos de la empresa y conducción segura**

La empresa pone a disposición de los empleados vehículos para uso comercial en asuntos designados por la empresa y reembolsa a los empleados por el uso comercial de los vehículos personales de acuerdo con las siguientes normas. La empresa se reserva el derecho de modificar o anular esta política en cualquier momento.

- Los empleados autorizados a conducir por cuenta de la empresa deben informar a su supervisor de cualquier cambio que pueda afectar a su capacidad legal o física para conducir o a la continuidad de su seguro.
- Los empleados que conduzcan un vehículo por cuenta de la empresa deben actuar con la debida diligencia para conducir con seguridad, utilizar el cinturón de seguridad en todo momento mientras conducen y mantener la seguridad del vehículo y su contenido. Está estrictamente prohibido el uso de teléfonos móviles (incluidos los mensajes de texto) mientras se está al volante de un vehículo en movimiento que se utiliza para asuntos de la empresa. Los empleados son responsables de las infracciones o multas que cometan al conducir. Las infracciones, mientras se encuentre en un vehículo de la empresa, deben ser comunicadas a la oficina.
- Los empleados deben informar a la oficina sobre cualquier accidente, robo o daño malicioso que involucre a un vehículo de la empresa, independientemente de la magnitud del daño o de la ausencia de lesiones. Dichos informes deben realizarse lo antes posible y a más tardar 24 horas después del incidente. Se espera que los empleados cooperen plenamente con las autoridades en caso de un accidente. Sin embargo, los empleados no deben declarar voluntariamente como respuesta a preguntas que no sean de los agentes de investigación.

- Los empleados no están autorizados, en ninguna circunstancia, a conducir un vehículo de la empresa o un vehículo personal para asuntos de la empresa cuando un impedimento físico o mental provoque que el empleado no pueda conducir con seguridad. Además, los empleados no podrán conducir ningún vehículo de la empresa en ningún momento ni conducir ningún vehículo personal mientras estén en la empresa mientras estén usando o consumiendo alcohol, drogas ilegales o medicamentos recetados que puedan afectar su capacidad para conducir. Estas prohibiciones incluyen las circunstancias en las que el empleado es temporalmente incapaz de conducir un vehículo de forma segura o legal debido a un impedimento, enfermedad, medicamento o intoxicación.

## **NORMAS Y REGLAMENTOS**

### **A. TRABAJO EN EQUIPO Y SERVICIO AL CLIENTE**

Como pudo notar en nuestra Declaración de Objetivo, nuestro principal objetivo es ofrecer un producto y prestar un servicio excelente a nuestros clientes. Nuestro éxito es resultado de superar sistemáticamente las expectativas de nuestros clientes.

Para rendir a este nivel, es esencial que todos los empleados/departamentos de **Addison Drywall** funcionen como un equipo. Sin importar su función laboral, usted es un miembro del equipo que presta servicios a los clientes, porque todos nuestros trabajos están relacionados y dedicados a ese fin.

Como miembro de un equipo, no trabaja aislado, porque la cantidad y la calidad del trabajo que realiza afecta a sus compañeros y, en última instancia, al cliente. Esperamos que se imponga un alto nivel de exigencia en el trabajo que realiza, en la forma de comunicarse y en la manera de relacionarse con los demás.

### **B. NORMAS DE CONDUCTA**

Toda organización requiere un conjunto de normas para que el grupo en su conjunto pueda funcionar sin problemas y con seguridad para cumplir sus objetivos. Esto es particularmente cierto en **Addison Drywall**, donde cualquier incumplimiento de los altos estándares de conducta puede afectar al bienestar de los co-empleados, residentes y clientes. Como la seguridad y la comodidad de todos dependen de estas normas, los

infractores pueden ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido. Pedimos la cooperación de todos los empleados de **Addison Drywall** en el cumplimiento de estas políticas.

En otras partes de este Manual del Empleado figuran otras normas de conducta. Obviamente, no es posible enumerar todos los tipos de conducta que pueden dar lugar a una acción disciplinaria. Por lo tanto, debe hablar con su supervisor si no está seguro de lo que debe hacer en una situación determinada. Los siguientes tipos de conducta están absolutamente prohibidos:

1. Abuso, maltrato, acoso o amenaza a un cliente, compañero de trabajo u otro empleado, ya sea físico, verbal o psicológico.
2. Falsificación de la solicitud de empleo u otros registros de empleados.
3. Insubordinación.
4. Utilizar un lenguaje soez y/o abusivo.
5. Fumar en zonas no autorizadas.
6. Holgazanear o dormir en el trabajo durante la jornada laboral del empleado.
7. Publicar o eliminar boletines o avisos sin autorización.
8. Descuidar la apariencia, el uniforme, la vestimenta o la higiene personal.
9. Ser deshonesto.
10. Cometer un delito.
11. Violar las normas de seguridad.
12. Registrar la entrada o la salida de otro empleado en uAttend, informar de la hora de llegada o de la hora de salida de otro empleado o solicitarle a otro empleado que registre el su tiempo en uAttend.
13. Retrasos, absentismo o ausencia no autorizada de un empleado en el lugar de trabajo durante su jornada laboral.
14. Conducta inmoral, indecente o desordenada de cualquier naturaleza en las instalaciones de **Addison Drywall** o en cualquier obra de **Addison Drywall**
15. Uso y/o posesión no autorizada de narcóticos, drogas peligrosas, bebidas o sustancias embriagantes o estar bajo la influencia de intoxicantes o drogas en los locales o durante las horas de trabajo.
16. Amenazar, intimidar, coaccionar o pelear con otro compañero de trabajo o

empleado de palabra o de hecho, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo o de las instalaciones de **Addison Drywall**.

17. Crear o contribuir a una condición insegura o insalubre por acción u omisión o participar en "payasadas" en la propiedad de **Addison Drywall** o en el sitio de trabajo de **Addison Drywall**.
18. Posesión no autorizada de bienes pertenecientes a **Addison Drywall**, de otro empleado o de un cliente o visitante de **Addison Drywall**.
19. Destruir negligente o deliberadamente o el mal uso de la propiedad que pertenece a **Addison Drywall** o de un cliente o visitante de **Addison Drywall, Inc**.
20. La posesión, uso, copia o lectura no autorizada de los registros de **Addison Drywall** divulgar información contenida en dichos registros a personas no autorizadas.
21. Mala actitud o falta de respeto a la gerencia, supervisores o clientes de **Addison Drywall**.
22. Y cualquier acto de mala conducta, incompetencia, o cualquier violación de este Manual del Empleado que pueda, a la sola discreción de la gerencia, ser motivo de acción disciplinaria y/o terminación del empleo.
23. El uso del teléfono móvil durante las horas de trabajo, excepto en caso de emergencia.
24. La divulgación de la identidad de cualquier cliente de **Addison Drywall** o la ubicación del sitio de trabajo de cualquiera de los clientes de **Addison Drywall** a cualquier tercero fuera de **Addison Drywall**, incluidos, entre otros, mensajes en redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, etc.
25. Cualquier negativa a someterse a una prueba de drogas solicitada por la gerencia o la violación de la Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de **Addison Drywall**

### **C. NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD**

1. La seguridad en el trabajo es responsabilidad de cada miembro del equipo. La seguridad en el trabajo consiste a menudo en aplicar el sentido común a una situación. Utilice el sentido común y manténgase alerta en el trabajo en todo momento.

2. **Todas las lesiones** deben ser notificadas a su supervisor inmediatamente, incluso si la lesión parece ser menor.
3. Presentar información falsa o fraudulenta al reportar una lesión a **Addison Drywall** o a su Compañía de Seguros de Compensación Laboral es un delito de tercer grado y será causa de despido y negación de los beneficios de salarios y pérdidas médicas.
4. Los empleados que se encuentren bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo o con la más mínima alteración física, serán objeto de despido inmediato. Los empleados que tomen medicamentos recetados deben notificar al supervisor antes del comienzo del turno.
5. Si al presentarse al trabajo se siente enfermo o está emocionalmente alterado debido a problemas personales, coméntelo con su supervisor antes de empezar a trabajar.
6. Informe inmediatamente a su supervisor sobre cualquier condición insegura, independientemente de que la condición insegura le afecte directamente.
7. Si en algún momento no está seguro de cómo realizar el trabajo que se le ha encomendado: **DETÉNGASE Y CONSULTE CON SU SUPERVISOR.** Esto es por su seguridad y por la de sus compañeros de equipo.
8. No ponga en marcha ni haga funcionar ningún equipo cuando no estén colocadas las protecciones u otros dispositivos de seguridad.
9. No intente reparar o manipular el equipo que no funciona correctamente. Informe de la situación a su supervisor inmediatamente.
10. Todo empleado al que se le proporcione equipo de seguridad deberá utilizarlo mientras realice el trabajo para el que se le ha proporcionado.
11. Utilice el método correcto para levantar objetos. Levante con las piernas, no con la espalda. Si una carga es demasiado pesada o incómoda, solicite ayuda.
12. Todas las herramientas eléctricas y los cables deben tener un tercer cable a tierra positivo operativo. No debe utilizar herramientas y cables eléctricos sin conexión a tierra positiva. Las herramientas de doble aislamiento deben estar marcadas como tales.
13. No utilice líquidos inflamables, materiales tóxicos, productos químicos o ácidos a menos que esté autorizado e instruido en los procedimientos adecuados.

14. No fume en zonas que no estén específicamente designadas como zonas para fumadores.
15. Todos los empleados que conduzcan o sean pasajeros mientras estén en la empresa deben utilizar el cinturón de seguridad en todo momento.
16. Obedezca todas las señales de seguridad y advertencia en todo momento.

## **D. SEGURIDAD**

### **Seguridad general de los empleados**

**Addison Drywall** está comprometida con la seguridad y la salud de todos los empleados y reconoce la necesidad de cumplir con las normas que rigen la prevención de lesiones y accidentes y la seguridad de los empleados. Sin embargo, mantener un entorno de trabajo seguro requiere la cooperación continua de todos los empleados.

**Addison Drywall** tiene prácticas de seguridad y salud consistentes con las necesidades de nuestra industria. Si alguna vez tiene dudas sobre cómo realizar un trabajo de forma segura, es su responsabilidad solicitarle ayuda a su supervisor. Cualquier sospecha de condiciones inseguras y todas las lesiones que se produzcan en el trabajo deben ser notificadas inmediatamente. El cumplimiento de estas normas de seguridad se considera una condición del empleo. Por lo tanto, es un requisito que cada supervisor haga de la seguridad de los empleados una parte integral de sus funciones regulares de gestión. Es responsabilidad de cada empleado aceptar y seguir las normas y procedimientos de seguridad establecidos.

### **Notificación de problemas de seguridad**

De nuevo, **todos los accidentes, lesiones, riesgos potenciales para la seguridad, sugerencias de seguridad y cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad deben ser notificadas inmediatamente a su supervisor.** Si usted u otro empleado se lesiona, debe ponerse en contacto con organismos externos de respuesta a emergencias, si fuese necesario. Si una lesión no requiere atención médica, debe rellenar un formulario de informe de accidente de supervisor y empleado en caso de que necesite tratamiento médico más adelante

y para asegurar que se corrija cualquier riesgo de seguridad existente. El formulario de solicitud de prestaciones laborales por accidente laboral del empleado debe rellenarse en todos los casos en los que se haya producido una lesión que requiera atención médica.

La ley federal (Administración de Seguridad y Salud Laboral) exige que llevemos un registro de todas las enfermedades y accidentes que se produzcan durante la jornada laboral. La Ley Estatal de Compensación por Accidentes Laborales también puede exigirle que informe sobre cualquier enfermedad o lesión en el lugar de trabajo, *por más leve que sea*. Si no informa una lesión, puede poner en peligro su derecho a cobrar las compensaciones laborales, así como las prestaciones sanitarias. La OSHA también contempla su derecho a conocer los riesgos para la salud que puedan estar presentes en el trabajo. Si tiene alguna pregunta o duda, póngase en contacto con su supervisor para obtener más información.

## **SEPARACIÓN DEL EMPLEO**

### **A. Terminación del empleo**

**Addison Drywall** opera bajo el principio de empleo a voluntad. Esto significa que ni usted ni **Addison Drywall** han firmado un contrato sobre la duración de su empleo. Usted es libre de rescindir su contrato en cualquier momento, con o sin motivo. Del mismo modo, **Addison Drywall** tiene el derecho de terminar su empleo o de disciplinar, transferir o cambiar su puesto en cualquier momento, con o sin razón, de conformidad con la ley estatal y federal aplicable.

Ocasionalmente, debemos despedir a los empleados por su bajo rendimiento, por infringir nuestras normas de conducta o por otros motivos. Si le despedimos, trataremos de hacerlo de forma respetuosa y profesional.

### **B. Renuncia**

Si decide abandonar **Addison Drywall**, le agradeceremos que nos notifique con dos semanas de antelación. Haga saber a su supervisor inmediato el motivo de su renuncia. Puede ayudarle a corregir una condición insatisfactoria.

No se pagará ningún tiempo libre u otras prestaciones acumuladas, si existiesen, al

momento de la separación del empleo, ya sea por despido o renuncia.

### **C. Entrevistas de salida**

Al momento de la separación del empleo, la gerencia de **Addison Drywall** puede solicitar una entrevista de salida para discutir los motivos de su salida y cualquier otra impresión que pueda tener. Su opinión sería de gran ayuda. Se hará todo lo posible por mantener la confidencialidad de toda la información.

### **D. Devolución de propiedad de Addison Drywall**

Cualquier propiedad que se le entregue durante su empleo es propiedad de **Addison Drywall** y debe ser devuelta al momento de su separación del empleo. Usted será responsable por cualquier artículo perdido o dañado.

## **DECLARACIÓN DE CIERRE**

La Gerencia de **Addison Drywall, Inc.** le agradece que se haya tomado el tiempo de leer detenidamente nuestro Manual del Empleado.

La Gerencia espera que todos acaten y sigan las políticas establecidas y descritas. Sin embargo, se anima a todos los empleados a que aporten sus sugerencias y buenas ideas sobre cómo se puede hacer de **Addison Drywall** un lugar mejor para trabajar, mejorar nuestros puestos de trabajo y mejorar nuestros servicios a los clientes. Cuando vea una oportunidad de mejora, coméntelo con su supervisor. Ellos pueden ayudarle a llevar su idea a la atención de las personas de **Addison Drywall** que serán responsables de su posible implementación. Todas las sugerencias son valoradas y serán escuchadas.

Muy atentamente ,

*Stephen Addison*

Stephen Addison  
Presidente, Addison Drywall, Inc.



# COMPROBANTE DEL MANUAL DEL EMPLEADO

Yo, \_\_\_\_\_ (nombre en letra imprenta) certifico por el presente que he recibido y revisado (o se me ha mostrado una copia) del documento Manual del Empleado de **Addison Drywall, Inc.** y conozco dónde se guarda para uso de todos los empleados.

**Entiendo que este manual se entrega sólo con fines informativos y no es un acuerdo de empleo y que mi empleo es voluntario.** Además, entiendo que la organización se reserva el derecho a modificar, suspender o abandonar cualquiera o todas las disposiciones establecidas en este manual sin previo aviso.

Entiendo y acepto cumplir con las políticas, normas y regulaciones de **Addison Drywall, Inc.** Entiendo que mi empleo y mi compensación pueden ser terminados, con o sin causa, con o sin aviso, en cualquier momento, a opción de la organización o de mí mismo.

Firma del empleado \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Entiendo y acepto lo siguiente:

1. Todos los accidentes deben ser notificados inmediatamente a mi supervisor.  
(iniciales)
  
2. Addison Drywall acordará la asistencia médica en su centro de tratamiento médico designado.  
(iniciales)
  
3. Reconozco que Addison Drywall tiene una Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y acepto seguir esta política y acepto someterme oportunamente a las pruebas de drogas requeridas, incluidas las pruebas después de un accidente/sospecha razonable, conforme a lo requerido por esta política. Entiendo que si me niego a someterme a dichas pruebas o si tengo un resultado positivo confirmado en una prueba de drogas, incluida la marihuana medicinal, cualquier reclamación de compensación laboral que pueda presentar puede ser denegada y que la violación de la Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas resultará en mi despido inmediato.  
(iniciales)
  
4. Reconozco que Addison Drywall se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro sin discriminación por raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, discapacidad o edad. Si encuentro u observo cualquier tipo de discriminación o acoso ilegal dirigido a mí o hacia otro empleado, notificaré inmediatamente dichas acciones ilegales a la gerencia conforme a las políticas contenidas en el Manual del Empleado.

------(iniciales)