Política de vacaciones para empleados asalariados

1.0 PROPÓSITO

Proporcionar vacaciones anuales pagadas a todos los empleados asalariados de tiempo completo. La cantidad de vacaciones se determinará en base al tiempo total de Servicio Continuo con Packaging Corporation of America (PCA o la Compañía).

2.0 ALCANCE

2.1 Esta política rige para todos los empleados asalariados de tiempo completo exentos y no exentos que trabajan regularmente más de 30 horas a la semana.

2.2 Esta política no se aplica para las cooperativas ni las pasantías. (Por favor consulte la Política de Cooperativas/Pasantías).

3.0 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

3.1 La elegibilidad a las vacaciones se determinará en base al tiempo de Servicio Continuo con la Compañía. El Servicio Continuo se define de acuerdo con los siguientes factores:

- Cualquier empleo de tiempo completo con la Compañía sin que haya habido ninguna interrupción de más de un (1) año en el servicio. El servicio con otras entidades de PCA (adquiridas o subsidiarias) también contará para el propósito de determinar la elegibilidad a las vacaciones.
- El servicio previo no será reconocido si el empleo con la Compañía finalizó y la recontratación se llevó a cabo más de 365 días luego de la fecha de finalización.
- Aquellos empleados que se encuentran ausentes con permiso seguirán recibiendo crédito por Servicio Continuo durante el permiso aprobado de ausencia.

3.2 A partir del 1º de enero de cada año, todos los empleados (excepto aquellos empleados en su primer año de servicio parcial) recibirán vacaciones que pueden tomar en el año calendario como se indica a continuación:

Años de servicio	Semanas de vacaciones
Menos de cinco (5) años	Tres (3) semanas
Cinco (5) a 14 años	Cuatro (4) semanas
15 a 19 años	Cinco (5) semanas
20 años o más	Seis (6) semanas

3.3 Primer año de servicio parcial

- Un nuevo empleado recién contratado recibirá una parte proporcional de vacaciones por el año calendario parcial de empleo. La cantidad proporcional se determinará en base al número de meses calendario completos de empleo que se prevé que el empleado completará en el año y se calculará en base a 1.25 días al mes.
- Ejemplo: Se prevé que un empleado contratado en el mes de febrero complete diez (10) meses completos de empleo dentro del primer año de servicio parcial. El empleado recibirá 13 días de vacaciones.
- Ejemplo: Se prevé que un empleado contratado en el mes de octubre complete dos (2) meses completos de empleo dentro del primer año de servicio parcial. El empleado recibirá 3 días de vacaciones.

3.4 Todas las vacaciones deben tomarse en incrementos de un día completo a menos que se especifique lo contrario en el Anexo (cuando corresponda).

3.5 Las vacaciones sin usar no se pagarán al final del año calendario a menos que el gerente del empleado lo apruebe por adelantado.

3.6 Los empleados deberán comunicarse con sus gerentes para programar las vacaciones. La Compañía hará todo lo posible para responder a las solicitudes de vacaciones. Sin embargo, en caso de surgir circunstancias excepcionales, la Compañía se reserva el derecho de cancelar las vacaciones programadas. La cancelación de vacaciones programadas se considerará como un último recurso y solamente se hará cuando sea necesario para cumplir con las demandas y expectativas de clientes externos.

4.0 PAGO DE LAS VACACIONES CUANDO SU EMPLEO SE DÉ POR TERMINADO

4.1 Los empleados recibirán un pago por las vacaciones que no utilizaron de forma proporcional cuando su empleo se dé por terminado.

- Ejemplo: Después de cuatro años, un empleado finaliza su relación laboral con la Compañía en el mes de junio. Al momento de la finalización de la relación laboral, el empleado había tomado una (1) semana de vacaciones. Debido a que la relación laboral terminó en el 6º mes del año calendario, el empleado tiene derecho a un pago proporcional de hasta 6/12 (60 horas) de sus vacaciones. Ya que el empleado había tomado una (1) semana o 40 horas, tendría derecho a recibir un pago por 20 horas de vacaciones.

- Ejemplo: En su sexto año, el empleo de un empleado finaliza en el mes de octubre. Para entonces, el empleado había tomado tres (3) semanas de vacaciones. Debido a que la relación laboral terminó en el 10º mes del año calendario, el empleado tiene derecho a un pago proporcional de hasta 10/12 (133 horas) de sus vacaciones. Ya que el empleado había tomado tres (3) semanas o 120 horas, tendría derecho a recibir un pago por 13 horas de vacaciones.