

Póliza de Vacaciones de la Oficina

Elegibilidad:

Los empleados de la oficina de tiempo completo y tiempo parcial son elegibles para tiempo de vacaciones después de los 30 días de servicio en el año calendario de contratación y al 1ro de Enero de cada año calendario subsiguiente.

Empleados cubiertos:

Empleados y gerencia de la oficina ubicados en oficinas de campo residenciales, oficinas de servicios públicos, oficinas de campo comerciales, oficinas de campo de Resource Group, Instituto Davey, Davey Corporativo y talleres regionales.

Beneficios:	Beneficio de Vacaciones
Año de contratación	
Fecha de contratación antes de 1ro de Octubre	1 semana
Fecha de contratación después de 1ro de Octubre	2 días
Año 1*	
Fecha de contratación antes de 1ro de Octubre	2 semanas
Fecha de contratación después de 1ro de Octubre	1 semana
Año 2 al año 6*	2 semanas
Año 7 al año 14*	3 semanas
Año 15 en adelante*	4 semanas

*Año calendario en el que el empleado tiene el aniversario mencionado.

Póliza de Vacaciones de la Oficina

Uso del Tiempo Libre Pago de la Oficina

- Las vacaciones de la oficina deben tomarse el mismo año en que se acumulan. Si un empleado se toma vacaciones antes de acumularlas, y su empleo termina, el empleado no deberá reembolsar el tiempo de vacaciones tomadas, pero no acumulado.
- Un empleado de tiempo parcial recibirá los beneficios de arriba divididos a la mitad y redondeando hacia arriba al día más cercano.
- Las vacaciones deben usarse al 31 de Diciembre de cada año o se pierden y no pueden cobrarse ni transferirse al año calendario siguiente a menos que la ley estatal indique lo contrario. Excepto cuando lo requiera la ley, las vacaciones deben usarse al 31 de Diciembre de cada año o se pierden, sin poder transferirse al año calendario siguiente. Estados que no permiten políticas de vacaciones de 'úselas o piérdalas', son California, Montana, Nebraska, North Dakota, Rhode Island y Wyoming.
- Si el empleo termina antes del 31 de Diciembre, las vacaciones acumuladas para ese año serán prorrateadas (ej.: si el empleo termina el 31 de Marzo y el empleado es elegible para acumular 2 semanas de vacaciones pagadas, en el despido se calcula 10 días por 3/12 lo que equivale a 2.5 días menos la cantidad de vacaciones tomadas). Excepto donde la ley lo requiera, no hay cobro de tiempo de vacaciones sin usar.