



The Premier Source for Electrical Staffing

MANUAL DEL EMPLEADO DE CAMPO

VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2025

*Este manual sustituye a todos los manuals o guías anteriores y reemplaza todos los materiales orales y escritos anteriores relacionados con las políticas y procedimientos de Premier Electrical Staffing, LLC. Se aplica de forma prospectiva a todas las políticas en adelante. Premier Electrical Staffing, LLC se reserva el derecho de cambiar, añadir o eliminar políticas, procedimientos, prácticas y beneficios según sea necesario, a su entera y absoluta discreción y según lo permita la ley.

**Este manual no crea un contrato de trabajo por un período específico o de duración determinada, y no altera su condición de empleado «a voluntad» según la legislación de Carolina del Norte.

Oficina corporativa:
7901 Strickland Road, Suite 109
Raleigh, NC 27615

Tabla de Contenido

Declaración Introductoria	4
Empleo a Voluntad (At-Will).....	4
Valores Fundamentales.....	5
Nuestras Expectativas	5
Prueba Previa al Empleo	6
Registros de Autorización de Trabajo.....	6
Igualdad de Oportunidades en el Empleo	7
Política de Acomodaciones Razonables para Personas Cualificadas con Discapacidades.....	7
Política de Acomodaciones Religiosas	8
Prohibición del Acoso y la Discriminación Ilegal.....	8
Filosofía de Puertas Abiertas	10
Remuneración	10
Reglas de Registro de Tiempo.....	10
Horas Extra	11
Política de Asistencia.....	11
Política de Lactancia y Acomodaciones por Embarazo en el Lugar de Trabajo	13
Trabajos Cubiertos por la Ley Davis Bacon	14
LEY CHIPS	15
Licencia Específica por Estado.....	15
Derechos Federales de Licencia Familiar y Médica «FMLA»	15
Notificación de Derechos Bajo la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)	22
Servicio como Jurado	23
Voto.....	24
Normas de Conducta y Política Disciplinaria	24
Política sobre Redes Sociales	26
Vestimenta, Aseo Personal y Hábitos Personales en el Lugar de Trabajo.....	26

Actitudes, Ética Laboral y Normas de Conducta	27
Renuncia.....	27
Seguridad	28
Salud en el Lugar de Trabajo y Consideraciones Médicas	29
Enfermedades Transmisibles	30
Drogas y Alcohol.....	32
Reconocimiento del Manual del Empleado de Campo y del Empleo a Voluntad (At-Will)	34

Declaración Introductoria

¡Bienvenido a Premier Electrical Staffing, LLC! Este manual está diseñado para familiarizarle con nuestra organización y proporcionarle información sobre las condiciones de trabajo, los beneficios para los empleados y algunas de las políticas que afectan a su empleo.

Debe leer, comprender y cumplir con todas las disposiciones del manual. Este manual describe muchas de sus responsabilidades como empleado y resume los programas desarrollados por Premier Electrical Staffing, LLC. Debe utilizarse junto con los «Manuales» de Premier Electrical Staffing, LLC, que describen las responsabilidades laborales más específicas relacionadas con su puesto en Premier Electrical Staffing, LLC.

Este manual no es un contrato de trabajo. Las políticas establecidas en este manual no deben interpretarse como obligaciones contractuales de ningún tipo. Ningún manual del empleado puede prever todas las circunstancias o preguntas sobre la política, y puede surgir la necesidad de cambiar las políticas descritas en el manual. Premier Electrical Staffing, LLC se reserva el derecho de revisar, complementar o rescindir cualquier política o parte del manual cuando lo considere apropiado, a su entera y absoluta discreción.

Los empleados serán responsables de mantenerse al día con cualquier modificación que se realice en este manual para empleados de oficina. Se pondrá a disposición de cualquier empleado una copia del manual actualizado más reciente en cualquier momento que lo solicite, y se mantendrá una copia en un área común para empleados.

Empleo a Voluntad (At-Will)

Su empleo en Premier Electrical Staffing, LLC es «a voluntad». Todos los empleados son a voluntad, lo que significa que pueden ser despedidos en cualquier momento, con o sin previo aviso, y por cualquier motivo legal. Los empleados también son libres de renunciar en cualquier momento y por cualquier motivo. Cualquier relación laboral que no sea a voluntad debe establecerse por escrito y estar firmada por el Presidente y Director Ejecutivo de Premier Electrical Staffing, LLC.

Declaraciones de Misión

MISIÓN CORPORATIVA/DE LA EMPRESA

En Premier Electrical Staffing, LLC, nos impulsa nuestro compromiso de servir a nuestros clientes y nuestra atención al detalle. Proporcionamos personal preseleccionado, competente y debidamente clasificado para todos los niveles de trabajos eléctrico comerciales e industriales. Nos esforzamos por hacer que la experiencia de nuestros clientes y empleados sea lo más gratificante posible.

Nuestros empleados son nuestro mayor activo y los enviamos al campo para desempeñarse con los más altos estándares. Antes de ser contratados y asignados a un trabajo, todos los empleados son evaluados en sus conocimientos sobre el sector eléctrico mediante pruebas escritas y prácticas. Nos enorgullece que cada una de nuestras sucursales proporcione a los contratistas empleados cualificados y fiables. Nuestro objetivo es superar las expectativas de nuestros clientes.

Valores Fundamentales

- **Fiabilidad:** Nos enorgullecemos de nuestra fiabilidad. Cumplimos lo que prometemos entre nosotros y a nuestros clientes.
- **Relaciones:** Valoramos nuestras relaciones con nuestros clientes y nuestros empleados, y hacemos todo lo posible por construir y mantener buenas relaciones.
- **Excelente Servicio:** Esta es la piedra angular de lo que hacemos en Premier Electrical Staffing, LLC. Ya sea prestando un servicio a nuestros empleados o a uno de nuestros muchos clientes, nuestro principal objetivo es ofrecer un servicio atento y cortés.
- **Calidad:** Seleccionamos a nuestros empleados centrándonos en la calidad de su rendimiento para garantizar a nuestros clientes un funcionamiento sin problemas durante y después de la finalización del trabajo.
- **Seguridad:** Nuestro lema es «La seguridad es lo primero». Nos comprometemos a educar continuamente a nuestros empleados en materia de seguridad en obras comerciales e industriales y en el uso adecuado de los equipos de seguridad. Todos nuestros empleados deben superar la prueba de seguridad general en la construcción en el momento de su contratación.
- **Empleados:** Apoyamos el éxito de todos y cada uno de nuestros empleados y les ofrecemos oportunidades de crecimiento mientras trabajan. Nuestros empleados de campo son una de las principales razones por las que nuestra empresa ha crecido hasta lo que es hoy y lo que será mañana.

Nuestras Expectativas

En Premier, nos comprometemos a mantener un entorno seguro, profesional y de alto rendimiento en el ambiente laboral. Para respaldar este compromiso, todos los empleados se someten a entrevistas comprensivas y son evaluados en función de sus conocimientos técnicos y prácticas de seguridad en la construcción.

Tomamos todas las medidas necesarias para garantizar que nuestro personal cumpla o supere los estándares de nuestros clientes. Premier ofrece verificaciones de antecedentes a nivel nacional y puede facilitar pruebas de detección de drogas tanto internas como

externas, de acuerdo con los requisitos del proyecto de nuestro cliente. Nuestro objetivo es garantizar que los lugares de trabajo de nuestros clientes cuenten con profesionales confiables, calificados y conscientes de la seguridad.

Prueba Previa al Empleo

Premier Electrical Staffing, LLC se toma muy en serio su obligación de proporcionar un entorno seguro y fiable a sus clientes y empleados. Por lo tanto, exige a los solicitantes de empleo que se sometan a una prueba de detección de sustancias tóxicas antes de su contratación. El incumplimiento o negarse a someterse a la prueba dará lugar a la retirada de la oferta de empleo condicional y/o al despido si se ha contratado al solicitante antes de recibir los resultados de la prueba de detección de sustancias tóxicas. No se pedirá a ningún solicitante que se someta a una prueba a menos que se le haya hecho una oferta de empleo. Las ofertas de empleo están condicionadas a un resultado negativo en la prueba.

Registros de Autorización de Trabajo

Premier Electrical Staffing, LLC participa en el sistema de verificación electrónica (E-Verify) para verificar electrónicamente la autorización de trabajo de los empleados recién contratados. E-Verify es un programa basado en Internet que compara la información del formulario I-9 de un empleado con los datos contenidos en los registros federales de la Administración del Seguro Social y el Departamento de Seguridad Nacional para confirmar la elegibilidad para el empleo. La empresa no utiliza E-Verify para preseleccionar a los solicitantes de empleo.

La empresa se compromete a cumplir todos los términos y condiciones de E-Verify. Los empleados que no impugnen una Tentativa No Confirmación Provisional o que reciban una No Confirmación Definitiva o una ausencia sin justificación estarán sujetos a la rescisión inmediata de su contrato de trabajo. La empresa no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso prohibida por las leyes federales, estatales o locales, incluido el trato discriminatorio basado en el origen nacional o la ciudadanía de una persona. Los empleados que crean haber sido objeto de discriminación o acoso prohibidos, incluso durante el proceso del formulario I-9 y E-Verify, deben informar inmediatamente del asunto, tal y como se describe con más detalle en las políticas relativas a la discriminación y el acoso establecidas en este manual. La empresa prohíbe las represalias contra los empleados por presentar este tipo de denuncias.

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Premier Electrical Staffing, LLC es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina a nadie por motivos de raza, religión, color, origen nacional, edad, sexo, orientación sexual, embarazo, discapacidad, posesión de células falciformes o rasgo de hemoglobina C, pruebas e información genéticas, el estado serológico respecto al VIH o el SIDA, el uso legal de productos legales fuera del trabajo, siempre que dichas actividades no afecten negativamente al rendimiento laboral o a la seguridad de otros empleados, el testimonio o la asistencia en procedimientos o investigaciones relacionados con productos químicos peligrosos, el servicio como jurado, el servicio en la Guardia Nacional, la participación en actividades protegidas por la Ley de Discriminación Laboral por Represalias de Carolina del Norte, o cualquier otra categoría protegida por las leyes federales, estatales o locales. Nuestra intención es mantener un entorno libre de intimidación discriminatoria ilegal de cualquier tipo o forma. Esta política se aplica a todos los aspectos de la relación laboral relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo, incluyendo la selección, la contratación, la remuneración, la promoción, el traslado, las medidas disciplinarias y todos los demás términos y condiciones de empleo. Todas las decisiones relacionadas con el empleo se tomarán sin discriminación ilegal por cualquier motivo prohibido.

Política de Acomodaciones Razonables para Personas Cualificadas con Discapacidades

Premier Electrical Staffing, LLC no discriminará a las personas calificadas con discapacidades en ningún aspecto de su empleo y se compromete a cumplir con la Ley de Enmiendas de la ADA de 2008, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 y sus equivalentes estatales y locales, si procede. Reconocemos que algunas personas con discapacidades pueden necesitar adaptaciones razonables en el trabajo. Si actualmente tiene una discapacidad o la adquiere durante su empleo y cree que necesita una adaptación razonable para desempeñar las funciones esenciales de su trabajo, debe ponerse en contacto con el departamento de Recursos Humanos. Premier Electrical Staffing, LLC proporcionará adaptaciones razonables a las personas calificadas con discapacidad, siempre que dichas adaptaciones no supongan una carga indebida para Premier Electrical Staffing, LLC.

Política de Acomodaciones Religiosas

Premier Electrical Staffing, LLC respeta las religiosas creencias, prácticas y observancias de todos los empleados y realizará acomodaciones para dichas observancias cuando exista una acomodación razonable que no suponga una dificultad excesiva para las operaciones de la empresa. Los empleados que deseen una adaptación religiosa deben presentar una solicitud por escrito al departamento de Recursos Humanos.

Prohibición del Acoso y la Discriminación Ilegal

Premier Electrical Staffing, LLC se esfuerza por mantener un entorno libre de discriminación y acoso ilegales, en cualquiera de sus formas, en el que los empleados se traten entre sí, a los clientes y a los visitantes con respeto, dignidad y cortesía. Esta política se aplica a todas las fases del empleo, incluyendo, entre otras, la selección, las pruebas, la contratación, los ascensos, los descensos, los traslados, los despidos, las rescisiones, los remuneración, la concesión de beneficios y la capacitación.

Comportamientos Prohibidos

Premier Electrical Staffing, LLC no tolera ni tolerará ningún tipo de discriminación o acoso hacia nuestros empleados, solicitantes de empleo o nuestros clientes. Las conductas discriminatorias ilegales o las conductas caracterizadas como acoso, tales como las que se definen a continuación, están estrictamente prohibidas y pueden dar lugar a medidas disciplinarias inmediatas y apropiadas, que pueden incluir el despido.

El término «acoso» incluye, entre otros: insultos, bromas y otras conductas verbales o físicas relacionadas con el género de una persona (incluido el embarazo), la orientación sexual, la raza, el color, la religión, el origen nacional, la edad, la discapacidad, la condición militar, o cualquier otra categoría protegida por la legislación federal, estatal o local, que interfiera de manera injustificada en el rendimiento laboral de una persona, en el trato a los clientes o que cree un entorno de trabajo grave y persistentemente hostil que altere las condiciones de empleo definidas por la ley.

El «**acoso sexual**» incluye conductas sexuales no deseadas, como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, contacto físico ofensivos u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Dicha conducta puede constituir acoso sexual cuando se convierte en una condición explícita o implícita para el empleo; se utiliza como base para tomar decisiones laborales; o cuando interfiere de manera irrazonable en el rendimiento laboral de una persona y crea un entorno de trabajo severamente hostil que altera los términos y condiciones de empleo definidos por la ley.

Algunos ejemplos de los tipos de conducta cubiertos por esta política incluyen: demandas o presiones sutiles para obtener favores sexuales acompañadas de una promesa de trato laboral favorable o una amenaza relacionada con el empleo; coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales repetidas; abuso verbal continuado y repetido de naturaleza sexual; comentarios y bromas de carácter sexual; comentarios gráficos o degradantes sobre la apariencia de un empleado o exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugerentes, incluyendo dibujos animados y mensajes vulgares; y cualquier contacto físico o caricia no deseada, como palmadas, pellizcos o roces repetidos contra el cuerpo de otra persona.

Dicha conducta puede constituir acoso sexual independientemente de si se produce entre miembros de la dirección, entre miembros de la dirección y los empleados, entre los propios empleados, o si está dirigida a los empleados por parte de personas ajenas a la empresa que realizan negocios con la misma, independientemente de su género.

Acoso por Parte de Personas Ajenas a la Empresa

Premier Electrical Staffing, LLC también se esforzará por proteger a los empleados, en la medida de lo posible, del acoso por parte de personas ajenas a la empresa en el lugar de trabajo, incluidos clientes, visitantes y proveedores.

Procedimiento de Quejas e Investigación

Cualquier empleado que desee reportar un incidente de acoso sexual real o presunto, u otro tipo de acoso o discriminación ilegal, debe informar inmediatamente del asunto a su supervisor inmediato. Si su supervisor inmediato no está disponible, o si cree que no sería apropiado ponerse en contacto con esa persona, debe ponerse en contacto con el Vicepresidente de Recursos Humanos. Alternativamente, si su supervisor inmediato o el Vicepresidente de Recursos Humanos no están disponibles, o si cree que no sería apropiado ponerse en contacto con ninguna de estas personas, puede ponerse en contacto con otro supervisor de Premier Electrical Staffing, LLC.

Premier Electrical Staffing, LLC llevará a cabo una investigación inmediata con la mayor confidencialidad posible dadas las circunstancias. Los empleados que planteen sus inquietudes y presenten denuncias de buena fe, con la creencia razonable de que se ha producido una práctica laboral ilegal, podrán hacerlo sin temor a represalias. Al mismo tiempo, los empleados tienen la obligación de cooperar con Premier Electrical Staffing, LLC en la aplicación de esta política y en la investigación y resolución de cualquier denuncia de este tipo.

Cualquier persona que haya incurrido en una conducta que infrinja esta política estará sujeta a medidas disciplinarias adecuadas, que pueden llegar a incluir el despido.

Filosofía de Puertas Abiertas

Premier Electrical Staffing, LLC se compromete en mantener una comunicación abierta entre los miembros del equipo y la gerencia. No dude en solicitar información o asesoramiento a los miembros de la gerencia sobre cualquier aspecto de su relación con Premier. Creemos que las preguntas, inquietudes o desacuerdos se resuelven mejor mediante un diálogo abierto. Esta filosofía es un reflejo de nuestro respeto por el individuo y de nuestra convicción de que la comunicación abierta es lo más propicio para un entorno de trabajo positivo.

Remuneración

Calendario de Pagos y Depósito Directo

Premier paga a los empleados de campo todos los viernes, a menos que ese día sea festivo, en cuyo caso el pago se procesará el día anterior. *Ejemplo:* si el día de Navidad cae en viernes, el pago se emitirá y depositará el jueves debido al horario bancario de ese día festivo.

Las deducciones obligatorias (como los impuestos) se descontarán de cada nómina de acuerdo con las leyes federales y estatales. También pueden aplicarse deducciones opcionales si decide inscribirse en los beneficios disponibles. Todos los salarios se pagan mediante depósito directo; Premier Electrical Staffing, LLC no ofrece cheques en papel. Para recibir su salario correctamente, cada empleado deberá firmar un formulario de autorización de depósito directo y se le entregará una tarjeta Wisely para que se pueda activar el depósito directo o se pueda configurar dicha tarjeta de pago en lugar del depósito directo si el empleado así lo decide.

Cuando un empleado deja su empleo, Premier le pagará su último sueldo dentro del plazo establecido por la legislación aplicable .

Cualquier pregunta sobre su salario, tarjeta de control horario o nómina debe dirigirse a su reclutador de Premier lo antes posible.

Reglas de Registro de Tiempo

Premier Electrical Staffing, LLC se esfuerza por cumplir estrictamente la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). La FLSA es una ley federal que protege a los empleados de prácticas salariales injustas y garantiza el pago del salario mínimo y las horas extras a los empleados no exentos que cumplan los requisitos. Las normas que se indican a

continuación están diseñadas para ayudar a nuestra organización a cumplir plenamente con la FLSA y garantizar que todos los empleados reciban un salario justo y legal. El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. Estas normas se aplican a todos los empleados, independientemente de su estado de exentos o no exentos.

Al firmar y enviar sus registros de horas trabajadas a su capataz de campo, usted certifica que están completos y que reflejan con exactitud todas las horas que ha trabajado.

Los empleados son responsables de mantener sus propios registros de horas con las personas con las que trabajan. No permita que otro empleado firme la entrada o salida por usted, y no firme la entrada o salida por ningún otro empleado. No manipule los equipos de control de horas. Introduzca la hora exacta en la que comienza y termina de trabajar en sus registros de horas.

Debe obtener la aprobación de su supervisor antes de trabajar más allá de su horario laboral habitual. Esto incluye el tiempo trabajado antes o después de su turno habitual, durante las pausas para comer no remuneradas o después del horario laboral en su casa o en otro lugar fuera de las instalaciones. Independientemente de dónde y cuándo realice cualquier trabajo fuera de su horario habitual, debe registrar con precisión el tiempo dedicado a todo el trabajo realizado en sus registros de horas. El incumplimiento estricto de esta política por parte de los empleados puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido.

Horas Extras

Las horas extras se definen como el tiempo trabajado por los empleados elegibles que exceda las 40 horas durante cualquier semana laboral, según lo exige la ley. La compensación por horas extras se pagará a los empleados elegibles según lo exige la ley. El pago de horas extras se basa en las horas reales trabajadas. Los tiempos de licencia y las vacaciones no se incluyen en el cálculo de las horas extras. A los empleados no exentos se les pagarán todas las horas trabajadas de acuerdo con las leyes federales y estatales; sin embargo, el incumplimiento por parte de un empleado de la obligación de obtener la aprobación para trabajar horas extras en conforme con esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Política de Asistencia

En Premier Electrical Staffing, LLC, la asistencia fiable es esencial para garantizar la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo, así como para satisfacer las expectativas de los clientes. Como empleado, usted desempeña un papel fundamental en

las operaciones diarias, y la asistencia constante es una parte fundamental de sus responsabilidades.

Presentarse al Trabajo

Se espera que los empleados se presenten puntualmente en el lugar de trabajo que se les haya asignado cada día laborable programado y que estén listos para comenzar a trabajar a la hora de inicio designada. Debe registrarse directamente con el capataz del lugar de trabajo al llegar cada día, ya que son los responsables de confirmar su asistencia al lugar.

Notificación de Ausencias o Tardanzas

Si no puede presentarse al trabajo o va a llegar tarde, debe notificarlo personalmente a las dos personas siguientes al menos dos horas antes de la hora de inicio prevista:

Capataz del lugar de trabajo: póngase en contacto con el capataz directamente por teléfono o mensaje de texto (según los protocolos de comunicación del lugar).

Su Reclutador de Premier: notifique a su reclutador asignado en Premier Electrical Staffing, LLC para que podamos coordinarnos con el cliente y garantizar la documentación adecuada.

Nota: Si no se notifica personalmente con ambas partes de manera oportuna, se puede considerar una ausencia injustificada y podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido y la inelegibilidad para futuros puestos de trabajo a través de Premier Electrical Staffing, LLC.

Ausencia sin Previo Aviso

Se produce una ausencia injustificada cuando no se presenta al trabajo y no se notifica al capataz y al reclutador según esta política exige. Esto se considera una infracción grave y puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido y la inelegibilidad para futuros puestos de trabajo a través de Premier Electrical Staffing, LLC.

Ausentismo o Tardanzas

Las ausencias o las tardanzas pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si tiene dificultades que puedan afectar a su asistencia, le animamos a que se comunique abiertamente con su reclutador lo antes posible.

Emergencias

Entendemos que pueden surgir emergencias y situaciones imprevistas. En tales casos, notifíquelo a su reclutador y capataz lo antes posible y proporcione cualquier información de seguimiento necesaria.

Política de Lactancia y Acomodaciones por Embarazo en el Lugar de Trabajo

Premier Electrical Staffing, LLC respeta y cumple con las leyes federales y estatales aplicables con respect a la lactancia en el lugar de trabajo. Esta política ofrece una orientación clara a los empleados temporales, que pueden trabajar en entornos difíciles, como obras de construcción o contenedores portátiles, garantizando que reciban el apoyo adecuado.

Tiempo de descanso

Proporcionamos **descansos razonables**, según sea necesario, durante un máximo de **un año** después del parto para extraer leche materna, de acuerdo con la ley federal (FLSA/PUMP Act) y los requisitos estatales/locales.

Los descansos deben programarse, cuando sea posible, de manera que coincidan con los períodos de descanso o comida existentes, pero deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de extracción de leche de la empleada.

Si la empleada está completamente exenta de sus funciones, el tiempo de descanso puede no ser remunerado más allá de los períodos de descanso remunerados; si no está completamente exenta, el tiempo se compensará como horas de trabajo.

Requisitos de espacio privado

Las empleadas temporales tendrán acceso a un lugar privado, limpio y que no sea un baño para extraer leche materna, incluso en entornos improvisados, como contenedores o remolques de obra. Las soluciones aceptables pueden incluir:

Una oficina remolque o sala de descanso designada, protegida de la vista, asegurada con una cerradura o un letrero; una estructura temporal y portátil (por ejemplo, una tienda de campaña cerrada con paredes) que ofrezca privacidad y un lugar para sentarse con una superficie plana; o una sección cerrada dentro de un contenedor, debidamente protegida, siempre que sea funcional para extraer y esté libre de intrusiones.

Estos espacios deben permitir a la empleada:

Estar completamente libre de obligaciones laborales durante el tiempo de extracción, tener acceso a una superficie plana (por ejemplo, una mesa o un banco), una silla y, cuando sea posible, electricidad, y tener acceso a un fregadero limpio y seguro cerca para lavarse las manos y enjuagar el equipo, o a un arreglo alternativo para la higiene básica.

Coordinación de Turnos y Espacios

Los supervisores o capataces deben garantizar la disponibilidad de un espacio adecuado para el bombeo según sea necesario, coordinando la cobertura para permitir el descanso de lactancia, respetando la privacidad marcando el espacio como ocupado o asegurándose de que no haya interrupciones, y entendiendo que la lactancia materna es una necesidad de salud, no opcional, y que las empleadas tienen derecho legal a esta acomodación.

Anti-Represalias

Las empleadas están protegidas contra represalias por ejercer su derecho a un descanso y a un espacio privado para la lactancia, incluidas las trabajadoras temporales. Se prohíbe cualquier acción adversa en respuesta a la solicitud de acomodaciones.

Leyes Estatales y Locales

Cuando la legislación estatal o local imponga **mayores protecciones** (por ejemplo, mayor duración, tiempo remunerado, requisitos de accesibilidad) que la legislación federal, se aplicarán esas obligaciones. La empresa cumplirá con todas las leyes aplicables.

Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas

La empresa también cumple con la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PWFA) y todas las leyes estatales y locales aplicables. La empresa proporcionará acomodaciones temporales o razonables a las solicitantes de empleo y empleadas embarazadas que reúnan los requisitos necesarios para adaptarse a sus limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas, a menos que ello suponga una dificultad excesiva. Si cree que necesita una acomodación relacionada con el embarazo, envíe una solicitud al departamento de Recursos Humanos.

Trabajos Cubiertos por la Ley Bacon-Davis

Premier Electrical Staffing, LLC cumple con todas las leyes y reglamentos federales aplicables con respecto a salarios y beneficios de la Ley Davis-Bacon en proyectos de construcción financiados o subvencionados por el gobierno federal y regidos por la Ley Davis-Bacon y los estatutos relacionados, incluyendo, entre otros, la Orden Ejecutiva 13706 de , implementada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Premier Electrical Staffing, LLC identificará los trabajos cubiertos y garantizará el cumplimiento de todas las leyes federales, estatales y locales aplicables. Si tiene alguna pregunta sobre si su trabajo cumple los requisitos para recibir salario o beneficios en virtud de la ley Davis-Bacon o leyes relacionadas, póngase en contacto con su reclutador o con nuestro departamento de cumplimiento.

Ley CHIPS

La Ley CHIPS (Creación de incentivos útiles para la producción de semiconductores) es una iniciativa federal de los Estados Unidos diseñada para fortalecer la fabricación, la investigación y el desarrollo de semiconductores a nivel nacional. Promulgada en 2022, la ley proporciona fondos e incentivos para apoyar el crecimiento de la industria de los semiconductores en los Estados Unidos, reducir la dependencia de las cadenas de suministro extranjeras y promover la seguridad nacional y la competitividad tecnológica.

Para las empresas que participan en proyectos relacionados con los semiconductores, la Ley CHIPS puede influir en el alcance del trabajo, los requisitos de cumplimiento y las oportunidades de iniciativas respaldadas por el gobierno. Se espera que los empleados que trabajan en proyectos financiados por CHIPS cumplan con todas las normas, reglamentos de seguridad y prácticas de presentación de informes aplicables asociados con los programas financiados por el gobierno federal.

Licencia Específica por Estado

Premier Electrical Staffing, LLC cumplirá con todas las leyes de licencia estatales y locales aplicables, incluidas, entre otras, aquellas que exigen a los empleadores conceder licencia para, entre otras cosas, la participación de los padres en la escuela, la solicitud de una orden por violencia doméstica, la participación en servicios de voluntariado para el socorro en casos de desastre y el ingreso en el servicio militar activo o de emergencia. Los empleados que se acojan a una licencia por un motivo especificado en la legislación estatal o local aplicable pueden utilizar cualquier tiempo libre remunerado disponible si desean que se les pague durante el tiempo libre; de lo contrario, la licencia generalmente no será remunerada, al menos que la legislación aplicable exija lo contrario. Los empleados que deseen acogerse a una licencia por un motivo especificado en la legislación estatal o local aplicable o que tengan preguntas sobre dicha licencia deben ponerse en contacto con el departamento de Recursos Humanos.

Derechos Federales de Licencia Familiar y Médica «FMLA»

En virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), los empleados que cumplan los requisitos tienen derecho a una licencia no remunerada con protección del empleo por determinados motivos familiares y médicos. La FMLA también garantiza que los beneficios de salud se mantengan durante el período de licencia.

Hasta 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses por:

El nacimiento y el cuidado de un hijo recién nacido; la acogida de un niño en régimen de adopción o acogida temporal; el cuidado de un cónyuge, hijo o progenitor con una enfermedad grave; la propia enfermedad grave del empleado; necesidades que cumplan los requisitos relacionados con el servicio militar de un miembro de la familia.

Hasta 26 semanas laborales de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave (licencia para cuidadores militares).

Requisitos:

Para ser elegible, el empleado debe haber trabajado para la empresa durante al menos 12 meses (no necesariamente consecutivos) y haber trabajado al menos 1250 horas durante los 12 meses anteriores al inicio de la licencia.

La licencia FMLA no es remunerada, pero los empleados pueden utilizar el tiempo libre remunerado acumulado, si lo tienen disponible. Al regresar de la licencia FMLA, los empleados generalmente tienen derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente. Premier Electrical Staffing, LLC cumple con todas las leyes federales y estatales aplicables de licencias, incluida la FMLA.

Hay una copia del aviso oficial de la FMLA (cartel) disponible en los lugares de trabajo, en las oficinas de Premier y a continuación. Si tiene alguna pregunta sobre su elegibilidad o desea solicitar una licencia FMLA, póngase en contacto con su reclutador o representante de Recursos Humanos.

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer.
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, to request FMLA leave you **must**:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing**:

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit dol.gov/fmla to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR



WH1420 REV 04/23

Sus derechos como empleado según la Ley de Licencia Médica y Familiar

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta **12 semanas** de trabajo en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas** de trabajo en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA **en un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando** menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta, **y**
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, **y**
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, **y**
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior, **o**
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, **o**
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe:**

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su empresa **puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique, **y**
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentre de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, **y**
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia

Su empresa **no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, **y**
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite dol.gov/agencies/whd/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
dol.gov/agencies/whd/espanol



FMLA: Derechos de Licencia para Familias de Militares:

Los empleados elegibles con un cónyuge, hijo, hija o padre en servicio activo cubierto o llamados al servicio activo cubierto en las Fuerzas Armadas (incluida la Guardia Nacional o las Reservas) pueden utilizar su derecho a 12 semanas de licencia para hacer frente a determinadas exigencias que cumplan los requisitos. Las exigencias que cumplen los requisitos pueden incluir la asistencia a determinados eventos militares, la organización de cuidados infantiles alternativos, la resolución de determinados asuntos financieros y legales, la asistencia a determinadas sesiones de asesoramiento y la asistencia a sesiones informativas de reintegración tras el despliegue.

La FMLA también incluye un derecho especial a licencia que permite a los empleados elegibles tomar hasta 26 semanas de licencia para cuidar a un familiar que sea miembro del servicio cubierto durante un período único de 12 meses.

Un miembro del servicio cubierto es:

Un miembro de las Fuerzas Armadas (incluidos los miembros de la Guardia Nacional o las Reservas) que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia, o se encuentre en situación de paciente ambulatorio, o esté en la lista de retirados temporales, por una lesión o enfermedad grave. Un veterano que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave y que haya sido miembro de las Fuerzas Armadas (incluidos la Guardia Nacional o las Reservas) en cualquier momento durante los cinco años anteriores a la fecha del tratamiento médico, la recuperación o la terapia.

En el caso de un miembro de las Fuerzas Armadas (incluido un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas), una lesión o enfermedad que haya sufrido el miembro en el cumplimiento de su deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas (o que existiera antes del comienzo del servicio activo del miembro y se agravara por el servicio en el cumplimiento de su deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas) y que pueda hacer que el miembro sea médicamente incapaz de desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o clasificación.

En el caso de un veterano que haya sido miembro de las Fuerzas Armadas (incluidos los miembros de la Guardia Nacional o las Reservas) en cualquier momento durante los cinco años anteriores a la fecha del tratamiento médico, la recuperación o la terapia, una lesión o enfermedad que reúna los requisitos y que haya sido sufrida por el miembro en el cumplimiento de su deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas (o que existiera antes del inicio del servicio activo del miembro y se agravara por el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas) y que se haya manifestado antes o después de que el miembro se convirtiera en veterano.

Beneficios y Protecciones:

Durante la licencia FMLA, el empleador debe mantener la cobertura médica del empleado en virtud de cualquier «plan de salud colectivo» en las mismas condiciones que si el empleado hubiera seguido trabajando. Al regresar de la licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reincorporados a sus puestos originales o equivalentes con un salario, beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes.

El uso de la licencia FMLA no puede dar lugar a la pérdida de ningún beneficio laboral acumulado antes del inicio de la licencia del empleado.

Requisitos de Elegibilidad:

Los empleados son elegibles si han trabajado para un empleador cubierto durante al menos un año, durante 1250 horas en los últimos 12 meses, y si el empleador tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas.

Cálculo del Período de 12 meses:

Premier Electrical Staffing, LLC medirá el período de 12 meses como un período de 12 meses consecutivos medido hacia atrás desde la fecha en que un empleado utiliza cualquier licencia en virtud de esta política. Cada vez que un empleado toma una licencia, la empresa calculará la cantidad de licencia que el empleado ha tomado en virtud de esta política en los últimos 12 meses y la restará de las 12 semanas de licencia disponibles, y el balance restante es la cantidad a la que el empleado tiene derecho en ese momento.

Definición de Condición de Salud Grave:

Una condición de salud grave es una enfermedad, lesión, discapacidad o afección física o mental que requiere pasar la noche en un centro médico o recibir tratamiento continuo por parte de un proveedor de salud profesional para una condición que impide al empleado desempeñar las funciones de su trabajo o impide al familiar cualificado participar en la escuela u otras actividades diarias.

Sujeto a ciertas condiciones, el requisito de tratamiento continuo puede cumplirse con un período de incapacidad de más de tres (3) días calendario consecutivos combinado con al menos dos (2) visitas a un proveedor de salud o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad debido a embarazo, o incapacidad debido a una condición crónica. Otras condiciones pueden cumplir con la definición de tratamiento continuo.

Uso de la Licencia:

El empleado no tiene que utilizar esta licencia de una sola vez. La licencia puede tomarse de forma intermitente o con un horario reducido cuando sea médicamente necesario. Los empleados deben hacer todo lo posible por programar la licencia para el tratamiento

médico previsto, a fin de no perturbar indebidamente las operaciones del empleador. La licencia por exigencias calificadas también puede tomarse de forma intermitente.

Sustitución de la Licencia Remunerada por la Licencia no Remunerada:

Los empleados pueden optar por utilizar las vacaciones remuneradas acumuladas mientras utilizan la licencia FMLA, o bien Premier puede exigirselo. Para utilizar las vacaciones remuneradas para la licencia FMLA, los empleados deben cumplir con las políticas normales de vacaciones remuneradas de Premier.

Responsabilidades del Empleado:

Los empleados deben notificar con 30 días de antelación la necesidad de tomar una licencia FMLA cuando dicha necesidad sea previsible. Cuando no sea posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificarlo tan pronto como sea posible y, por lo general, debe cumplir con los procedimientos normales de llamada del empleador.

Los empleados deben proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la licencia puede acogerse a la protección de la FMLA, así como la fecha y la duración previstas de la misma. La información suficiente puede incluir que el empleado no puede desempeñar sus funciones laborales; que el familiar no puede realizar sus actividades diarias, la necesidad de hospitalización o tratamiento continuo por parte de un proveedor de salud, o circunstancias que justifiquen la necesidad de una licencia por motivos familiares militares. Los empleados también deben informar al empleador si la licencia solicitada es por un motivo por el que ya se tomó o certificó una licencia FMLA anteriormente. También se puede exigir a los empleados que proporcionen una certificación y una recertificación periódica que justifique la necesidad de la licencia.

Responsabilidades del Empleador:

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados que solicitan una licencia si son elegibles en virtud de la FMLA. Si lo son, la notificación debe especificar cualquier información adicional requerida, así como los derechos y responsabilidades del empleado. Si no son elegibles, el empleador debe proporcionar una razón para la inelegibilidad.

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados si la licencia se designará como protegida por la FMLA y la cantidad de licencia que se descontará del derecho a licencia del empleado. Si el empleador determina que la licencia no está protegida por la FMLA, debe notificarlo al empleado.

Actos Ilegales por parte de los Empleadores:

La FMLA establece que es ilegal que cualquier empleador interfiera, restrinja o niegue el ejercicio de cualquier derecho previsto en la FMLA; despida o discrimine a cualquier persona por oponerse a cualquier práctica considerada ilegal por la FMLA o por participar en cualquier procedimiento en virtud de la FMLA o relacionado con ella.

Aplicación:

Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede interponer una demanda privada contra un empleador en virtud de la FMLA.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. La sección 109 de la FMLA (29 U.S.C. § 2619) exige a los empleadores cubiertos por la FMLA que publiquen el texto de este aviso. Las regulaciones 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden exigir divulgaciones adicionales.

Para obtener más información: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Notificación de Derechos bajo la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)

USERRA protege los derechos laborales de las personas que abandonan voluntaria o involuntariamente sus puestos de trabajo para prestar servicio militar o determinados tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional para Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar a los miembros actuales y antiguos de los servicios uniformados y a los aspirantes a ingresar en dichos servicios.

Derechos de Reincorporación:

Los empleados pueden tener derecho a ser reincorporados a su puesto de trabajo civil si lo dejaron para prestar servicio en las fuerzas armadas y el empleado: garantiza que el empleador reciba una notificación previa por escrito o verbal del servicio; tiene cinco años o menos de servicio acumulado en las fuerzas armadas mientras trabajaba para ese empleador en particular; vuelve al trabajo o solicita la reincorporación de manera oportuna tras la conclusión del servicio; y no ha sido separado del servicio con una baja descalificante o en condiciones que no sean honorables. Si el empleado reúne los requisitos para ser reincorporado, debe ser restituido al puesto de trabajo y a los beneficios que habría obtenido si no hubiera estado ausente por servicio militar o, en algunos casos, a un puesto de trabajo comparable.

Derecho a no Sufrir Discriminación ni Represalias:

Si un empleado cubierto es miembro actual o anterior del servicio uniformado; ha solicitado ingresar al servicio uniformado; o está obligado a prestar servicio en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negarle a un empleado el empleo inicial; la reincorporación al empleo; la permanencia en el empleo; el ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estatus. Los empleadores cubiertos tampoco pueden tomar represalias contra ninguna persona que ayude a hacer cumplir los derechos de la USERRA.

Protección del Seguro Médico:

Si un empleado cubierto deja su trabajo para prestar servicio militar, puede tener derecho a optar por continuar con la cobertura de su plan de salud actual basado en el empleador durante un máximo de 24 meses mientras esté en el ejército. Incluso si no se opta por la cobertura durante el servicio, los empleados cubiertos suelen tener derecho a reincorporarse al plan de salud de su empleador cuando vuelven a ser contratados tras el servicio.

Cumplimiento:

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Servicio de Empleo y Formación de Veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de la USERRA. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para cualquier otra información sobre la USERRA, póngase en contacto con el VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en <http://www.dol.gov/vets>. Puede consultar un asesor interactivo en línea sobre la USERRA en <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>. Si un empleado presenta una queja ante la USERRA y el VETS no puede resolverla, el empleado puede solicitar que el caso se remita al Departamento de Justicia para su representación. Los empleados también pueden eludir el proceso del VETS y emprender una acción civil contra un empleador por violaciones de la USERRA.

Servicio como Jurado

Premier Electrical Staffing, LLC anima a sus empleados a cumplir con su deber como jurado y con sus obligaciones cívicas. Los empleados que estén citados para formar parte de un jurado deben proporcionar inmediatamente a su supervisor la documentación correspondiente a la citación.

A menos que la legislación estatal exija lo contrario, Premier Electrical Staffing, LLC no paga a los empleados su salario habitual por el tiempo que deben dedicar al servicio como

jurado, durante el cual no realizan ningún trabajo para la empresa, aunque se les concederá una ausencia justificada del trabajo durante el tiempo que sea necesario para desempeñar sus funciones como jurado y podrán optar por utilizar disponible el tiempo libre.

Si se les exime o se les libera de sus funciones como jurado, se espera que los empleados regresen al trabajo sin demora.

Votación

Premier Electrical Staffing, LLC considera que votar en las elecciones generales y primarias es tanto un privilegio como un deber de todos los empleados. Se concede tiempo a los empleados para que puedan votar. Los empleados que tengan derecho a votar pero no dispongan de tiempo suficiente fuera de su horario laboral habitual para hacerlo en unas elecciones pueden solicitar tiempo libre para hacerlo antes de acudir al trabajo o al final de la jornada laboral. Los empleados pueden utilizar PTO acumulado si desean que se les pague mientras se toman tiempo libre en virtud de esta política. De lo contrario, el permiso no será remunerado.

Normas de Conducta y Política Disciplinaria

Premier Electrical Staffing, LLC espera que todos los empleados mantengan los más altos estándares de rendimiento laboral y conducta personal, tanto en el lugar de trabajo como en las interacciones con el personal de la empresa, los clientes y otros contactos comerciales. La empresa se reserva el derecho de sancionar o despedir a cualquier empleado por infringir las políticas, los procedimientos o las normas de conducta de la empresa, así como por cualquier otra razón legítima. Las decisiones disciplinarias se toman en función de los hechos y circunstancias específicos de cada situación. Nada en esta política altera la naturaleza voluntaria del empleo.

A continuación se enumeran algunos ejemplos de comportamientos que pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido, incluso en el caso de una primera infracción. Esta lista no es exhaustiva, y otros tipos de conductas prohibidas que no figuran aquí también pueden dar lugar a medidas correctivas.

- Calidad o cantidad de trabajo por debajo del nivel exigido
- Absentismo o tardanzas
- Incumplimiento de las instrucciones, las políticas y procedimientos de la empresa o los protocolos específicos del lugar de trabajo

- Incumplimiento de las normas y reglamentos de seguridad de la OSHA y del lugar de trabajo
- Falsificación de solicitudes de empleo, hojas de asistencia o cualquier registro e de la empresa
- No registrar con precisión su propio tiempo o alterar los registros de tiempo de otro empleado
- Insubordinación o negativa a realizar las tareas asignadas
- Uso de lenguaje vulgar, profano o inapropiado, incluida cualquier conducta que viole las políticas contra el acoso o la discriminación de la empresa
- Conducta desordenada o poco profesional, peleas, amenazas o actos de violencia
- Robo, uso indebido o destrucción intencionada de propiedad de la empresa o personal
- Posesión de armas de fuego o armas en la propiedad de la empresa sin un permiso válido para portar armas ocultas, o prohibida por la ley o la política del sitio
- Posesión, distribución, venta, transferencia, uso o estar bajo la influencia de sustancias ilegales o controladas mientras está de servicio o durante las horas de trabajo en las instalaciones de la empresa o mientras se conducen vehículos o se utilizan equipos propiedad del empleador.
- Incumplimiento de las políticas de la empresa en materia de conflictos de intereses
- Divulgación o uso no autorizado de información confidencial o privada.
- Violación de las políticas de la empresa sobre tecnología, software o uso de ordenadores
- Condena por un delito que afecte a su aptitud para el trabajo, su fiabilidad o la seguridad y el bienestar de otras personas.
- Permitir que personas no autorizadas (incluidos amigos o familiares) utilicen áreas exclusivas para empleados, tales como:
 - Entradas designadas
 - Áreas de estacionamiento exclusivas para el personal
 - Salas de descanso, baños, áreas de registro y otras zonas restringidas

Premier Electrical Staffing, LLC se reserva el derecho, a discreción exclusiva de la gerencia, de determinar qué constituye una conducta prohibida y qué nivel de medida disciplinaria, que puede incluir el despido inmediato, es apropiado según las circunstancias.

Esta política no tiene como objetivo impedir o disuadir a los empleados de participar en actividades protegidas por la legislación estatal o federal, incluida la Ley Nacional de Relaciones Laborales, como discutir los salarios, los beneficios u otras condiciones de empleo, presentar quejas sobre las condiciones de trabajo para su propia ayuda o protección mutua y la de sus compañeros de trabajo, u otras actividades protegidas.

Política de Redes Sociales

El término «redes sociales» incluye todos los medios de comunicación o publicación de información o contenido de cualquier tipo en Internet, incluyendo su propio blog o el de otra persona, diario o agenda, sitio web personal, redes sociales o sitios web de afinidad, tableros de anuncios web o salas de chat, ya estén asociados o afiliados a Premier Electrical Staffing, LLC, así como cualquier otra forma de comunicación electrónica. Los mismos principios y directrices que se encuentran en las normas, políticas y procedimientos de Premier Electrical Staffing, LLC se aplican a las actividades de los empleados en las redes sociales en línea.

Cualquier conducta que afecte negativamente al rendimiento laboral de un empleado o al rendimiento de sus compañeros de trabajo, o que afecte negativamente a los intereses comerciales legítimos de Premier Electrical Staffing, LLC, puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Del mismo modo, no se tolerarán las publicaciones que incluyan, entre otras cosas, comentarios discriminatorios, acoso y amenazas de violencia o conductas ilegales similares, y podrán dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Esta restricción no se aplicará a las publicaciones u otras comunicaciones realizadas en el ejercicio de los derechos que la legislación federal, estatal o local concede a los empleados.

Esta política no se aplica a las actividades de los empleados protegidas por las leyes federales, estatales o locales, como la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Premier Electrical Staffing, LLC respeta los derechos de todos los empleados a participar en actividades protegidas de conformidad con dichas leyes.

Vestimenta, Aseo Personal y Hábitos Personales en el Lugar de Trabajo

En Premier Electrical Staffing, LLC debido a las condiciones de trabajo en el campo, es extremadamente importante la pulcritud y la adecuación de la vestimenta y la apariencia, junto con una higiene personal adecuada y un uso moderado de joyas y cosméticos. En general, los empleados deben mantener una apariencia limpia y pulcra en el lugar de trabajo y vestirse de acuerdo con los requisitos de sus puestos y tareas. Dado que fumar resulta ofensivo para algunas personas, no se permite fumar en ningún momento dentro de nuestras instalaciones. Las siguientes prendas se consideran aceptables en el lugar de trabajo:

Empleados de campo:

- Chaleco de seguridad proporcionado por Premier (o cualquier chaleco de seguridad de tipo 2)
- Parte superior: camisas con mangas de al menos 4 pulgadas (lisas)
- Pantalones: Jeans o pantalones de trabajo.

- Zapatos: botas de material compuesto o con punta de acero

A cualquier miembro del equipo que se presente a trabajar sin la ropa adecuada de se le puede pedir que fiche la salida y vuelva a casa a cambiarse antes de volver al trabajo. El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Premier Electrical Staffing, LLC entiende que, en determinadas situaciones, puede ser necesario hacer excepciones a esta política en función de la religión, la discapacidad u otras características del empleado protegidas por la legislación federal, estatal o local. De conformidad con todas las leyes aplicables, Premier Electrical Staffing, LLC hará todo lo posible por proporcionar una adaptación razonable al empleado que la solicite, a menos que ello suponga una dificultad excesiva para Premier Electrical Staffing, LLC.

Nada de lo contenido en esta política tiene por objeto interferir con los derechos de los empleados en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Actitudes, Ética Laboral y Normas de Conducta

Mientras trabajen en Premier Electrical Staffing, todos los empleados deben comportarse de manera cortés, respetuosa y profesional.

Esta política exige y espera una conducta profesional en el lugar de trabajo. Cada empleado tiene la obligación de observar y seguir las políticas de la empresa y de mantener en todo momento unas normas de conducta adecuadas.

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias , que pueden incluir el despido .

Nada de lo contenido en esta política tiene por objeto interferir con los derechos de los empleados en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Renuncia

Entendemos que, como trabajador temporal, no está obligado a permanecer en Premier Electrical Staffing, LLC durante un período determinado. Sin embargo, si decide dejar de trabajar con nosotros, le rogamos que nos avise con la mayor antelación posible, idealmente con al menos dos semanas de antelación, para ayudarnos a garantizar una transición fluida tanto para nuestro equipo como para el lugar de trabajo. Envíe una breve notificación por escrito a que incluya:

El motivo de su salida (opcional), la fecha efectiva de su renuncia, su firma y la fecha de envío. Esta carta debe entregarse tanto al gerente de su sucursal como al capataz de su lugar de trabajo.

Seguridad

Premier Electrical Staffing, LLC se compromete con la salud y la seguridad de los miembros de su equipo. Todos los miembros del equipo tienen la responsabilidad de practicar buenos hábitos de seguridad y respetar las normas de seguridad de nuestra oficina en todo momento. Para garantizar que todos nuestros empleados reciban semanalmente información sobre temas importantes relacionados con la seguridad, hemos diseñado un sistema semanal llamado MOD1. A continuación encontrará más detalles sobre este sistema obligatorio y beneficioso.

Descripción General del Programa de Seguridad Cardinal Compass, mejor conocido como MOD1

En Premier Electrical Staffing, LLC, su seguridad es nuestra máxima prioridad. Por eso nos hemos asociado con **Cardinal Compass** (también llamado **MOD1**), una plataforma de seguridad basada en inteligencia artificial diseñada para ayudar a reducir las lesiones en el lugar de trabajo, mejorar la cultura de la seguridad y garantizar que todos lleguen a casa sanos y salvos al final de la jornada.

El objetivo del programa Cardinal Compass es hacer que la seguridad sea sencilla, coherente y eficaz, sin añadir una carga adicional. Cada semana envía mensajes de seguridad breves y adaptados a los dispositivos móviles, realiza un seguimiento de su participación en las actividades de seguridad y nos ayuda a responder rápidamente a los incidentes y peligros.

Como empleado, su responsabilidad es:

- Participar en las sesiones informativas sobre seguridad y prestar atención a los mensajes de seguridad que se envían a su teléfono.
- Informar de los peligros, casi accidentes y los incidentes tan pronto como se produzcan.
- Completar las auditorías o listas de verificación asignadas y seguir todos los procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo.
- **Como supervisor o gerente**, su función incluye:
 - Asegurarse de que su equipo reciba contenido sobre seguridad y lo siga.

- Utilizar Cardinal Compass/MOD1 para realizar un seguimiento de la asistencia y la participación.
- Responder a los informes de incidentes, asignar medidas correctivas y dirigir conversaciones sobre seguridad.

Si tiene alguna pregunta sobre MOD 1: remita sus preguntas a su Gerente de Ventas o Reclutador local de Premier. Para preguntas más técnicas, envíe un correo electrónico a:

- Safety@pes123.com
- Chris Blevins – Chris@pes123.com
- Matthew Koch [-Matthew.Koch@pes123.com](mailto:Matthew.Koch@pes123.com)

Cardinal Compass nos ayuda a trabajar de forma más inteligente y segura, juntos. Su compromiso es esencial, no solo para cumplir con la normativa, sino también para protegerse a sí mismo y a sus compañeros de equipo. Construyamos una cultura en la que la seguridad sea responsabilidad de todos.

Salud en el lugar de Trabajo y Consideraciones Médicas

Según lo exigido por la OSHA y otras agencias pertinentes, todos los accidentes y lesiones que se produzcan durante la jornada laboral deben comunicarse inmediatamente al Gerente de la Sucursal y al capataz de su lugar de trabajo, quienes a su vez informarán a Premier Corporate. El coordinador de la OSHA deberá completar la documentación correspondiente de la OSHA. Se proporcionará asistencia médica y el tratamiento posterior si fuera necesario. Todos los miembros del equipo deben leer el manual de la OSHA que se proporciona a cada oficina.

En caso de incidente, se debe seguir el siguiente protocolo:

- Notifique inmediatamente al Gerente de la Sucursal y al capataz de su lugar de trabajo.
- Administre los primeros auxilios necesarios y limpie la herida a fondo.
- Evalúe el riesgo/probabilidad de enfermedad infecciosa de la persona. Las personas de alto riesgo pueden incluir usuarios de drogas intravenosas, personas con antecedentes de transfusiones de sangre y personas con antecedentes sospechosos de exposición/conducta de alto riesgo.
- Realice inmediatamente un análisis de sangre para determinar el estado del empleado con respecto al VIH, el VHB y el VHC.
- Discuta el incidente y el riesgo de exposición con la persona y obtenga un análisis de sangre para determinar el estado de VIH/VHB inmediatamente, si es posible.
- Haga un seguimiento del empleado con pruebas médicas según sea necesario.

- Discuta el incidente con el personal y evalúe cómo ocurrió, qué podría prevenir futuras exposiciones, etc.

Enfermedades Transmisibles

Premier Electrical Staffing, LLC se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los miembros del equipo, clientes y socios. Esto incluye tomar las precauciones adecuadas en situaciones en las que un empleado, solicitante o contacto en el lugar de trabajo pueda tener una enfermedad contagiosa.

Enfoque ante las Enfermedades Transmisibles

Las decisiones relativas a los empleados o solicitantes con enfermedades transmisibles se tomarán basándose en

- Las directrices médicas actuales de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) y otras autoridades de salud pública.
- La naturaleza de la enfermedad, incluyendo cómo se transmite y sus riesgos en un entorno de campo o de construcción.
- La capacidad de la persona para desempeñar sus funciones laborales de forma segura sin riesgo para sí misma o para los demás.
- Una evaluación cuidadosa de todos los factores, síntomas y circunstancias relevantes.
- La consideración de alternativas o acomodaciones razonables, cuando sea apropiado.

Cada situación se evaluará de forma individual y confidencial.

Enfermedades transmisibles cubiertas

Las enfermedades transmisibles incluyen, entre otras:

- Influenza (gripe)
- COVID-19
- Tuberculosis (TB)
- Sarampión, paperas, rubéola
- Hepatitis A y B
- VIH/SIDA
- Viruela del simio
- SARS, MERS y otros virus respiratorios
- Enfermedades infecciosas emergentes identificadas por las agencias de salud pública

Esta lista puede actualizarse según las directrices de los CDC, la OSHA y los departamentos de salud estatales y locales.

No Discriminación e Igualdad de Acceso

Premier Electrical Staffing, LLC no discriminará a ningún solicitante de empleo o empleado por haber sido diagnosticado con una enfermedad transmisible. Las decisiones de empleo cumplirán con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y todas las demás leyes federales, estatales y locales contra la discriminación.

No se expulsará a una persona de su lugar de trabajo ni se le negará el trabajo al menos que:

- Su presencia suponga una amenaza directa para la salud o la seguridad de otras personas que no pueda eliminarse o reducirse mediante ajustes razonables;
- Una determinación médica respalde la restricción del acceso por motivos legítimos de seguridad.

Consideraciones sobre el lugar de Trabajo

Debido a la naturaleza del trabajo de campo, los entornos de los lugares de trabajo pueden variar en su capacidad para aislar o adaptarse a determinadas condiciones. Cuando sea aplicable:

- Se puede reasignar temporalmente a los empleados, pedirles que se queden en casa o exigirles que presenten un certificado médico antes de volver al trabajo.
- Premier puede coordinarse con el personal de seguridad del lugar de trabajo, los contratistas generales o los clientes para determinar los pasos adecuados a seguir de acuerdo con las directrices de la OSHA y los del CDC.

Confidencialidad

Toda la información médica, incluido el estado de las enfermedades transmisibles, se tratará de forma confidencial. El acceso a dicha información estará restringido únicamente a aquellas personas que tengan una necesidad legítima de conocerla, y cualquier divulgación cumplirá con la HIPAA y las leyes de privacidad pertinentes.

Responsabilidades de los Empleados

Se espera que los empleados:

- Notifiquen a su reclutador o supervisor si se les diagnostica o se exponen a una enfermedad contagiosa que pueda afectar al lugar de trabajo o a sus compañeros.
- Sigam los protocolos de regreso al trabajo, que pueden incluir autorización médica, pruebas o períodos de aislamiento según las directrices de salud pública.

- Permanecer en casa si están enfermos o presentan síntomas, especialmente fiebre, tos, síntomas respiratorios u otros signos de infección.

Premier Electrical Staffing, LLC seguirá supervisando y respondiendo a las directrices de las autoridades de salud pública para proteger a todos los miembros del equipo. Nuestro objetivo es equilibrar la seguridad con el trato justo y el respeto a cada persona.

Si tiene alguna pregunta o duda sobre esta política, póngase en contacto con su reclutador o con el Gerente de la Sucursal.

Drogas y Alcohol

El consumo de drogas ilegales o alcohol está estrictamente prohibido durante el horario laboral, tanto dentro como fuera de las instalaciones físicas del lugar de trabajo. Los empleados que incumplan esta norma y los empleados que se encuentren bajo los efectos de dichas sustancias en el trabajo estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido. Se podrán realizar pruebas aleatorias de drogas y alcohol cuando Premier Electrical Staffing, LLC lo considere necesario o cuando Premier Electrical Staffing, LLC tenga sospechas razonables de que alguien se encuentra bajo los efectos de las drogas o el alcohol mientras está en el trabajo.

A modo de ejemplo, una «sospecha razonable» puede incluir, entre otras cosas:

- Olor a alcohol en el aliento o el cuerpo.
- Dificultad para hablar o desorientación.
- Comportamiento repetidamente anormal o errático.
- Cambios de personalidad.
- Errores de juicio evidentes y repetidos
- Posesión de drogas ilegales, dispositivos relacionados o parafernalia
- Informes fiables de otros empleados, capataces, supervisores o personal del lugar de trabajo.
- Ausencias frecuentes e inexplicables del lugar de trabajo
- Otros comportamientos clandestinos o sospechosos

Incluso cuando se utilizan correctamente, ciertos medicamentos recetados por un médico pueden alterar el estado de ánimo o causar somnolencia. Debe discutir los posibles efectos secundarios de los medicamentos recetados con su médico para determinar cualquier efecto potencial en el entorno laboral de Premier. Debe revisar sus responsabilidades laborales con su médico para determinar qué precauciones de seguridad podrían ser necesarias en el trabajo si los efectos secundarios suponen un riesgo. Si existe un

problema potencial, debe informar del uso de dichos medicamentos a su reclutador o al gerente de la sucursal, quien solicitará la aprobación de la Empresa antes de que usted comience a trabajar. Se revisarán los efectos secundarios y se discutirá la posibilidad de realizar un trabajo alternativo, de modo que se pueda reducir o eliminar el riesgo de lesiones personales para usted o para otros. Esta información se considerará confidencial.

Reconocimiento del Manual del Empleado de Campo y del Empleo a Voluntad (At-Will)

Este Manual del Empleado de Campo contiene información importante sobre las políticas, las expectativas en el lugar de trabajo, los procedimientos de seguridad y las directrices generales para trabajar con Premier Electrical Staffing, LLC («Premier»). Como electricista de campo que trabaja en asignaciones temporales, se espera que lea, comprenda y siga las políticas descritas en este manual, así como cualquier actualización proporcionada por Premier. Si tiene alguna pregunta, es su responsabilidad pedir aclaraciones a su reclutador, capataz o gerente de sucursal.

Aviso importante:

Este manual tiene únicamente fines informativos generales. No es un contrato y no garantiza ningún trabajo específico, horario, salario o duración del empleo.

El empleo en Premier es voluntario (At-Will). Esto significa que usted puede decidir dejar de trabajar con Premier en cualquier momento, con o sin previo aviso o motivo. Del mismo modo, Premier puede finalizar su empleo o asignación en cualquier momento, con o sin previo aviso o motivo.

Ningún reclutador, supervisor o gerente del lugar de trabajo puede garantizar la continuidad del empleo ni cambiar su estado de voluntario. Solo un acuerdo por escrito firmado por el Director Ejecutivo de Premier Electrical Staffing, LLC puede realizar dicho cambio.

Premier se reserva el derecho de modificar, rescindir o complementar cualquiera o todas estas prácticas, políticas y procedimientos, y de tomar medidas en cualquier momento y sin previo aviso.

Reconocimiento

Al firmar a continuación, reconozco y acepto que he recibido una copia del Premier Electrical Staffing, LLC Manual del Empleado de Campo. También reconozco que he leído el Premier Electrical Staffing, LLC Manual del Empleado de Campo y entiendo su contenido. Así mismo, acepto cumplir con el Manual del Empleado de Campo de Premier Electrical Staffing, LLC. Además, entiendo que mi empleo en Premier Electrical Staffing, LLC es voluntario(At-Will), sin un período de tiempo definido, y que nada en este manual

altera la relación laboral voluntaria existente entre Premier Electrical Staffing, LLC y mi persona.

Nombre del Empleado (en letra de imprenta): _____

Firma del empleado: _____

Fecha: _____