

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO:	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 4/01/2021
	LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES DE CALIFORNIA	FECHA DE REVISIÓN: 2021
N.º DE POLÍTICA 215	Página 1 de 4	
TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)		

La presente Política afecta a todos los empleados no sindicalizados de Perdue Farms, Inc., todas sus filiales y, según lo exija la ley, a los aspirantes a puestos en estas entidades.

En ciertos casos, la Compañía proporcionará a los empleados elegibles una licencia por razones médicas o familiares sin goce de sueldo de conformidad con la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA) y/o la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA). Esta sección brinda información sobre los derechos y las obligaciones que pueden tener los empleados durante las licencias concedidas en virtud de las leyes FMLA y CFRA.

Elegibilidad

Para poder acceder a una licencia en virtud de la FMLA/CFRA, un empleado debe cumplir los siguientes requisitos: a) haber trabajado para la Compañía durante al menos 12 meses; y b) haber prestado servicio activo a la Compañía durante al menos 1,250 horas a lo largo del período de 12 meses inmediatamente anterior al comienzo de la licencia propuesta.

Razones para la licencia

Los empleados pueden solicitar una licencia en virtud de la FMLA/CFRA por las siguientes razones:

Licencia médica por enfermedad grave: A un empleado elegible se le puede otorgar una licencia médica si tiene un problema de salud grave que le impide realizar una o más funciones esenciales de su trabajo, ya sea a tiempo completo o parcial. Un "problema de salud grave" se define generalmente como una enfermedad, lesión, impedimento o afección física o mental que comprende internación en un hospital, centro de cuidados paliativos o centro de atención médica residencial, o que requiere tratamiento continuo por parte de un médico u otro proveedor de atención médica. La descripción completa se incluye en el formulario de Certificación de Proveedor de Atención Médica requerido, que puede solicitarse a Sedgwick CMS, la empresa que administra la licencia CFRA/FMLA de la Compañía. (Según la FMLA únicamente, "problema de salud grave" incluye discapacidad por embarazo y afecciones médicas relacionadas).

Licencia por cuidado de un familiar: A un empleado elegible se le puede otorgar una licencia por cuidado de un familiar en las siguientes situaciones: a) si el empleado necesita tiempo libre para brindar cuidado a su cónyuge, pareja de hecho registrada, hijo (menor de 18 años a menos que tenga una discapacidad) o padre/madre que tenga un problema de salud grave (califica según FMLA y CFRA); b) si el empleado necesita tiempo libre para cuidar a un hijo (de cualquier edad), abuelo, nieto o hermano que tenga un problema de salud grave (califica solo según CFRA); o c) si el empleado desea tomarse un tiempo libre para vincularse mejor con un niño recién nacido, adoptado o en cuidado adoptivo a cargo del empleado, dentro del primer año después del nacimiento, la adopción o el cuidado adoptivo (califica según FMLA y CFRA).

Licencia familiar militar: A un empleado elegible se le puede otorgar una licencia familiar militar sin goce de sueldo para los siguientes fines:

1. debido a cualquier exigencia calificada, si el empleado tiene un cónyuge, hijo (de cualquier edad) o padre/madre que esté en servicio activo cubierto (o que haya sido notificado de un inminente llamado u orden de servicio activo cubierto) en la Guardia Nacional, la Reserva del Ejército o las Fuerzas Armadas regulares (en adelante, “licencia por exigencia calificada”); o
2. para cuidar a un cónyuge, hijo (de cualquier edad), padre/madre o pariente más cercano que sea miembro de un servicio cubierto y haya sufrido una lesión o enfermedad grave en el cumplimiento del deber durante el servicio activo en las Fuerzas Armadas (en adelante, “licencia familiar por militar herido”).

Las exigencias calificadas pueden incluir, por ejemplo, asistir a ciertos eventos militares, coordinar un servicio alternativo de cuidado infantil, abordar ciertas cuestiones financieras y legales, asistir a ciertas sesiones de terapia y asistir a reuniones informativas de reintegración posteriores al servicio militar.

Duración y tiempos

De conformidad con la FMLA y/o CFRA y siempre que se cumplan todas las condiciones de esta política, los empleados tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia por cuidado de un familiar, licencia médica y licencia por exigencias militares en un período de 12 meses consecutivos contados hacia atrás desde la fecha en que comience la licencia del empleado.

Todas las licencias que se toman por nacimiento o adopción de un niño deben completarse en el plazo de un año a partir del nacimiento o la adopción. Por lo general, la licencia que se toma para estos fines debe tomarse en incrementos de al menos dos (2) semanas. Sin embargo, los empleados pueden tomar una licencia de menos de dos (2) semanas de duración en dos (2) ocasiones cualesquiera por nacimiento o adopción.

Cuando se necesita una licencia familiar por militar herido, un empleado elegible puede tomarse hasta 26 semanas hábiles de licencia en un período de 12 meses. Esta licencia está disponible solo durante un período único de 12 meses, que comienza el primer día de la licencia familiar por militar herido y termina 12 meses después de esa fecha. Si el empleado también tomara una licencia para otro fin amparado por esta política durante el mismo período de 12 meses, no podrá tomarse más de un total acumulativo de 26 semanas hábiles. Cuando dos empleados de la Compañía son cónyuges y ambos son elegibles para la licencia FMLA, los dos empleados pueden tomarse un máximo combinado de 26 semanas hábiles de licencia durante el período único de 12 meses, en la medida en que lo permita la ley.

Los empleados elegibles no están obligados a tomarse una licencia FMLA/CFRA en un mismo período continuo, sino que pueden hacerlo de manera intermitente o con un horario reducido.

Solicitudes y certificación

Un empleado debe notificar en forma oral la necesidad de una licencia por razones médicas y familiares, utilizando una línea gratuita para acceder al centro de atención telefónica de reclamos de Sedgwick CMS o mediante acceso por Internet. (La línea de servicios de interpretación de AT&T estará a disposición de los

asociados que no hablen inglés). Estas formas de notificación serán los únicos medios suficientes para informar a la Compañía y a Sedgwick CMS la necesidad del asociado de una licencia en virtud de esta política, así como la fecha de inicio y la duración prevista de la licencia. Las llamadas a la línea de Recursos Humanos para dar aviso de enfermedad, llegada tarde o ausencia no se consideran notificación suficiente según esta política.

Si el empleado tuviera conocimiento del motivo por el que debe tomarse la licencia con más de 30 días de antelación a la fecha de inicio de la licencia, debe notificar dicha necesidad por escrito al menos 30 días antes de que comience la licencia. Si el empleado tuviera conocimiento del motivo de la licencia con menos de 30 días de antelación a la fecha de inicio de la licencia, deberá notificar dicha necesidad con la mayor antelación posible. El incumplimiento de estas normas relativas a las licencias puede ser razón suficiente para que la Compañía rechace o posponga la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con dichas normas.

Si la licencia fuera por un problema de salud grave del propio empleado o para cuidar a un familiar directo con un problema de salud grave, el empleado también deberá completar y presentar un formulario de Certificación de Proveedor de Atención Médica (Sedgwick CMS suministrará el formulario), en el plazo de 20 días calendario a partir de la fecha en que Sedgwick CMS solicite la presentación del formulario, a menos que, a pesar de esfuerzos diligentes y de buena fe, las circunstancias impidieran hacerlo. El incumplimiento del plazo para presentar el formulario puede demorar el inicio de la licencia.

Si la solicitud fuera para una licencia familiar por militar herido en virtud de la FMLA, el empleado deberá completar y proporcionar a Sedgwick CMS una Certificación de Lesión o Enfermedad Grave de un Miembro de un Servicio Cubierto para el formulario de licencia familiar militar. Si la solicitud fuera para una licencia por exigencia calificada, el empleado deberá proporcionar a Sedgwick CMS una Certificación de Exigencia Calificada para el formulario de licencia familiar militar. Estos formularios pueden solicitarse a Recursos Humanos.

Pago y beneficios

Todas las licencias por razones médicas y familiares son sin goce de sueldo, a menos que se especifique lo contrario. Los empleados deben sustituir su PTO acumulada durante cualquier parte no remunerada de una licencia FMLA/CFRA (excepto en los casos en que la licencia también sea una licencia por discapacidad por embarazo, el empleado tiene la opción de sustituir la PTO acumulada). Los empleados deben sustituir su PTO acumulada durante cualquier parte no remunerada de una licencia FMLA/CFRA cuando la licencia sea por un problema de salud grave del propio empleado, y pueden optar por sustituir PTO cuando la licencia sea por un problema de salud grave de un familiar o para vincularse mejor con un niño recién nacido o adoptado. La sustitución de una licencia con goce de sueldo por una licencia FMLA/CFRA sin goce de sueldo no extiende la duración de la licencia.

Además, un empleado puede reunir los requisitos para recibir beneficios de reemplazo de salario tales como el Seguro Estatal de Incapacidad (SDI) de California o el Permiso Familiar Pagado (PFL) de California. A menos que lo exija la ley, los empleados que estén de licencia no acumularán PTO, vacaciones u otros beneficios durante la parte no remunerada de la licencia.

La Compañía mantendrá los beneficios de seguro colectivo durante una licencia FMLA/CFRA sujeto a los mismos términos y condiciones que se aplicarían si el empleado hubiera seguido trabajando. Un empleado que haya elegido cobertura de dependientes sigue siendo responsable del costo total de dicha cobertura. En

ciertos casos en que un empleado no se reincorpora al finalizar la licencia, la Compañía puede recuperar del empleado la prima pagada mientras el empleado estaba de licencia por razones médicas y familiares.

Reincorporación después de una licencia

Al finalizar la licencia FMLA/CFRA, la Compañía le dará al empleado el puesto que tenía antes de comenzar la licencia o uno similar, siempre que sea posible y se cumpla con la legislación aplicable. El empleado debe comunicarse con Recursos Humanos para informar su situación e intención de regresar al trabajo al final del período de licencia. Si la fecha de reincorporación prevista del empleado cambiara y fuera necesario que el empleado se tomara más o menos días de licencia que lo que se anticipó originalmente, el empleado deberá dar un preaviso razonable a la Compañía (por ejemplo, en el plazo de dos días hábiles) del cambio de circunstancias del empleado y la nueva fecha de reincorporación.

Combinación con otras licencias

Siempre que lo permita la ley, la Compañía administrará la licencia FMLA y/o CFRA simultáneamente entre sí y con cualquier otra licencia amparada por la legislación federal, estatal o local, excepto que la licencia por discapacidad por embarazo no afecte los derechos de CFRA de un empleado. Los empleados con licencia FMLA/CFRA en virtud de esta política no pueden combinar (es decir, "agregar") ningún otro tipo de licencia (que no sea la licencia por discapacidad por embarazo) para extender la licencia más allá del tiempo permitido por esta política, a menos que la legislación aplicable disponga lo contrario.

Preguntas y reclamos sobre la licencia FMLA/CFRA

La Compañía 1) no interferirá, restringirá o negará ilegalmente el ejercicio de cualquier derecho provisto por la FMLA/CFRA, 2) ni despedirá o discriminará a ninguna persona por ejercer el derecho a la licencia por maternidad o paternidad en virtud de la FMLA/CFRA, o por oponerse a cualquier práctica que se considerara ilegal de conformidad con la FMLA/CFRA o la participación en cualquier proceso que surja o se relacione con la FMLA/CFRA. Si los empleados consideran que se han infringido sus derechos de FMLA/CFRA, deben comunicarse con Recursos Humanos de inmediato. La Compañía investigará los reclamos y tomará medidas correctivas oportunas y adecuadas para abordar y corregir cualquier infracción de la CFRA. Los empleados también pueden presentar reclamos relacionados con la FMLA/CFRA ante el Departamento de Trabajo de los EE. UU. o el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (DFEH) de California, o iniciar acciones legales en forma privada por dichas infracciones.