

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 1 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

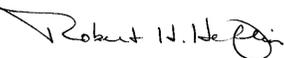
I. DESCRIPCIÓN

Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (en adelante, la "Compañía") reconocen la necesidad de protección de ingresos en el caso de una discapacidad temporal o a corto plazo por una lesión o enfermedad que no se relacione con el trabajo. Esta política establece las condiciones bajo las cuales se otorga el seguro por discapacidad a corto plazo (STD) y los procedimientos para la aprobación y la documentación que la Compañía o su administrador de reclamos, Sedgwick Claims Management Services, Inc., (en adelante, "Sedgwick CMS") puedan solicitarle a un asociado o proveedor de atención médica reconocido de conformidad con esta política. El STD no es una licencia. No brinda protección de empleo o puesto. Es un beneficio de sustitución salarial. Un asociado con STD puede ser despedido por razones comerciales, eliminación del puesto, desempeño deficiente o incumplimiento de una política que hayan ocurrido antes del inicio del STD, si el asociado deja de comunicarse durante la vigencia del STD o si ninguna licencia cubre la incapacidad para trabajar.

II. ELEGIBILIDAD/COMIENZO DE LA COBERTURA

- A. Un asociado es elegible si es un asociado regular de tiempo completo que tiene al menos 30 horas de trabajo programadas por semana, y ha completado el período de carencia y prueba correspondiente, **y** si está en una clasificación de Grupo 4 y ha elegido la cobertura de STD. Esta política excluye a los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford.
- B. Asociados sindicalizados de Chesapeake y grupos 2, 3, 4: La elegibilidad para la cobertura comienza el primer día del mes calendario posterior a un (1) año de antigüedad en la Compañía.
- C. Grupo 1: La elegibilidad para la cobertura comienza el primer día del mes calendario correspondiente al primer día de trabajo del asociado en la Compañía o después de este día.
- D. Si un asociado no fuera un "trabajador activo" el día programado para el comienzo de la cobertura, la cobertura comenzará cuando el asociado califique como trabajador activo.

III. DEFINICIONES

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

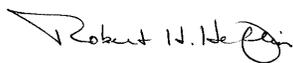
	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 2 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

- A. Trabajador activo:** Un asociado se considera "trabajador activo" si está desempeñando las tareas esenciales de su ocupación habitual en el lugar de trabajo habitual, un lugar de trabajo alternativo o algún otro lugar requerido por la Compañía en la fecha programada para el inicio de la cobertura. También se considera que un asociado es un trabajador activo si la fecha cae un fin de semana, un día festivo o durante sus vacaciones. Si un asociado no fuera un trabajador activo en la fecha programada, la cobertura comenzará el día que el asociado retome el trabajo activo en la Compañía.
- B. Discapacidad:** Se considerará que un asociado tiene una "discapacidad" de conformidad con el Plan de STD si, según el Plan, el administrador de licencias (Sedgwick CMS) determina que, como consecuencia de una enfermedad, una lesión o un embarazo, el asociado no puede desempeñar las funciones esenciales de su puesto, otro puesto disponible o un trabajo alternativo que se le ofrezca para el que esté calificado, con o sin adaptaciones razonables; **y** el asociado está recibiendo la atención y el tratamiento adecuados según lo establecido por el programa; **y** la discapacidad está respaldada por evidencia médica objetiva proporcionada por un proveedor de atención médica reconocido; **y** la discapacidad comenzó cuando el asociado era un empleado activo.
- C.** La cobertura de horario reducido y discapacidad intermitente se basa en los mismos criterios y definiciones que aparecen anteriormente en este documento.
- D. Proveedor de atención médica reconocido:** A efectos de esta política, el término incluye lo siguiente: médico legalmente calificado (MD o DO), cirujano oral, enfermero especializado, enfermero especializado certificado o auxiliar médico con licencia para ejercer en los Estados Unidos y en el estado en el que se examine o trate al asociado.
- E.** A efectos de aplicación y definición de esta política, los siguientes quedan excluidos como proveedores de atención médica reconocidos: Un médico que sea familiar directo del asociado (cónyuge, padre, madre, hijo, hija, hermano o hermana). A los efectos de esta política, no se consideran médicos legalmente calificados los quiroprácticos, fisioterapeutas, trabajadores sociales clínicos con licencia, podólogos, odontólogos y todas las demás especialidades que no se mencionan más arriba en este documento.

IV. NOTIFICACIÓN DE AUSENCIA

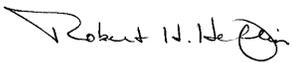
A. Responsabilidades del asociado

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 3 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

- 1. Aviso de necesidad del beneficio por discapacidad a corto plazo (STD).** Los asociados deben notificar a Sedgwick CMS tan pronto como sea posible y expresar oralmente la necesidad de STD 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 que el asociado necesita STD, así como la fecha de inicio y la duración previstas del STD. Las llamadas a la línea de Recursos Humanos para dar aviso de enfermedad, llegada tarde o ausencia no se consideran notificación suficiente de la necesidad de STD según esta política. Sedgwick CMS puede intentar obtener cualquier información adicional requerida para determinar si la razón de la ausencia puede estar cubierta por la política de STD. En el caso de que un asociado no responda a las consultas de Sedgwick CMS, es posible que los beneficios de STD se rechacen o demoren. Si un asociado tiene un evento médico planificado, debe notificar a Sedgwick tan pronto como sepa el horario del evento.
- 2. Certificación.** El formulario de Certificación de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FML) de un asociado (Certificación de Proveedor de Atención Médica por Problema de Salud Grave del Empleado) también servirá como solicitud inicial para los beneficios de STD si el asociado es elegible y/o ha elegido los beneficios de STD. La Compañía y Sedgwick CMS se reservan el derecho de solicitar documentación adicional, incluida documentación médica, para respaldar la solicitud y la elegibilidad continua para STD de un asociado. La Compañía exige certificación por todas las razones de STD, y Sedgwick CMS emitirá el formulario de certificación correspondiente al asociado dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que el asociado presente el reclamo a Sedgwick CMS y, en el caso de una licencia imprevista, dentro de los cinco días hábiles posteriores al comienzo de la licencia. Esta documentación debe devolverse en el plazo de 180 días contados a partir del primer día de ausencia para recibir pagos de STD, en el caso de los asociados del Grupo 4, y 30 días contados a partir del primer día de ausencia para recibir pagos de STD en el caso de los asociados de los grupos 1, 2 y 3. Si esta documentación no se recibe en el plazo establecido, los pagos de STD se retrasarán.
- 3. Reincorporación.** El asociado debe presentarse en el Departamento Médico de la Compañía de la sede correspondiente antes de comenzar cualquier trabajo después de una discapacidad a corto plazo. De conformidad con la legislación aplicable, y cuando se relacione con el trabajo y sea coherente con la necesidad comercial, el asociado podrá ser evaluado por el Departamento Médico de la Compañía para confirmar que el asociado puede realizar las funciones esenciales de su trabajo, con o sin adaptaciones razonables. El departamento de Recursos Humanos coordinará esto una vez notificado de la próxima reincorporación del asociado.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
---	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 4 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

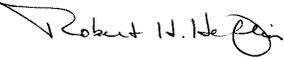
Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

B. Responsabilidades del supervisor/jefe de equipo

1. Cuando un asociado le informe a su supervisor/jefe de equipo la posibilidad de que necesite STD, dicho supervisor/jefe de equipo debería solicitarle que se comunique en forma gratuita con el centro de atención telefónica de Sedgwick CMS o visite la página web de esta entidad; o bien, si el supervisor no conoce el número de teléfono, que se comunique con Recursos Humanos para obtener asesoramiento.
2. De manera similar, si el supervisor/jefe de equipo tiene información que puede indicar la posibilidad de que un asociado necesite licencia FML o STD, el supervisor debe (1) informar al asociado que posiblemente le convenga comunicarse con Recursos Humanos para averiguar sobre una posible elegibilidad para STD, o (2) comunicarse con Recursos Humanos para que Recursos Humanos pueda hacer un seguimiento con el asociado.

C. Responsabilidades de Recursos Humanos

1. Comunicar e informar, según corresponda, sobre la colaboración de Sedgwick CMS con la Compañía para la administración de STD e indicarles a todos los asociados que pregunten sobre STD con respecto a su responsabilidad de notificar oralmente la necesidad de STD utilizando una línea gratuita para acceder al centro de atención telefónica de reclamos de Sedgwick CMS o mediante acceso por Internet.
2. Comunicar el estado del STD actual y en curso del asociado a los miembros correspondientes del Equipo de Liderazgo de Operaciones durante el transcurso del STD desde sus inicios hasta la reincorporación del asociado.
3. Asegurarse de que los sistemas internos de Recursos Humanos, PeopleSoft y Kronos (donde se ha implementado el seguimiento de asistencia de la fuerza laboral [WAT]), se mantengan para reflejar la actividad de STD actual y que los registros sean consecuentes con la actividad de STD proporcionada por Sedgwick CMS.

Apr 	6 de diciembre de 2011	
---	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 5 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

En los casos en que se reciban datos que requieran un mantenimiento de registros de licencias con fecha posterior antes de las series con fecha futura, comuníquese con HRMS para obtener ayuda.

D. Responsabilidades del Departamento Médico

1. Si un asociado se comunica con el Departamento Médico para informar la necesidad de STD, el Departamento Médico debe informar al asociado sobre la colaboración de Sedgwick CMS con la Compañía para la administración de STD y pedirle al asociado que acceda al centro de atención telefónica de reclamos de Sedgwick CMS o por Internet.
2. Informar novedades relevantes al equipo de liderazgo de Operaciones y al personal de Recursos Humanos con respecto a la reincorporación de los asociados de acuerdo con los lineamientos de la HIPAA y del Departamento Médico de la Compañía, junto con información de Sedgwick CMS.
3. Cooperar con Sedgwick CMS, según corresponda, a través del proceso de discapacidad.

V. PERÍODOS DE CARENCIA/NIVEL DE COBERTURA

A. Período de carencia

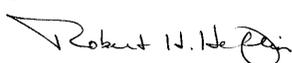
1. Los asociados pueden usar cualquier PTO disponible durante el período de carencia de STD. Los asociados con una licencia por otras razones médicas (OML), Política 214, o razones médicas familiares (FML), Política 215, pueden usar cualquier PTO disponible mientras estén de licencia sin goce de sueldo.

Grupo 1: Sin período de carencia

Grupos 2 y 3: Tres (3) días hábiles programados

Grupo 4: Siete (7) días hábiles programados

2. Se considera que el período de carencia son días continuos, no intermitentes. Los días parciales contarán como días completos a los efectos del período de carencia. No se aplicará ningún período de carencia si la ausencia comienza dentro de las 72 horas posteriores a una lesión accidental que requiera más que primeros auxilios convencionales o amerite una hospitalización. Esto incluye cirugía ambulatoria.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO:
Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009
FECHA DE REVISIÓN: 2021

N.º DE POLÍTICA **218**

Página 6 de 10

Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

B. Nivel de cobertura

Grupo 1

Antigüedad	Semanas al 100 %	Semanas al 67 %
Menos de 5 años	4	22
De 5 a 9 años	13	13
10 o más años	26	0

Grupo 2

Antigüedad	Semanas al 100 %	Semanas al 67 %
De 1 a 5 años	4	22
De 5 a 9 años	13	13
10 o más años	26	0

Grupo 3

Antigüedad	Semanas al 75 %	Semanas al 50 %
De 1 a 5 años	4	9
De 5 a 9 años	13	13
10 o más años	26	0

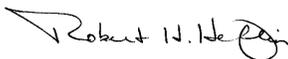
Grupo 4

Antigüedad	Semanas al 60 %	Semanas al 50 %
De 1 a 5 años	4	9
5 o más años	13	0

Sindicalizados de Chesapeake

Antigüedad	Semanas al 60 %	Semanas al 70 %
De 1 a 9 años	13	0
10 o más años	0	26

C. Cobertura total de beneficios: Se calcula utilizando el monto del salario básico vigente en el último día trabajado antes de la fecha de la discapacidad. Los asociados no serán elegibles para aumentos de beneficios debidos al aumento salarial durante la discapacidad. El salario básico no incluye horas extra ni tarifas diferenciales por turno. Los valores por hora, producción y salario se recibirán en una cantidad por hora. La tarifa por producción es un valor móvil de 13 semanas, calculado por Perdue.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

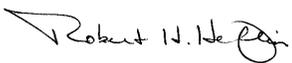
	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 7 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

- D. Cobertura parcial e intermitente:** Se calcula en función de lo siguiente: (Se aplican períodos de carencia) En el caso de que un proveedor de atención médica reconocido certifique que corresponde una reducción del horario laboral desde el punto de vista médico, el gerente de Recursos Humanos confirmará la disponibilidad de trabajo con horario reducido. En el caso de que no se pueda ubicar al asociado, el asociado continuará con su STD hasta que pueda volver a desempeñar todas sus funciones. En este caso, se le pagará al asociado su tarifa regular por las horas trabajadas y la diferencia entre las horas normales programadas y las horas trabajadas de conformidad con esta política de STD. Por ejemplo: el beneficio pagará 4 horas de STD y Perdue pagará 4 horas de tarifa regular.
- E. Ejemplo de cálculo de beneficios parciales:** Si el asociado gana \$400 por semana a razón de \$10.00 por hora (40 horas programadas por semana), su beneficio total por discapacidad es el 50 % (en este ejemplo en particular) de \$400 o \$200. Si el asociado trabajó 3 horas por día (15 horas por semana), por lo que ganó \$150 (15 horas x \$10 de tarifa por hora), y completó 15 horas de trabajo en la semana x \$10 de ganancia por hora = \$150, y si no se trabajaron 25 horas programadas (40 horas menos las 15 horas trabajadas), entonces: 25 x \$10 x 50 % = \$125 de pago de beneficio parcial, por lo que el pago total sería de \$275.
- F. Servicio restringido:** Si un proveedor de atención médica reconocido le da el alta al asociado para que vuelva a trabajar con restricciones, el Departamento Médico de Perdue, junto con Recursos Humanos, determinará si se pueden satisfacer las restricciones requeridas. En caso afirmativo, será condición de pago que el asociado acepte las restricciones en sus funciones. Si no se pudiera satisfacer la restricción, el asociado continuará con su STD, FML u OML hasta que pueda volver a desempeñar todas sus funciones.

VI. RECAÍDA/PERÍODOS SUCESIVOS DE DISCAPACIDAD

- A.** Si un asociado se reincorpora después de una discapacidad y luego vuelve a ausentarse por la misma afección o una afección relacionada, solo podrá recibir el monto de los beneficios por discapacidad a corto plazo que hayan quedado del período de discapacidad anterior. Si la ausencia subsiguiente comienza en menos de dos (2) semanas a partir de la fecha de reincorporación laboral, no se aplica ningún período de carencia. Si la ausencia subsiguiente comienza a los quince (15) o más días de la fecha de reincorporación, el asociado debe completar otro período de carencia. Los beneficios completos por discapacidad a corto plazo se restablecen para la misma lesión o una lesión relacionada una vez transcurridos seis (6) meses desde la reincorporación laboral del asociado.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 8 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

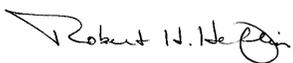
- B. Cada vez que un asociado no puede trabajar debido a una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo, se pagan los beneficios completos por discapacidad a corto plazo. Cualquier ausencia continua se considera un período de discapacidad para el cálculo de los beneficios máximos pagaderos.
- C. Los asociados con beneficios por discapacidad a corto plazo que obtienen un año de servicio adicional y, por lo tanto, serían elegibles para pasar a la siguiente categoría de servicio, no califican para el pago adicional de la categoría superior por no ser trabajadores activos. Si el asociado se tomara otra licencia por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo, entonces calificaría en la categoría de servicio superior.

VII. FINALIZACIÓN DE COBERTURA

La cobertura de este plan finalizará por las siguientes razones: Si el asociado ya no tiene una discapacidad, se convierte en miembro de una clase no elegible, es despedido, o solicita y recibe compensación por desempleo el día en que cesa la discapacidad certificada, al terminar el programa de licencia, al momento del despido, al momento del cierre de la planta, tras la eliminación del puesto, a la fecha de jubilación, hasta la fecha de fallecimiento inclusive, al final del período de beneficio máximo, cuando el asociado no presente prueba de discapacidad, en la fecha en que ya no tenga una discapacidad, cuando el asociado no cumpla con el plan de tratamiento, o cuando el asociado pueda volver a ocupar su puesto habitual o un puesto diferente acorde a su discapacidad, pero decida no hacerlo.

VIII. EXCLUSIONES Y LIMITACIONES

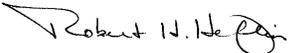
- A. Si un asociado se enferma en vacaciones o en días festivos remunerados, el seguro de discapacidad a corto plazo no comenzará hasta que finalice el período de vacaciones o días festivos. No se pagan beneficios si el asociado se enferma o lesiona durante una licencia personal o una licencia militar, o cuando no es empleado activo en la compañía.
- B. Un asociado quedará excluido de los beneficios si lo encarcelan en cualquier institución penal, cárcel, centro médico u hospital público o privado municipal, estatal o federal, así como en cualquier otro lugar, debido a una condena penal por la ejecución de una ley u ordenanza municipal, estatal o federal, o si comete un delito y la discapacidad surge de una enfermedad o lesión relacionada o causada por la comisión del delito o por la detención, la investigación o el enjuiciamiento de cualquier delito que dé lugar a una condena por delito grave.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 9 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

- C. Cualquier asociado que intencionalmente tergiverse los hechos para obtener los beneficios que otorga este Programa será excluido de los beneficios.
- D. Un asociado será excluido de los beneficios si no accede a ser atendido por un proveedor de atención médica reconocido y no sigue el tratamiento recomendado; no proporciona información de un proveedor de atención médica reconocido, incluida evidencia médica objetiva que demuestre una discapacidad que se considere suficiente a criterio del administrador de reclamos (Sedgwick CMS) que certifique la discapacidad del asociado, incluida la naturaleza y la frecuencia del tratamiento; no se somete a un examen médico a cargo de un proveedor de atención médica reconocido designado por el administrador de reclamos (Sedgwick CMS); no proporciona información adicional cuando se lo solicita; y/o no se comunica con el administrador de reclamos (Sedgwick CMS) ni obtiene permiso por escrito si tiene la intención de salir de su hogar por más de 3 días durante su discapacidad.
- E. Un asociado será excluido de los beneficios si la discapacidad produce la pérdida de una licencia profesional, licencia ocupacional o certificación, y si dicha licencia o certificación es requerida para el trabajo. Si la discapacidad es consecuencia de la participación en un disturbio o una manifestación, el asociado quedará excluido del beneficio de STD.
- F. Este beneficio excluye cualquier lesión o enfermedad que sea consecuencia o se relacione de algún modo con el empleo del asociado cubierto fuera de Perdue o cualquier compañía de FPP, incluido el trabajo por cuenta propia o el empleo por parte de terceros. Esto se aplica a la compensación de trabajadores o leyes similares que cubran la discapacidad.
- G. Se excluyen de este beneficio los síntomas autoinformados (es decir, las manifestaciones de una afección informadas por el asegurado a su médico que no sean verificables mediante pruebas, procedimientos o exámenes clínicos convencionales aceptados en la práctica de la medicina). Algunos ejemplos de síntomas autoinformados incluyen dolor de cabeza o de otro tipo, fatiga, rigidez, zumbido en los oídos, mareos, entumecimiento y pérdida de energía.

Aprobada por: 	6 de diciembre de 2011	
--	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 10 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

- H. Se excluye de este beneficio una discapacidad que sea consecuencia de una cirugía estética, a menos que dicha cirugía fuera necesaria tras una lesión accidental o discapacidad que el participante hubiere sufrido durante su cobertura en virtud del Programa. Asimismo, queda excluida del beneficio cualquier complicación de la cirugía estética o de los procedimientos médicos o quirúrgicos no cubiertos por el Plan Médico.

IX. BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD DE OTRAS FUENTES

A. SEGURO SOCIAL

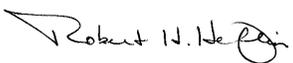
Si la discapacidad dura cinco meses o más, el asociado también puede reunir los requisitos para acceder a los beneficios por discapacidad del Seguro Social. En este caso, los beneficios por discapacidad a corto plazo se reducirán según el monto que reciba el asociado en concepto de beneficios del Seguro Social.

B. COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES

1. **ASOCIADOS ASALARIADOS:** Si la discapacidad se debe a una lesión relacionada con el trabajo y el asociado está recibiendo beneficios de Compensación de Trabajadores, el pago total de ambos beneficios se coordinará para que el monto total no supere el salario regular quincenal del asociado.
2. **ASOCIADOS CONTRATADOS POR HORA:** Si la discapacidad se debe a una lesión relacionada con el trabajo y el asociado está recibiendo beneficios de Compensación de Trabajadores, el asociado no es elegible para recibir ningún beneficio de STD.

X. RESPONSABILIDAD

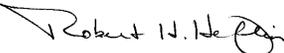
El vicepresidente de Recursos Humanos conserva la autoridad y responsabilidad por esta Política. Las preguntas relacionadas con el significado o la interpretación de esta Política deben dirigirse al director de Recursos Humanos correspondiente. Cualquier circunstancia que requiera una exención de la Política deberá coordinarse a través del vicepresidente de Recursos Humanos o el director de Recursos Humanos.

Aprobada por:		6 de diciembre de 2011	
---------------	---	-------------------------------	--

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: Seguro por discapacidad a corto plazo (STD)	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2009 FECHA DE REVISIÓN: 2021
	N.º DE POLÍTICA 218	Página 11 de 10
Esta es una revisión total de la anterior política 501 (STD).		

Esta Política afecta a todas las personas empleadas por Perdue Agribusiness, Inc., Perdue Food Products, Inc. y/o Perdue Business Services, Inc. (excluidos los conductores sindicalizados de transporte de animales vivos de Milford).

EL RESTO DE ESTA PÁGINA SE HA
DEJADO EN BLANCO DE MANERA
INTENCIONAL

Aprobada por:		6 de diciembre de 2011
---------------	---	-------------------------------