

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: LICENCIA Y ADAPTACIONES POR DISCAPACIDAD RELACIONADA CON EL EMBARAZO DE CALIFORNIA	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 4/01/2021
	N.º DE POLÍTICA 219	FECHA DE REVISIÓN: Página 1 de 2
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.

Licencias y transferencias

Cualquier empleada de California que tenga una discapacidad a raíz de un embarazo, un parto o afecciones relacionadas puede tomarse una licencia por discapacidad relacionada con el embarazo sin goce de sueldo durante el período efectivo de discapacidad, hasta un máximo de cuatro (4) meses (17.3 semanas) por embarazo según la Ley de Licencia por Discapacidad por Embarazo (PDLL) de California. Las empleadas pueden tomarse licencias por discapacidad relacionadas con el embarazo de manera intermitente o en horario reducido, según resulte necesario desde el punto de vista médico.

Además, una empleada tiene derecho a adaptaciones razonables por embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas si así lo solicita, y si la empleada proporciona a la Compañía un certificado médico de un proveedor de atención médica. Además de otros tipos de adaptaciones razonables, una empleada embarazada tiene derecho a ser transferida en forma provisoria a un puesto menos extenuante o peligroso, o a tareas menos peligrosas o extenuantes si así lo solicita, si la solicitud de transferencia está respaldada por un certificado médico adecuado y si la transferencia puede concretarse mediante adaptaciones razonables.

Procedimiento para solicitar una licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo

Siempre que sea posible, una empleada debe presentar por escrito una solicitud de licencia por discapacidad relacionada con el embarazo o una solicitud de transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo a Recursos Humanos tan pronto como la empleada tenga conocimiento de la necesidad de dicha licencia o transferencia. Sedgwick CMS administra las licencias por discapacidad por embarazo de la Compañía, y una empleada puede comunicarse directamente con Sedgwick para solicitar una licencia por discapacidad por embarazo o pedirle a Recursos Humanos que le ayude a hacerlo. Si la licencia o la transferencia son previsibles, la empleada debe dar a la Compañía un preaviso de treinta (30) días calendario de la necesidad de la licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo. Si no fuera factible que la empleada notifique a la Compañía de la necesidad de una licencia o transferencia con una antelación de treinta (30) días calendario, la empleada deberá notificar a la Compañía tan pronto como sea posible después de enterarse de la necesidad de la licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo.

Cualquier solicitud de licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo debe estar respaldada por un certificado médico expedido por un proveedor de atención médica. Una vez que expire el período de licencia o transferencia previsto por el proveedor de atención médica, Perdue podrá exigirle a la empleada que proporcione otro certificado médico si se solicita una extensión de la licencia o la transferencia.

Uso de licencia con goce de sueldo durante una licencia por discapacidad relacionada con el embarazo y efecto de la licencia en el pago

Una empleada elegible que toma una licencia por discapacidad relacionada con el embarazo puede, a opción de la empleada, usar cualquier PTO acumulada disponible durante la licencia. La PTO o cualquier otra licencia con goce de sueldo proporcionada por la Compañía se ejecutará simultáneamente con la licencia por discapacidad relacionada con el embarazo sin goce de sueldo y no extenderá la duración total de la licencia a la que tenga derecho la empleada. Las empleadas pueden tener derecho a pagos de SDI de California durante dicha licencia. La elegibilidad para SDI queda a criterio del Estado, no de la Compañía. La Compañía integrará cualquier licencia con goce de sueldo que proporcione la Compañía con los pagos de SDI de modo tal que la empleada no reciba más del 100 % de su tarifa normal básica durante la parte remunerada de dicha licencia. La recepción de pagos de SDI no extenderá una licencia.

Efecto de la licencia en los beneficios

La Compañía seguirá pagando por la participación de la empleada en los planes médicos colectivos de la Compañía en la misma medida y bajo los mismos términos y condiciones que se aplicarían si la empleada no hubiera tomado licencia, hasta un máximo de cuatro (4) meses por embarazo.

Por lo tanto, durante la licencia, la empleada debe seguir pagando la parte de las primas del plan médico que le corresponde a ella como empleada. En el caso de que la empleada sustituya la licencia con goce de sueldo por la licencia sin goce de sueldo, dichos pagos se deducirán del sueldo de la empleada mediante deducciones periódicas de su nómina de pago. De lo contrario, la empleada debe hacer arreglos con la Compañía para el pago de dichas primas.

Todos los demás beneficios se registrarán de acuerdo con los términos de cada plan de beneficios y son responsabilidad exclusiva de la empleada. Las empleadas elegibles que estén de licencia por discapacidad relacionada con el embarazo acumularán beneficios laborales, como PTO y antigüedad, solo cuando la licencia remunerada se sustituya por la licencia no remunerada y solo si la empleada tendría derecho a dicha acumulación por otros motivos.

Reincorporación después de una licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo

A menos que Perdue y la empleada ya hayan acordado la fecha de reincorporación de la empleada, una empleada que se haya tomado una licencia o se haya transferido por una discapacidad relacionada con el embarazo debe notificar a Recursos Humanos al menos dos (2) días hábiles antes de su reincorporación programada al trabajo o, según corresponda, del regreso a su puesto anterior. Una empleada que regrese al trabajo en forma oportuna una vez vencida su licencia por discapacidad relacionada con el embarazo ocupará su puesto anterior, o un puesto similar, siempre que sea posible y se cumpla con la legislación aplicable. Una empleada no tiene mayor derecho a que se le restituya su puesto que si hubiera estado empleado continuamente en lugar de estar de licencia.

Cada empleada a la que se le haya concedido una licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo requiere el alta de su médico para regresar al trabajo. La autorización debe hacerse por escrito y presentarse a Sedgwick CMS, a más tardar, el día que la empleada vuelva de una licencia o transferencia por discapacidad relacionada con el embarazo.