



Su Manual del Empleado
Pólizas Específicas por Estado

ÍNDICE DEL MANUAL DEL EMPLEADO

No.DE PÁGINA

ALABAMA03

ARIZONA.....04

COLORADO07

ILLINOIS.....13

INDIANA18

KENTUCKY.....19

OHIO.....20

OKLAHOMA23

OREGON.....24

PENSILVANIA26

SUR DE CAROLINA.....27

TENNESSEE28

VIRGINIA33

ALABAMA

SERVICIO DE JURADO

Cualquier empleado convocado para el jurado civil debe ser excusado del trabajo por el (los) día(s) requerido(s) por él/ella, después de proporcionar una copia de la convocatoria del jurado a su supervisor. Además, cualquier empleado a tiempo completo será pagó su compensación habitual recibida menos la tarifa o compensación recibida por servir como miembro del jurado.

Ningún empleado tendrá ninguna acción laboral adversa tomada únicamente porque él/ella sirve en un jurado, desde que el empleado se reporte a trabajar en su próximo turno programado regularmente.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía. Las armas pueden mantenerse en el vehículo motorizado de un empleado estacionado en la propiedad de la compañía siempre que se cumplen las siguientes condiciones:

- El empleado tiene un permiso válido de arma oculta, o el arma de fuego se usa para cazar y se acierta varios criterios relacionados
- El vehículo se encuentra en un lugar donde está permitido estar –y–
- El arma de fuego está oculta dentro del vehículo mientras el empleado está en el vehículo y bajo llave mientras el empleado está lejos del vehículo.

ARIZONA

PERMISO DE AUSENCIA - LICENCIA

Bajo la Ley de Salarios Justos y Familias Saludables de Arizona, los empleadores de Arizona brindan licencia por enfermedad pagada (PSL) a sus empleados, ya sea que trabajen a tiempo completo o parcial o de manera permanente, temporal u ocasional. Los empleadores con menos de 15 empleados (incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales) deben proporcionar al menos 24 horas de PSL anual, mientras que los empleadores con 15 o más empleados deben proporcionar al menos 40 horas de PSL anual. Los empleadores pueden otorgar horas de PSL en una suma total al comienzo del año, o los empleados pueden acumular PSL a una tasa de no menos de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta el límite legal o un límite de acumulación más generoso a discreción de los empleadores.

Los empleados pueden usar PSL a medida que se acumula, pero los empleadores tienen la opción de retrasar el uso de PSL por parte de los empleados recién contratados hasta después del día 90 de empleo.

Los empleados pueden usar el PSL acumulado para su propia enfermedad, lesión o condición de salud mental o física, o si necesitan un diagnóstico, atención o tratamiento médico, o cuando necesitan atención médica preventiva. Si un empleado cree que ha estado expuesto a un virus (como el virus que causa la enfermedad COVID-19) y necesita tiempo libre para hacerse la prueba, este tiempo libre para obtener un diagnóstico estaría dentro del alcance de esta Ley. Asimismo, si el empleado desarrolla síntomas y requiere un período de ausencia para recuperarse de una enfermedad, puede utilizar el PSL acumulado para tal fin.

Los empleados también pueden usar el PSL acumulado para cuidar a un miembro de la familia que esté enfermo o que necesite un diagnóstico, atención o tratamiento médico o atención médica preventiva. "Miembro de la familia" se define como, entre otros, padres y padrastros biológicos, adoptivos y de crianza temporal; suegros; abuelos; cónyuges y parejas de hecho; hijos biológicos, adoptados o de crianza, hijastros o bajo tutela legal, independientemente de la edad; hijos de parejas de hecho; un niño para quien el empleado se encuentra actuando en representación de padre (en loco parentis) o para quien el empleado estuvo actuando en representación de padre (en loco parentis) cuando el individuo era menor de edad; nietos hermanos y hermanastros; y cualquier otro individuo relacionado por sangre o afinidad cuya asociación cercana con el empleado sea equivalente a una relación familiar. Los empleados pueden utilizar el PSL acumulado para llevar a los miembros de la familia a las pruebas, el tratamiento y las visitas al médico, y para cuidarlos en casa si están enfermos.

Los empleados pueden solicitar PSL en persona, por correo electrónico, "o por cualquier otro medio aceptable para el empleador". Los empleados deben proporcionar la duración esperada de la ausencia, si es posible y si se conoce.

LICENCIA MILITAR

La Compañía otorgará la misma licencia militar, incluido el pago, los beneficios y los derechos de reinstalación, proporcionados por USERRA y descritos en la sección Servicio militar del Manual, a los empleados para que cumplan con sus deberes como miembros de la Guardia Nacional de Arizona, incluido el servicio activo, entrenamiento militar y asistencia a campamentos, formaciones, simulacros o maniobras. La Compañía no disuadirá a los empleados de alistarse en las fuerzas militares estatales o nacionales amenazando con represalias económicas.

Salvo lo dispuesto en la póliza de servicio militar de la Compañía en el Manual, la Compañía no continuará con el salario o los beneficios mientras los empleados estén de licencia militar, y el tiempo dedicado a la licencia militar no se acreditará a los fines de calcular los derechos de vacaciones. Al regresar de la licencia militar, los empleados serán reintegrados a sus trabajos anteriores sin pérdida de antigüedad.

LICENCIA DE VICTIMA DE UN CRIMEN/DELITO

La Compañía proporcionará licencia sin goce de sueldo a los empleados que sean víctimas de delitos para estar presentes en los procedimientos judiciales relacionados con el delito del que son víctimas, o para solicitar u obtener órdenes de protección o mandatos judiciales contra el acoso o cualquier otro alivio similar para garantizar su seguridad o la seguridad de sus hijos. La Compañía se reserva el derecho de limitar la cantidad de licencia que toma un empleado si dicha licencia creara dificultades indebidas para la Compañía.

LICENCIA DE SERVICIO DE JURADO

El servicio de jurado no es remunerado, pero los empleados pueden optar por utilizar las vacaciones acumuladas mientras sirven como jurado. Cuando un empleado regrese del servicio de jurado, volverá a su puesto anterior.

LICENCIA PARA VOTAR

El día de una elección, si hay menos de tres (3) horas fuera del turno de un empleado mientras las urnas están abiertas, dicho empleado puede tomarse hasta un máximo de tres (3) horas, con dos (2) horas de tiempo libre remunerado y una (1) hora libre no remunerada, mientras las urnas están abiertas para votar. La Compañía puede especificar las horas durante las cuales el empleado puede estar ausente.

POLIZA PARA FUMAR

Además de prohibir fumar en todas las áreas de trabajo cerradas, la Compañía prohíbe fumar en áreas al aire libre que estén a menos de 20 pies de las entradas, ventanas y sistemas de ventilación en edificios donde está prohibido fumar.

ASIGNACIONES DE SALARIO (EMBARGOS)

Excepto con respecto a los embargos de manutención de los hijos, la Compañía puede deducir una tarifa administrativa de \$5.00 cada vez que se realiza un pago por una orden de embargo. Si no hay suficiente salario no exentos para cobrar la tarifa, la cantidad permanece adeuda cuando se satisfaga el embargo y se le cobrará al acreedor, no al empleado. Con respecto a los embargos de manutención de menores, la Compañía puede deducir una tarifa administrativa de \$1.00 por período de pago o \$4.00 por mes, lo que sea mayor. Si el empleado está en mora, la Compañía puede cobrar \$3.00 adicionales por período de pago.

ARMAS

No se permiten armas de fuego dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la Compañía o mientras se realizan actividades comerciales de la Compañía. Las armas se pueden guardar en el vehículo motorizado de un empleado estacionado en la propiedad de la Compañía siempre que el empleado guarde el arma de fuego en el vehículo motorizado bajo llave del empleado o en un compartimiento cerrado en la motocicleta del empleado y no sea visible desde el exterior del vehículo motorizado o motocicleta.

COLORADO

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Además de las categorías protegidas enumeradas en el Manual del Empleado, la ley de Colorado también prohíbe la discriminación contra individuos por discutir salarios con otros, y personas que participan en actividades legales fuera de la compañía y fuera del trabajo. En Colorado, "credo" incluye una creencia religiosa, moral o ética que se mantiene fielmente. Además, el "origen nacional" se aplica a la discriminación contra los no ciudadanos, residentes legales, individuos que se asocian con personas de un grupo de origen nacional en particular y personas con un apellido que refleja un cierto origen nacional. De acuerdo con las leyes aplicables de Colorado, la compañía no tolerará discriminación o acoso basado en estas características o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local aplicable.

TIEMPO SUPLEMENTARIO

La compañía pagará a los empleados tiempo y medio de su tarifa regular por las horas trabajadas que excedan las siguientes pautas:

1. 12 horas consecutivas,
2. 12 horas en un día o
3. 40 horas por semana.

CUIDADO FAMILIAR Y LICENCIA MÉDICA

Además de las razones aprobadas para una licencia bajo la póliza de Cuidado Familiar y Permiso Médico de la compañía en el Manual del Empleado, los empleados elegibles también pueden usar cualquier Licencia de Cuidado Familiar y Médico para cuidar para a un individuo con una condición de salud grave, si el individuo es el socio de la unión civil del empleado bajo la Ley de Unión Civil de Colorado, o es la pareja doméstica del empleado según sea registrado en el municipio residencial del empleado. La compañía puede exigir a los empleados que proporcionen documentación razonable de relación familiar y la necesidad de tomar una licencia por una condición médica grave. Cuidado Familiar del Estado de Colorado y la licencia médica se ejecutan simultáneamente con la Ley Federal de Licencia Médica Familiar ("FMLA"), si corresponde.

LICENCIA DE PATRULLA DE AIRE CIVIL

Los empleados regulares que son miembros de la Patrulla Aérea Civil del Ala de Colorado tienen derecho a hasta quince (15) días de una licencia no remunerada para servir en misiones de emergencia autorizadas.

LICENCIA MILITAR

La compañía otorgará la misma licencia militar, incluyendo el pago, los beneficios y los derechos de reincorporación, proporcionado bajo USERRA, y descritos en la sección del Servicio Militar del Manual del Empleado, a los empleados para cumplir con sus deberes como miembros de la

Guardia Nacional de Colorado. Miembros de la Guardia Nacional de Colorado también tienen derecho a tiempo libre ilimitado sin pago por servicio en la Guardia Nacional.

Los empleados de la Guardia Nacional o la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tienen derecho a quince (15) días de la licencia por año para entrenamiento o ejercicios especiales y serán pagados o no pagados de acuerdo con la póliza de la compañía del servicio militar en el Manual del Empleado. Sin embargo, los empleados deben proporcionar evidencia de satisfacción de finalización de su entrenamiento.

La compañía tampoco despedirá a los empleados ni se negará a contratar candidatos porque sean funcionarios o miembros alistados de las fuerzas militares de Colorado. Los empleados que toman una licencia militar serán reintegrados al puesto que dejaron, o un trabajo similar con el mismo estatus, salario, beneficios y antigüedad, suponiendo que todavía están calificados para realizar el trabajo, a su regreso de la licencia militar descrita anteriormente.

Los empleados no perderán vacaciones, licencias por enfermedad (si corresponde), bonos, adelanto u otros beneficios mientras sirven su licencia militar calificada siempre que los empleados regresen al trabajo tan pronto como sea posible después de ser relevado del servicio militar. Sin embargo, las vacaciones y la licencia por enfermedad, si corresponde, dejarán de acumularse mientras están en licencia militar.

LICENCIA DE VÍCTIMA DE UN CRIMEN

Empleados que han trabajado en la empresa durante al menos 12 meses y que son víctimas de violencia doméstica, tienen derecho a tomar una licencia de víctima de un crimen. Los empleados elegibles tienen derecho a hasta tres (3) días, no remunerados, de trabajo por medio de la licencia de la víctima de un crimen por un período de doce (12) meses. Los empleados pueden tomar el permiso para buscar órdenes de protección, asistir a procedimientos judiciales relacionados, obtener asistencia para garantizar su salud y seguridad, y hacer sus hogares más seguros o buscar nuevas viviendas. Siempre que sea posible, los empleados deben proporcionar a la compañía, aviso previo razonable de su necesidad de la licencia. Los empleados pueden usar vacaciones acumuladas como tiempo para su ausencia.

LICENCIA DE ACTIVIDADES ESCOLARES

La compañía proporcionará un total de dieciocho (18) horas de una licencia no remunerada durante cualquier año escolar para los empleados que son los padres o tutores legales de los niños en la escuela (jardín de infantes a 12º grado) para asistir o participar en conferencias o reuniones de padres y maestros relacionadas con la educación especial, prevención de abandono escolar, asistencia, absentismo escolar, problemas disciplinarios o respuesta a la intervención de un evento relacionado con la escuela y su hijo(a). Sin embargo, los empleados deben hacer esfuerzos razonables para programar estas actividades fuera de horas laborales.

LICENCIA DE ALIMENTACIÓN DE MAMA

La compañía proporcionará un tiempo de descanso no remunerado razonable, o permitirá a los empleados utilizar el tiempo de descanso pagado, hora de la comida, o ambas para extraer la leche materna para amamantar a un niño hasta dos (2) años después del nacimiento del niño. La compañía hará un esfuerzo razonable para proporcionar un lugar privado para que el empleado amamante.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

LICENCIA PAGA BAJO LA LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES DE COLORADO

Visión general

Esta póliza aborda la licencia pagada, a partir del 1 de enero de 2021, bajo la “Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables” (“HFWA”) de Colorado, que se convirtió en ley el 15 de julio de 2020. La HFWA entró en vigencia por completo el 15 de julio de 2020, pero con cobertura más reducida en año 2020, como se explica a continuación.

Cuándo los empleados obtienen una licencia pagada y para qué condiciones y necesidades

La Compañía proporcionará una licencia pagada para diversas necesidades relacionadas con la salud y la seguridad para:

- (1) Empleados que tengan una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física que les impida trabajar;
- (2) empleados que necesiten recibir atención médica preventiva o un diagnóstico, atención o tratamiento médico de cualquier enfermedad, lesión o condición de salud mental o física;
- (3) empleados que necesitan cuidar a un miembro de la familia que tiene una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física, o que necesita el tipo de atención que se menciona en la categoría (2) anterior;
[Los miembros de la "familia" que califican son (a) familiares inmediatos (parientes consanguíneos, adopción, matrimonio o unión civil) o (b) cualquier otra persona para la que el empleado sea responsable de proporcionar o coordinar la atención relacionada con la salud o la seguridad]
- (4) el empleado o el miembro de la familia del empleado ha sido víctima de abuso doméstico, agresión sexual o acoso criminal, y necesita una licencia para recibir atención médica relacionada, atención de salud mental u otro asesoramiento, servicios para víctimas (incluidos servicios legales) o reubicación; o

(5) debido a una emergencia de salud pública, un funcionario público que haya cerrado (a) el lugar de trabajo del empleado, o (b) la escuela o el lugar de cuidado del hijo del empleado, requiriendo que el empleado deba ausentarse del trabajo para cuidar al niño(a).

[Solo las necesidades relacionadas con COVID se cubrieron en 2020, pero las necesidades cubiertas a partir de 2021 no necesitan estar relacionadas con COVID]

Cuánto paga la licencia que proporcionará la empresa

Una hora de licencia pagada por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 horas por año calendario, a partir del primer día de empleo.

Ejemplos: un empleado que trabaja 150 horas al mes (35 horas a la semana) obtiene algo más de 1 hora de licencia por semana, lo que equivale a 5 horas al mes y alcanza el máximo anual (48 horas) después de aproximadamente 9 y 1/2 meses. Pero un empleado que trabaja 20 horas a la semana obtiene una hora de licencia cada 1 y 1/2 semanas, alcanzando las 32 horas al final del año (asumiendo 48 semanas laborales, excluyendo los días festivos y el tiempo libre no remunerado). Los empleados exentos de horas extraordinarias obtienen licencia como si trabajaran 40 horas por semana, incluso si en realidad trabajan más, pero los empleados no exentos obtienen licencia paga por cada hora trabajada, sea o no horas extras.

La licencia se pagará a la misma tarifa por hora o salario y con los mismos beneficios que el empleado normalmente gana durante las horas trabajadas. La tarifa será al menos el salario mínimo aplicable, pero no incluirá horas extras, bonificaciones ni pago de vacaciones. Para los empleados a los que se le paguen comisiones u otro pago basado en ventas, recibirán lo que sea mayor: (a) su tarifa por hora o asalariada o (b) salario mínimo. La Compañía no considerará que las horas regulares de los empleados se “reduzcan” a un número menor porque están tomando licencia.

Durante una emergencia de salud pública, se proporcionarán hasta 80 horas (o, para un empleado que trabaje menos de 40 horas por semana, dos semanas de su horario habitual) - 48 horas para cualquier propósito de la HFWA (relacionado con la emergencia o no); y 32 horas adicionales para cualquiera de los siguientes propósitos:

- (1) Empleados que necesitan aislarse por sí mismos debido a que se les ha diagnosticado o tienen síntomas de una enfermedad contagiosa que es la causa de una emergencia de salud pública;
- (2) empleados que buscan un diagnóstico, tratamiento o atención (incluida la atención preventiva) de dicha enfermedad;
- (3) empleados excluidos del trabajo por un funcionario de salud del gobierno, o por un empleador, debido a que el empleado está expuesto o presenta síntomas de dicha enfermedad (ya sea que hayan sido o no diagnosticados con la enfermedad);
- (4) los empleados no pueden trabajar debido a una condición de salud que

puede aumentar la susceptibilidad o el riesgo de dicha enfermedad; o

- (5) empleados que cuidan a un niño u otro miembro de la familia que se encuentre en la categoría (1), (2) o (3) anterior, o cuya escuela, proveedor de cuidado infantil u otro proveedor de cuidado no esté disponible, esté cerrado o brinde instrucción remota debido a la emergencia de salud pública.

La licencia para un empleado a tiempo parcial con un horario regular corresponde al número de horas trabajadas normalmente en un período de dos semanas. Si las horas de un empleado varían, la Compañía utilizará el promedio de horas del empleado durante los seis meses anteriores al inicio de la licencia. Si el empleado a tiempo parcial de horario variado ha estado empleado menos de seis meses, la Compañía usará la cantidad de horas que el empleado acordó cuando fue contratado, o si no existe tal acuerdo, el promedio de horas diarias que el empleado tenía programado para trabajar durante todo su empleo. Cualquiera de estos cálculos incluye las horas que el empleado se ausentó, además de las horas trabajadas.

Pólizas de la empresa sobre licencias pagadas

Se permite la “documentación razonable” si la licencia es de más de 4 días. La HFWA permite a los empleadores exigir documentación de que la licencia es para un propósito HFWA, con cuatro límites:

- (1) La documentación puede ser requerida solo si la licencia es de “cuatro o más días laborales consecutivos”, no licencias más cortas.
- (2) Solo se puede solicitar "documentación razonable", no más de la necesaria para mostrar una razón válida para la licencia.
- (3) Los empleadores no pueden exigir "detalles" sobre la información de salud o seguridad relacionada con HFWA del empleado (o de su familia). Cualquier información que los empleadores reciban debe mantenerse confidencial y almacenarse en un archivo separado.
- (4) La documentación "no es necesaria para tomar una licencia por enfermedad con goce de sueldo", pero puede ser necesaria tan pronto como el empleado pueda proporcionarla razonablemente, porque la documentación "razonable" es lo que se puede solicitar.

Se requiere que el empleado de un aviso "tan pronto como sea posible", pero solo cuando sea "previsible" la necesidad de una licencia, como para una cita programada con anticipación, a menos que el empleador esté cerrado.

La licencia con goce de sueldo no se contará como una "ausencia" que pueda dar lugar a una acción adversa contra el empleado.

La licencia no utilizada se transfiere de año en año, pero no requiere permitir más de 48 horas de

licencia en un año. Cualquier licencia pagada que un empleado no use al final del año se traslada al año siguiente, excepto que el empleador no está obligado a permitir que el empleado use más de 48 horas de licencia pagada en un año.

No se requiere licencia pagada si toda la empresa está completamente cerrada. A menos que un lugar de trabajo esté cerrado debido a una orden temporal de cuarentena / aislamiento del gobierno, no se aplica ninguna licencia remunerada si la empresa está completamente cerrada (ya sea de manera temporal o permanente), porque entonces, los trabajadores no están de "licencia", están temporalmente con permiso de suspensión o despidos (los cuales hacen que el seguro de desempleo, no las vacaciones pagadas, sea la vía posible).

No represalias o interferencia con los derechos de la HFWA

La Compañía no negará la licencia remunerada que un empleado tiene derecho a tomar, ni tomará ninguna amenaza o acción adversa (que incluye despedir, degradar, reducir horas, suspender, disciplinar, etc.) para tomar represalias o interferir con:

- solicitar o tomar una licencia pagada bajo HFWA, o intentar ejercer otros derechos de HFWA;
- informar a otra persona sobre, o apoyar su ejercicio de, sus derechos HFWA; o
- presentar una queja de la HFWA o cooperar en cualquier investigación u otro procedimiento sobre los derechos de la HFWA.

La Compañía puede imponer consecuencias (despido o de otro tipo) por el mal uso de la licencia remunerada, la falta de honradez u otra mala conducta relacionada con la licencia.

ILLINOIS

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Además de las categorías protegidas enumeradas en el Manual del Empleado, la ley de Illinois también prohíbe la discriminación contra empleados basados en el estado de ciudadanía, estatua militar, baja desfavorable del estado militar, y registros de arrestos. De acuerdo con las leyes aplicables de Illinois, la compañía no tolera discriminación o acoso basado en estas características o cualquier otra característica protegida por ley federal, estatal o local aplicable.

La compañía deberá tratar las pruebas genéticas y la información genética de manera consistente con los requisitos de la ley federal. Además, la compañía no pedirá, solicitará ni requerirá pruebas genéticas o información genética de una persona o miembro de la familia de una persona como condición de empleo, solicitud de pre empleo, membrecía o licencia de organización laboral.

COMIDAS Y DESCANSOS

La compañía proporcionará a los empleados que trabajan durante 7 ½ horas o más, al menos veinte (20) minutos por un período de comida que comience a más tardar cinco (5) horas después del inicio del período de trabajo. Aunque de acuerdo con la póliza general de almuerzo de la compañía en el Manual del Empleado, los empleados no exentos pueden tomar hasta una (1) hora para esta pausa para el almuerzo.

DESCANSOS DE LA LACTANCIA

La compañía proporciona a los empleados un lugar privado para extraer la leche materna durante el receso, este tiempo no es remunerado. La compañía no tomará ninguna medida para evitar que los empleados extraigan leche materna durante sus períodos de comida y descanso. La compañía se reserva el derecho de rechazar tales pausas para amamantar si interrumpiría seriamente las operaciones de trabajo.

LICENCIAS DE ACTIVIDADES ESCOLARES

Los empleados pueden tomar hasta ocho (8) horas no remuneradas durante cualquier año escolar, y no más de cuatro (4) horas en un día determinado para asistir a conferencias escolares o actividades en el aula relacionadas con el niño (a) del empleado. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

LICENCIA DE VIOLENCIA DOMESTICA

Un empleado que es víctima de violencia doméstica o sexual o tiene un familiar o miembro del hogar que es víctima de violencia doméstica o sexual puede tomar hasta doce (12) semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier período de doce (12) meses para abordar la violencia doméstica o sexual, buscar atención médica y/o atención psicológica, obtener servicios de una organización de servicios a víctimas; participar en la planificación de su seguridad; o buscar asistencia legal o remedios para garantizar la salud y seguridad del empleado, familiar del empleado o miembro del hogar. Los empleados pueden sustituir cualquier tiempo de vacaciones pagos disponible o tiempo de enfermedad (si corresponde) para la licencia no pagada de la víctima

de un crimen. El empleado debe proporcionar a la compañía al menos cuarenta y ocho (48) horas de aviso por adelantado a menos que el pre aviso no sea posible. La empresa puede exigir al empleado que proporcione una certificación del propósito de la licencia en forma de una carta escrita de una organización de servicios voluntarios, informe policial o registro judicial u otra evidencia que corrobore la evidencia del crimen. La compañía mantendrá la cobertura de los planes de salud grupales al mismo nivel y en las mismas condiciones para los empleados que toman la licencia de víctima de un crimen como para los otros empleados.

La licencia bajo esta póliza se ejecutará simultáneamente con la licencia FMLA (si corresponde) cuando el motivo de la licencia también califica como un evento FMLA.

LICENCIA PARA TRABAJADORES VOLUNTARIOS DE EMERGENCIA

La compañía no despedirá a ningún empleado que esté ausente o tarde al trabajo porque él / ella está realizando deberes como trabajador voluntario de emergencia. Un empleado que es voluntario de emergencias puede estar ausente o llegar tarde al trabajo por responder a una emergencia antes de la hora programada de trabajo. La compañía puede cobrar contra el pago de un empleado cualquier tiempo de trabajo que el empleado pierde debido a la asistencia del empleado a una emergencia en el desempeño de sus funciones como trabajador voluntario de emergencia. El empleado debe hacer esfuerzos razonables para notificar a la compañía en avanzado que él o ella estarán ausente o tarde para trabajar como resultado de responder a una emergencia. La compañía puede requerir una declaración escrita de un supervisor o entidad gubernamental para verificar que el empleado estaba trabajando como trabajador voluntario de emergencia antes o durante el horario laboral.

LICENCIA DE PATRULLA DE AIRE CIVIL

Empleados que han trabajado durante al menos doce (12) meses y han estado empleados durante al menos 1,250 horas de servicio durante el año inmediatamente anterior a la licencia solicitada, tienen derecho a hasta treinta (30) días de licencia no remunerada para realizar misiones en la Patrulla Aérea Civil. Sin embargo, los empleados pueden usar cualquier tiempo acumulado de vacaciones para la ausencia.

Los empleados deben proporcionar a la compañía un aviso de catorce (14) días de la fecha en que tienen la intención de tomar la Licencia Civil de Patrulla Aérea de cinco (5) o más días hábiles consecutivos, en la medida que sea posible. La empresa puede requerir certificación de la autoridad de la Patrulla Aérea Civil adecuada para verificar la elegibilidad de la licencia para el empleado.

No se requerirá que los empleados agoten otros tipos de licencia antes de usar la licencia de la Patrulla Aérea Civil. Además, la licencia de la Patrulla Aérea Civil no es remunerada, aunque la compañía facilitará la continuación del los beneficios del empleado durante la licencia a expensas de los empleados en dicha licencia. A su regreso de licencia, un empleado elegible que tome la licencia de la Patrulla Aérea Civil será elegible de regresar a la misma posición o posición equivalente que el empleado tenía antes de tomar la licencia.

LICENCIA MILITAR

La compañía otorgará la misma licencia militar, incluido el pago, los beneficios y los derechos de reincorporación, proporcionados bajo USERRA, y descrito en la sección del Servicio Militar del Manual del Empleado para cumplir con sus deberes como miembros de la Guardia Nacional de Illinois o de la Guardia del Estado de Illinois llamados al servicio activo por orden del gobernador.

Se considera que los empleados que se alistan o son reclutados en las fuerzas armadas de los Estados Unidos o en la capacitación de la milicia estatal tienen permiso o licencia. La compañía restaurará a las personas con altas honorables o finalización satisfactoria del servicio en el mismo puesto o en un puesto equivalente, con los mismos aumentos de sueldo y antigüedad de las personas que estuvieron empleadas durante el período del servicio militar. Si una discapacidad sostenida durante el servicio militar del empleado hace imposible que el empleado realice sus deberes, entonces él o ella serán restaurados a otro puesto con estatus, paga y antigüedad que sea consistente con las circunstancias del empleado, a menos que esto no sea razonable debido a las circunstancias cambiantes del empleado. Los empleados deben solicitar la reincorporación dentro de los noventa (90) días posteriores al alta del servicio militar.

LICENCIA MILITAR FAMILIAR

Empleados que son cónyuges, pareja doméstica, hijo, hija, padre o abuelo de un soldado llamado al servicio militar activo por más de treinta (30) días puede tener derecho a una licencia de treinta (30) días sin pago. Los empleados deben agotar todas las vacaciones acumuladas, vacaciones personales, vacaciones compensatorias y cualquier otro permiso (salvo incapacidad y permiso por enfermedad) antes de ser elegible para usar La Licencia Militar Familiar de Illinois. Además, el número de días de Licencia Militar Familiar de Illinois que se proporciona a un empleado elegible puede ser reducido por el número de días de licencia suministrados al empleado bajo la ley de la licencia familiar y médica que surge del hecho de que el cónyuge o hijo del empleado está en (o ha sido notificado de inminente) servicio activo cubierto como se definió anteriormente. Empleados elegibles que deseen utilizar la licencia militar familiar de Illinois debe avisar con al menos catorce (14) días de anticipación, la fecha prevista para que la licencia comience si la licencia será de cinco (5) o más días hábiles consecutivos.

La compañía facilitará la continuación de los beneficios de los empleados durante la licencia militar familiar de Illinois a expensas de los empleados en tal licencia. Al regresar de la licencia, un empleado elegible que toma la licencia militar familiar se devolverá a la misma posición o posición equivalente que el empleado tenía antes de utilizar la licencia.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La compañía acomodará razonablemente las condiciones médicas o comunes conocidas de una empleada embarazada o de un parto. Esta acomodación razonable puede incluir tiempo libre para recuperarse de parto y licencia que se hace necesaria debido al embarazo, parto o condiciones médicas comunes relacionadas con el embarazo o el parto.

La compañía no requerirá que una empleada embarazada tome tiempo adicional cuando no lo necesite o solicite, ni la compañía requerirá que una empleada embarazada deje de trabajar cuando existan otros alojamientos disponibles razonables. Si una empleada embarazada toma licencia como parte de una adaptación razonable, será reincorporada a su trabajo original o un puesto

equivalente, a menos que esto cause una irracionalidad de dificultades para la empresa. El comienzo y la duración de la licencia, la disponibilidad de extensiones y otros términos y condiciones de la licencia por discapacidad por embarazo, se regirán por los mismos términos y condiciones de la licencia ofrecida a otros empleados de Illinois con discapacidades temporales.

Una empleada de Illinois que está temporalmente incapacitada para realizar su trabajo por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, pueden ser elegibles para protección adicional o acomodación bajo La Ley de Illinois de los Derechos Humanos.

LICENCIA DE TESTIGO

La compañía proporcionará una licencia sin goce de sueldo a cualquier empleado que deba testificar como testigo en la corte. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

TIEMPO LIBRE PARA DONAR SANGRE

Con previa solicitud, un empleado puede tomar hasta una (1) hora de licencia pagada para donar sangre cada cincuenta y seis (56) días.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía. Un empleado puede almacenar un arma de fuego oculta en un estuche dentro de un vehículo cerrado o un contenedor bajo llave fuera de la vista normal de otros, dentro del vehículo en el área de estacionamiento.

ORDENANZA DE LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL CONDADO DE COOK

En la mayoría de los casos, usted está cubierto por la Ordenanza de licencia por enfermedad ganada del condado de Cook si:

- Ha trabajado para su empleador en el condado de Cook durante al menos 2 horas en cualquier período de dos semanas, y
- Su empleador tiene un lugar de trabajo en el condado de Cook.

Usted tiene derecho a:

- Obtener **una hora** de licencia por enfermedad ganada **por cada 40 horas trabajadas** para su empleador en el condado de Cook;
- **Usar la licencia por enfermedad ganada cuando usted o un miembro de su familia está enfermo**, recibe atención médica o es víctima de violencia doméstica o acecho, o si una emergencia de salud pública cierra el trabajo, la escuela o la guardería;
- **Se le debe pagar la licencia por enfermedad ganada** a su tarifa de pago habitual, a más tardar en el próximo período de nómina;
- **La acumulación máxima y el uso** de licencia por enfermedad ganada generalmente es de **40 horas por año**;

- Si no usa toda la licencia por enfermedad acumulada que gana en un año determinado, generalmente tiene derecho a **más de la mitad** de esas **horas no utilizadas** para usar en el año siguiente (hasta un máximo de 20 horas);
- Y puede tener derecho a **beneficios adicionales** en virtud de la Ordenanza **si su empleador está cubierto por la Ley federal de licencia médica familiar (FMLA)** y usted es elegible para la licencia FMLA.

Su empleador tiene prohibido:

- Tomar represalias contra usted por ejercer los derechos de la Ordenanza (por ejemplo: usar una licencia por enfermedad ganada, presentar una reclamación); o
- Exigirle que busque o encuentre un reemplazo para cubrir sus horas de trabajo mientras está de licencia.

Su empleador puede:

- Imponer reglas escritas para: **los incrementos mínimos de tiempo** (4 horas o menos) en los que se puede usar la licencia por enfermedad ganada; **el tipo y el momento de la notificación requerida** para las ausencias razonablemente previsibles; **la duración mínima del empleo** antes del uso inicial de la licencia por enfermedad ganada (que no exceda los 180 días).
- Adoptar **prácticas alternativas equivalentes** para cumplir con las obligaciones de la Ordenanza (por ejemplo, otorgar una licencia por enfermedad devengada estimada para el año por adelantado) (consulte la Parte 600 de las Reglas de licencia por enfermedad devengada de la Comisión).

Si cree que su empleador puede haber violado esta Ordenanza:

- La Comisión le anima (pero no le exige) **que hable de sus preocupaciones con su empleador**. Los empleadores pueden usar una terminología diferente para describir los beneficios de los empleados o pueden haber adoptado una práctica alternativa aprobada para cumplir con la Ordenanza. El sitio web de la Comisión y las Reglas de licencia por enfermedad ganada tiene recursos para ayudarlo a usted y a su empleador a comprender lo que exige la Ordenanza.
- Si no puede hablar con su empleador por temor a represalias o si sigue insatisfecho con la explicación de sus beneficios de su empleador, **comuníquese con la Comisión para obtener ayuda**.
- Si desea **presentar una queja ante la Comisión** porque su empleador ha violado la Ordenanza, generalmente debe hacerlo **dentro de los 3 años** posteriores a la violación. Las quejas también se pueden presentar directamente en el Tribunal de Circuito del Condado de Cook sin presentar primero a la Comisión.
- La Comisión está disponible para ayudar (o recibir quejas), de lunes a viernes (excepto los días feriados del condado) de 9 a.m. a 4 p.m., o con cita previa fuera de este horario. Puede ponerse en contacto con la Comisión por correo electrónico, teléfono o en persona.

INDIANA

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

Un empleado puede:

- Poseer un arma de fuego y/o munición o balas encerradas bajo llave en la cajuela o el maletero del vehículo del empleado;
- Mantener un arma de fuego en la guantera del vehículo del empleado, desde que este cerrada con llave; o
- Guardar un arma de fuego desde que permanezca fuera de la vista de otros en el vehículo del empleado, desde que este cerrado con llave.

KENTUCKY

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

Un empleado que posee una licencia de armas ocultas puede llevar armas y/o municiones o balas ocultas en un vehículo que sea propiedad del empleado.

OHIO

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La compañía proporcionará a una mujer empleada permiso de ausencia por el período de tiempo que esté enferma o incapacitada temporalmente debido a un embarazo o parto, en los mismos términos que las otras licencias temporales proporcionadas por la compañía por discapacidad a los empleados de Ohio. Empleadas que regresan de licencia de discapacidad por embarazo o parto, se restablecerán a sus puestos originales o en puestos de estatus y remuneración equivalentes.

LICENCIA MILITAR

Los empleados pueden tomar hasta cinco (5) años de la licencia militar. El período de 5 años no incluye:

1. servicio en el que se requiere más de cinco (5) años para completar un período inicial de servicio obligatorio;
2. el período durante el cual los empleados no pueden obtener órdenes de liberación, sin culpa propia;
3. el tiempo necesario para cumplir con los requisitos de capacitación de la Guardia Nacional y la Reserva;
4. el período necesario para cumplir con los requisitos de capacitación adicionales según lo certificado por escrito por el Secretario de Defensa que son necesarios para el desarrollo profesional o la finalización de la capacitación de habilidades especiales; o
5. emergencia declarada por el Presidente o el Congreso, u otras órdenes de servicio activo.

Los empleados pueden continuar con la cobertura de las pólizas de seguro médico grupal de la compañía mientras estén al servicio en la Guardia Nacional y de reserva militar. La cobertura de salud continua siendo efectiva hasta los 18 meses después de que de lo contrario terminaría. Cobertura continúa para el cónyuge o dependientes de los reservistas debido a la muerte, divorcio o separación del reservista, o porque un hijo dependiente ya no es un dependiente, puede extenderse a 36 meses. Los reservistas deben elegir por escrito, continuar la cobertura y pagar la primera contribución dentro de los 31 días posteriores a la fecha en que finalizaría la cobertura. Reservistas llamados a el servicio activo por menos de 31 días pagan solo la contribución estándar, si corresponde. Reservistas llamados al servicio activo por más de 31 días no pagan más del 102% de la tarifa grupal.

La compañía otorgará la misma licencia militar, incluyendo pago, beneficios, derechos de reincorporación y protección contra la discriminación y/o represalias, proporcionadas bajo USERRA, y descrita en la sección de servicio a las Fuerzas Armadas en el Manual del Empleado, a los empleados que sirven en los servicios uniformados para que el empleado pueda cumplir con sus deberes en el servicio uniformado.

Servicio en los servicios uniformados significa servicio realizado de forma voluntaria o involuntaria en un uniforme de servicio, incluyendo servicio activo, entrenamiento de servicio activo e inactivo, servicio de guardia nacional a tiempo completo, en cualquier momento cuando

sea sometido a exámenes de aptitud para el servicio, servicio de honores funerarios y servicio realizado por empleados intermitentes del Sistema Médico Nacional de Desastres en ejercicios de capacitación o en respuesta a emergencias de la salud pública. Los servicios uniformados incluyen las Fuerzas Armadas y las reservas, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública, y cualquier otra categoría de personas designadas por el presidente en tiempos de guerra o emergencia.

La compañía debe ser notificada por adelantado del servicio militar de los empleados, a menos que las circunstancias hagan el aviso previo imposible o irrazonable. La compañía reintegrará a los empleados que están ausentes de trabajo debido al servicio en los servicios uniformados, la Guardia Nacional de Ohio o la milicia organizada de Ohio, con la misma antigüedad y los derechos y beneficios asociados que se hubieran acumulado si el empleado hubiera permanecido empleado continuamente con la compañía.

LICENCIA MILITAR FAMILIAR

Un empleado que ha trabajado en la empresa durante al menos 12 meses consecutivos y durante al menos 1,250 las horas en los 12 meses inmediatamente anteriores a la licencia tienen derecho a 10 días u 80 horas (lo que sea menor) de la licencia militar familiar una vez por año de calendario. Las fechas en las que los empleados toman licencia deben ocurrir no más de dos semanas antes o una semana después de la fecha de implementación del familiar de los empleados que es un miembro cubierto del servicio. Los empleados deben notificar a los empleadores que tienen la intención de tomar la licencia militar familiar al menos 14 días antes de comenzar dicho permiso cuando el permiso se toma debido a una llamada a servicio activo. Los empleados deben notificar a los empleadores con al menos dos días de anticipación que tienen la intención de tomar la licencia militar familiar si dicha licencia se está tomando debido a una lesión, herida o hospitalización de un miembro del servicio. Si un representante de los servicios uniformados notifica a los empleados que la lesión, herida u hospitalización del miembro es crítica o potencialmente mortal, los empleados no necesitan notificar a los empleadores que tienen la intención de tomar un permiso militar familiar.

La licencia militar familiar no se pagará, pero la compañía continuará brindando beneficios a los empleados durante el tiempo que toman licencia militar familiar. Beneficios significa beneficios, que no sean sueldos o salarios, que los empleadores proporcionan regularmente a los empleados, incluidos, pero no limitados a seguro médico, seguro de vida, seguro de invalidez, planes de pensiones y planes de jubilación. Sin embargo, los empleados en la licencia militar familiar continuarán siendo responsable de la misma porción del costo de sus beneficios que regularmente pagan cuando no están en licencia.

LICENCIA DE VÍCTIMA DE UN CRIMEN

La compañía permite a los empleados que son víctimas de un crimen, o que son representantes de víctimas incapacitadas o menores de edad o que tienen familiares que son víctimas de un crimen, de tomar una licencia no pagada cuando el empleado es citado o el fiscal solicita la asistencia del empleado para prepararse para un proceso penal o delinciente. Esta licencia no se pagará a menos que el tribunal al que el empleado debe asistir, se refiere a un crimen contra el empleador o un crimen que involucre al empleado durante el curso del empleo. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

LICENCIA DE TESTIGO

La compañía proporcionará a los empleados un permiso de ausencia no remunerado para comparecer como testigos en un crimen, procedimientos de delincuencia o gran jurado, o para ayudar a los fiscales en la preparación de casos penales. Esta licencia no será pagada a menos que el proceso judicial se refiera a un crimen contra el empleador o un crimen que implique al empleado durante el curso del empleo. Si la licencia no se paga, los empleados pueden usar cualquier cantidad acumulada de vacaciones para la ausencia.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

Un empleado puede almacenar un arma de fuego o municiones en su vehículo motorizado privado en el estacionamiento de la compañía si:

- El empleado tiene una licencia válida para portar armas ocultas
- El empleado está físicamente presente en el vehículo o la pistola está encerrada dentro de la cajuela, la guantera, u otro compartimento o contenedor cerrado dentro o sobre el vehículo; y
- El vehículo está estacionado en un lugar donde está permitido.

OKLAHOMA

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

Un empleado puede transportar y almacenar armas de fuego en un vehículo cerrado con llave, a menos que sea un delincuente convicto.

OREGON

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Además de las categorías enumeradas en el manual principal, no habrá discriminación contra las personas que hayan utilizado el sistema de compensación para trabajadores, las personas con antecedentes penales menores eliminados y las personas que estén desempleadas. De acuerdo con las leyes aplicables de Oregon, la Compañía no tolera la discriminación o el acoso basado en estas características o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables.

PAUSAS PARA COMIDAS Y DESCANSO

La Compañía proporcionará períodos de comida de al menos treinta (30) minutos a los empleados que trabajen en turnos de seis (6) horas o más. Aunque, de acuerdo con la póliza general de pausa para el almuerzo de la Compañía en el manual, los empleados no exentos pueden tomar hasta una (1) hora para la pausa del almuerzo.

La Compañía también proporcionará un período de descanso pagado de no menos de diez (10) minutos por cada segmento de cuatro (4) horas trabajadas en un período de trabajo. Este tiempo se proporciona además y por separado del tiempo permitido para las comidas.

LICENCIA MILITAR

La Compañía otorgará licencia sin goce de sueldo a los empleados para que participen en el servicio activo en la milicia organizada del estado de Oregon o en la milicia organizada de otro estado. Los empleados deben regresar al trabajo dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la terminación de su servicio militar. La Compañía reintegrará a los empleados a sus trabajos anteriores o posiciones equivalentes a su regreso del servicio militar, y dicha reintegración será sin pérdida de antigüedad o cualquier otro beneficio acumulado antes de la licencia. La Compañía tampoco discriminará ni tomará represalias contra los empleados por tomar una licencia o por ser miembros de los servicios uniformados, que incluyen: las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos; la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea cuando están en servicio activo para entrenamiento, inactivos, entrenamiento en servicio o servicio de la Guardia Nacional a tiempo completo; el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos; y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente en tiempo de guerra o emergencia nacional.

La Compañía permitirá a los empleados que son veteranos tomar una licencia el Día de los Veteranos a menos que esto genere una interrupción económica u operativa significativa o una dificultad excesiva.

Los empleados deben notificar a los empleadores con al menos veintiún (21) días de anticipación, su intención de tomar una licencia el Día de los Veteranos. Los empleados pueden utilizar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA / VÍCTIMA DE DELITO

La Compañía permitirá que los empleados tomen una cantidad razonable de licencia sin goce de sueldo si ellos o su hijo menor o dependiente son víctimas de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso. Los empleados elegibles pueden tomar una licencia para: buscar asistencia legal o de aplicación de la ley; buscar tratamiento médico para ellos mismos o un hijo o dependiente; obtener o ayudar a un niño o dependiente a obtener asesoramiento de profesionales de salud mental con licencia; obtener servicios de proveedores de servicios para víctimas para ellos mismos o su hijo menor o dependiente; o reubicar o asegurar una casa existente para garantizar su salud y seguridad o la de su hijo menor o dependiente. La Compañía puede exigir a los empleados que certifiquen que están tomando una licencia para víctimas de delitos por una razón permitida. Los empleados pueden decidir tomar vacaciones pagadas o licencia por enfermedad en lugar de licencia no remunerada para víctimas de delitos.

PÓLIZA DE DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA

La Compañía permitirá que los empleados que trabajen más de veinte (20) horas a la semana tomen licencias por enfermedad o vacaciones pagadas acumuladas para donar médula ósea o ser evaluados como posibles donantes de médula ósea. La cantidad de licencia de médula ósea tomada por un empleado no excederá la cantidad de licencia paga acumulada por el empleado o cuarenta (40) horas de trabajo, lo que sea menor.

PÓLIZA DE FUMAR

La Compañía prohíbe fumar dentro de diez (10) pies de las entradas, salidas, ventanas que se abren y accesos de ventilación de los espacios de trabajo en edificios donde está prohibido fumar.

ARMAS

No se permiten armas de fuego dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la empresa o mientras se realizan actividades comerciales de la empresa.

PENSILVANIA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Además de las categorías protegidas enumeradas en el Manual del Empleado, la ley de Pensilvania también prohíbe discriminación contra un empleado que informa al empleador que él o ella no quiere participar en la retención o retirada del tratamiento de soporte vital. De acuerdo con las leyes aplicables de Pensilvania, la compañía no tolera la discriminación o el acoso basado en esta característica o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables.

LICENCIA MILITAR

Además de los beneficios descritos en la sección del Servicio Militar del Manual del Empleado, la compañía concederá un permiso no remunerado a los empleados que son miembros de los servicios militares del estado de Pensilvania, incluidos la Guardia Nacional de Pensilvania, cuando se recluta en servicio activo, así como a los empleados que se alistan durante un tiempo de guerra o emergencia convocado por el presidente o el gobernador.

Cualquier empleado que es miembro del estado de Pensilvania o de las fuerzas armadas de los Estados Unidos y notifica a la compañía de su intención de regresar dentro de los 90 días posteriores a la salida del servicio militar será re empleado en el mismo estado y antigüedad como si hubieran permanecido en el empleo.

Un empleado que sea miembro de la Guardia Nacional de Pensilvania tendrá su seguro de salud y otros beneficios continuos durante 30 días después de ser llamados al servicio activo sin costo alguno para el empleado. Después de 30 días, dicho empleado puede continuar la cobertura, a su propio costo, a la tasa de los empleadores.

LICENCIA POR DISCAPACIDAD DE EMBARAZO

La compañía proporciona a las empleadas discapacitadas por condiciones relacionadas con el embarazo los mismos beneficios de la licencia proporcionados a otros empleados de Pensilvania con discapacidades temporales. Los términos y condiciones de la licencia se aplicarán de manera idéntica a las empleadas embarazadas y a los empleados con discapacidades temporales.

LICENCIA DE TESTIGO

La compañía permitirá a los empleados tomar un permiso no remunerado para comparecer como testigos en los procedimientos judiciales, incluso cuando el empleado o un miembro de la familia del empleado es víctima de un crimen. Mientras que la licencia no se paga, los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

ARMAS No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

SUR DE CAROLINA

LICENCIA MILITAR

Además de los beneficios ofrecidos en la sección del Servicio Militar del Manual del Empleado, los empleados deberán ser permitidos tomar un permiso no remunerado para cumplir con sus deberes en la Guardia del Estado de Carolina del Sur y La Guardia Nacional de Carolina del Sur cuando sean llamados al deber estatal por parte del Gobernador.

La compañía reincorporará a los empleados que tomen licencia militar del estado de Carolina del Sur o al ejército de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, a sus trabajos anteriores o similares a menos que las circunstancias de reincorporación de la compañía no sean razonables. Para ser reincorporados, los empleados deben solicitar la reincorporación por escrito dentro de los cinco (5) días de salir del servicio u hospitalización después del servicio y mostrar prueba de alta honorable.

LICENCIA DE VÍCTIMA DE UN CRIMEN

La compañía proporciona un empleado que es víctima de un crimen o que tiene un familiar que es víctima un crimen, o un empleado que presencié un crimen, con un permiso no remunerado para que el empleado pueda legalmente responder a una citación. Los miembros de la familia pueden incluir al cónyuge, padre, hijo o representante legal de una víctima de un crimen fallecida, menor de edad, incompetente o incapacitada física o psicológicamente. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La compañía proporcionará a una empleada una licencia de ausencia por el período de tiempo que esté enferma o incapacitada temporalmente por embarazo o parto, en los mismos términos que los enfermos y otras licencias de incapacidad temporal son aplicables a los empleados de Carolina del Sur.

LICENCIA DE TESTIGO

La compañía permitirá que los empleados tomen una licencia no remunerada para servir como testigos en los procedimientos judiciales en respuesta a una citación. Los empleados que tomen la licencia de testigo deben proporcionar un aviso razonable a la compañía de la necesidad de irse. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

TENNESSEE

DESCANSOS DE COMIDAS

Los empleados que trabajan más de seis (6) horas consecutivas en un día reciben un servicio ininterrumpido, descanso no remunerado de comida/almuerzo de al menos treinta (30) minutos.

SERVICIO DE JURADO

Los empleados serán excusados del trabajo cuando sean convocados para el servicio de jurado. Al recibir una citación para presentarse al servicio de jurado, un empleado debe presentar la citación al supervisor al día siguiente que él o ella trabaja. El empleado debe ser excusado del trabajo por todo el día o días que esté empleado y le sea requerido servir como miembro del jurado, excepto que se puede requerir que el empleado regrese a trabajar los días en que se requiera que el empleado sirva menos de tres (3) horas.

Un empleado tiene derecho a su compensación habitual, menos el monto de la tarifa o compensación recibida por servir como miembro del jurado o la compañía puede optar por pagar al empleado la compensación habitual sin deducir la tarifa del jurado. La compañía no está obligada a compensar a un empleado por más tiempo del que fue utilizado para servir y para viajar hacia y desde el servicio de jurado.

Estas disposiciones no se aplican a ningún empleado que haya sido empleado de manera temporal por menos de seis (6) meses.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la compañía o mientras se realizan negocios de la compañía.

Un empleado puede almacenar un arma de fuego o municiones en su vehículo motorizado en un estacionamiento si:

- El vehículo motorizado está estacionado en un lugar permitido
- El arma de fuego se está almacenada en el vehículo motorizado; y
- El arma de fuego se mantiene fuera de la observación ordinaria si el portador del arma de fuego está en el vehículo, o se mantiene fuera de observación ordinaria y encerrada en el maletero, la guantera o el interior del vehículo motorizado.

PÓLIZA DE PREVENCIÓN DE CONDUCTA ABUSIVA

I. Declaración de compromiso, valores y propósito

CARS está firmemente comprometido con un lugar de trabajo libre de conductas abusivas como se define en este documento. Nos esforzamos por proporcionar bienes y servicios de alta calidad en una atmósfera de respeto, colaboración, apertura, seguridad e igualdad. Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto. Todas las quejas negativas y las conductas inapropiadas en el lugar de trabajo se tomarán en serio y se seguirán hasta su resolución. Los

empleados que presenten quejas de buena fe no sufrirán consecuencias negativas por denunciar a otros por comportamientos inapropiados.

Esta póliza se aplica a todos los empleados de CARS de tiempo completo y parcial, incluidos los empleados temporales y pasantes. No se aplica a contratistas independientes, pero se incluyen otros empleados contratados. Esta póliza se aplica a cualquier programa, evento o actividad patrocinado por la compañía al igual que el desempeño de oficiales y empleados de sus deberes relacionados con el empleo. La póliza incluye comunicaciones electrónicas de cualquier empleado.

II. Definición de conducta abusiva

La conducta abusiva incluye actos u omisiones que causarían a una persona razonable, en función de la gravedad, naturaleza y frecuencia de la conducta, creer que un empleado está sujeto a un entorno de trabajo abusivo, que pueden incluir, entre otros:

- Abuso verbal repetido en el lugar de trabajo, incluyendo comentarios despectivos, insultos y epítetos;
- Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza amenazante, intimidante o humillante en el lugar de trabajo; o
- El sabotaje o menoscabo del desempeño laboral de un empleado en el lugar de trabajo.

Un solo acto generalmente no constituirá una conducta abusiva, a menos que se determine que dicha conducta es severa y atroz.

La conducta abusiva no incluye:

- Procedimientos disciplinarios de acuerdo con las pólizas adoptadas por la compañía.
- Asesoramiento y consejería de rutina, incluida la retroalimentación y la corrección del desempeño laboral.
- Asignaciones de trabajo razonables, incluidas las asignaciones de turno, lugar y horas suplementarias.
- Diferencias individuales en los estilos de expresión personal.
- Fervorosa, expresión fuerte sin intención de dañar a otros.
- Diferencias de opinión sobre preocupaciones relacionadas con el trabajo.
- El ejercicio no abusivo de la prerrogativa gerencial.

III. Responsabilidad del empleador

Los supervisores y otras personas en puestos de autoridad tienen la responsabilidad particular de garantizar que los comportamientos apropiados se exhiban en todo momento y que las quejas a lo contrario se aborden en un de manera oportuna.

Los supervisores deberán:

- Proporcionar un ambiente de trabajo lo más seguro posible mediante la implementación de medidas preventivas y manejar inmediatamente las situaciones amenazantes o potencialmente violentas;
- proporcionar buenos ejemplos al tratar a todos con cortesía y respeto;
- garantizar que todos los empleados tengan acceso y conozcan la póliza de prevención de conductas abusivas y explicar los procedimientos a seguir si se presenta una queja de comportamiento inapropiado en el trabajo;
- estar atentos a las señales de comportamientos inapropiados en el trabajo a través de la observación y la búsqueda de información, y tomar medidas para resolver el comportamiento antes de que se intensifique;
- responder con prontitud, sensibilidad y confidencialidad a todas las situaciones en las que se observa un comportamiento abusivo o presuntamente ocurrido.

IV. Responsabilidad del empleado

Los empleados deben tratar a todos los demás empleados con dignidad y respeto. Ningún empleado deberá participar en conductas o comportamientos amenazantes, violentos, intimidantes u otros abusos. Se espera que los empleados asuman la responsabilidad personal de promover la justicia y la equidad en el lugar de trabajo y reportar cualquier incidente de conducta abusiva de acuerdo con esta póliza.

Los empleados deben cooperar con las medidas preventivas introducidas por los supervisores y reconocer que el descubrimiento de comportamientos inaceptables en el trabajo se tratará mediante procedimientos disciplinarios apropiados.

V. Represalias

Las represalias son una violación de esta póliza. Las represalias son cualquier acto de represalia, interferencia, restricción, sanción, discriminación, intimidación o acoso contra una persona o personas que ejercen derechos bajo esta póliza.

VI. Capacitación para supervisores y empleados

Se anima a los supervisores y empleados a recibir capacitación sobre conductas de prevención de conductas abusivas. La capacitación debe identificar los factores que contribuyen a un lugar de trabajo respetuoso, familiarizar a los participantes con responsabilidades bajo esta póliza, y proporcionar pasos para abordar un incidente de conducta abusiva.

VII. Proceso de queja

A. Informes

1. Empleados

Cualquier empleado que crea que él o ella ha sido sometido a una conducta abusiva es animado a informar el asunto verbalmente o por escrito a un supervisor, incluyendo a el supervisor de ese respectivo supervisor, gerente o a la oficina de Recursos Humanos.

Los empleados no están obligados a informar sus quejas a su supervisor inmediato (especialmente si el supervisor participa en la conducta en cuestión) antes de llamar la atención de uno de los representantes identificados anteriormente.

Cualquier empleado que busque presentar una queja debe asegurarse de que la queja consista en detalles precisos de cada incidente de conducta abusiva que incluye fechas, horarios, lugares y cualquier testigo.

Las quejas formales deben documentarse por escrito, pero no se requiere que estén por escrito.

2. Testigos

Un empleado que es testigo o es informado de un comportamiento que puede satisfacer la definición de conducta de abuso (como se define en este documento) debe informar todos y cada uno de los incidentes establecidos en este documento.

3. Supervisores

Los supervisores deben informar oportunamente los incidentes conocidos que involucren abuso, intimidación o violencia en el lugar de trabajo a Recursos Humanos o la gerencia. Los supervisores y las autoridades de nombramiento deben tomar medidas razonables para proteger al demandante, que incluye, entre otros, la separación de los empleados involucrados. Se le notificará a la persona contra quien se hizo la queja, que se ha realizado una denuncia contra él o ella y se le informará del procedimiento investigativo.

B. Investigación

Las investigaciones de conductas abusivas se llevarán a cabo tan pronto como sea posible y de acuerdo con la póliza y prácticas de la compañía. El objetivo de la investigación es determinar si los comportamientos denunciados ocurrieron y, por lo tanto, incluirán entrevistar al demandante, acusado y testigos con conocimiento directo de los supuestos comportamientos. Todas las entrevistas serán apropiadamente documentadas. La investigación se realizará a fondo, objetivamente, con sensibilidad y con el debido respeto para todas las partes. El investigador proporcionará una copia del informe de investigación a la persona de autoridad asignada para acciones adicionales. Todas las partes afectadas serán informadas del resultado de la investigación.

C. Acción correctiva

En caso de encontrar una conducta abusiva, la compañía tomará medidas de acción correctivas inmediatas y apropiadas. Los remedios pueden determinarse sopesando la gravedad y la frecuencia

de los incidentes de abuso de conducta y de acuerdo con las pólizas disciplinarias existentes de la compañía. Cualquier empleado que participe en una conducta que viola esta póliza o que fomenta dicha conducta por parte de otros, estará sujeta a acción correctiva. Dicha acción correctiva puede incluir, entre otros, la participación en asesoramiento, capacitación y medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o los cambios en los deberes o la ubicación del trabajo.

El personal de supervisión que permite que la conducta abusiva continúe después de su aprendizaje y o no tome las medidas apropiadas de tal conducta, estará sujeto a acciones correctivas. Dicha acción correctiva puede incluir pero no es limitada a la participación en asesoramiento, capacitación o acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido, o cambios en los deberes del trabajo o ubicación.

Si bien la compañía anima a todos los empleados a plantear cualquier inquietud según esta póliza y procedimiento, la compañía reconoce que las acusaciones falsas intencionales o maliciosas pueden tener un efecto grave en la gente inocente. Los individuos que acusen falsamente a otro de violaciones de esta póliza, serán disciplinados de acuerdo con la póliza disciplinaria de la compañía. Cuando se confirma la conducta abusiva, la compañía continuará manteniendo la situación bajo revisión y puede tomar medidas correctivas adicionales si es necesario. También se pueden tomar medidas preventivas para reducir la recurrencia de comportamientos similares o acciones.

D. Confidencialidad

En la medida permitida por la ley, CARS mantendrá la confidencialidad de cada parte involucrada en una investigación, queja o cargo de conducta abusiva, siempre que no interfiera con la capacidad de investigar las denuncias o tomar medidas correctivas. Sin embargo, la ley estatal puede impedir que la compañía mantenga la confidencialidad de los registros públicos. Por lo tanto, la compañía no puede garantizar confidencialidad en todos los casos.

VIRGINIA

LICENCIA MILITAR

Además de los beneficios ofrecidos en la sección del Servicio Militar del Manual del Empleado, la compañía concede un permiso no remunerado a los empleados de la Guardia Nacional de Virginia, la Fuerza de Defensa del Estado de Virginia o milicias navales que son llamadas al servicio activo del estado por el gobernador. Sin embargo, los empleados pueden usar cualquier tiempo acumulado de vacaciones para la ausencia.

La compañía volverá a contratar a personas que tomen la licencia militar del estado de Virginia o de las fuerzas armadas de los Estados Unidos para el mismo trabajo, o si el trabajo ya no existe, a un puesto de antigüedad, estatus y remuneración similar. Un empleado debe solicitar la reincorporación, por escrito, dentro de los 14 días posteriores a la liberación del servicio (u hospitalización relacionada) de no más de 180 días, o dentro de los 90 días de servicio (u hospitalización relacionada) que dure más de 180 días. La compañía no discriminará a los miembros de Fuerzas Armadas del estado de Virginia o de los Estados Unidos, o denegará empleo, re-empleo u otros beneficios debido a esta membrecía o servicio.

LICENCIA DE VÍCTIMA DE UN CRIMEN

La compañía otorgará licencia no remunerada a los empleados que sean víctimas de un crimen para asistir a cualquier procedimiento de tribunal relacionado con el crimen. Los empleados que toman la licencia de víctimas de un crimen deben proporcionar a la compañía una copia del formulario estandarizado que les proporcionó la agencia policial investigadora. La compañía se reserva el derecho de limitar el permiso de las víctimas de un crimen si crea una dificultad excesiva. Los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

LICENCIA DE INCAPACIDAD POR EMBARAZO

La compañía proporcionará a las empleadas discapacitadas por condiciones relacionadas con el embarazo la misma licencia proporcionada a otros empleados de Virginia con discapacidades temporales. Los términos y condiciones de licencia serán aplicables de manera idéntica a las empleadas embarazadas y a los empleados con discapacidades temporales.

PÓLIZA DE LACTANCIA MATERNA

La compañía proporcionará descansos y lugares para que los empleados amamenten y extraigan leche.

LICENCIA DE JURADO O TESTIGO

La compañía proporcionará al empleado un permiso de ausencia no remunerado para servir como testigo en actas de la corte. Si bien el permiso no se paga, los empleados pueden usar cualquier tiempo de vacaciones acumulado para la ausencia.

Los empleados convocados para el servicio de jurado y que comparezcan por cuatro (4) o más horas no estarán obligados a trabajar en un turno que comience después de las 5 p.m. el día de

dicho servicio o antes de las 3 a.m. del día siguiente de tal servicio. Los empleados deben notificar razonablemente a la compañía sobre cualquier comparecencia ante el tribunal o convocatorias.

ARMAS

No se permiten pistolas dentro del lugar de trabajo, en un vehículo de la empresa o mientras se realizan negocios de la empresa.