

POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)
Registro de revisión

Revisión	Fecha efectiva	Aprobado	Descripción de cambios
00	14 de diciembre de 2015	M. Barnett	<i>Primer lanzamiento</i>
01	6 de enero de 2020	A. Clark	<i>Reemplaza Rev. 00.</i>

1. Propósito

Sonstegard reconoce que se producen situaciones en la vida de los empleados que pueden requerir que estén fuera del trabajo por períodos de tiempo limitados. Sonstegard tiene la intención de proporcionar a los empleados elegibles tiempo libre, con y sin pago, para atender un evento calificado como se describe en esta política y en virtud de la Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA).

Sonstegard publica el Aviso FMLA obligatorio en cada uno de sus Sitios donde se publican otros avisos importantes. Tras la contratación, todos los nuevos empleados reciben avisos requeridos por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL) sobre los Derechos y Responsabilidades de los Empleados bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar.

La Compañía se reserva el derecho de revisar, suspender, revocar, rescindir o cambiar unilateralmente esta política, en su totalidad o en parte, con o sin previo aviso. En caso de conflicto entre esta política y la ley aplicable, los empleados tendrán todos los derechos exigidos por la ley.

2. Definiciones y abreviaturas

Term	Definición
FMLA	Ley de Ausencia Familiar y Medica
29 CFR § 825.102	Definiciones generales descritas en el Código de Regulaciones Federales bajo la FMLA.
29 CFR § 825.122	Definiciones descritas en el Código de Regulaciones Federales bajo la FMLA de miembro del servicio cubierto, cónyuge, padre, hijo o hija, pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto, adopción, cuidado de crianza, hijo o hija en servicio activo cubierto o llamada al servicio activo cubierto estado, hijo o hija de un miembro del servicio cubierto y padre de un miembro del servicio cubierto.
COBRA	La Ley de Reconciliación Presupuestaria Omnibus Consolidada es una ley de los Estados Unidos que exige que se le ofrezca a un empleado la oportunidad de continuar con la cobertura de seguro de salud después de dejar la Compañía.

3. Disposiciones generales

Sonstegard otorgará hasta 12 semanas (o hasta 26 semanas de licencia de cuidador militar para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave) durante un período de 12 meses a los empleados elegibles. Esta licencia puede ser pagada, no pagada o una combinación de licencia pagada y no pagada, como se especifica en esta política.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

4. Elegibilidad

Para calificar para un permiso familiar o médico bajo esta política, los empleados deben cumplir con todas las siguientes condiciones:

- El empleado debe haber trabajado para la Compañía durante 12 meses o 52 semanas. Los 12 meses o 52 semanas no necesariamente han sido consecutivos. Se contarán períodos separados de empleo, siempre que la interrupción en el servicio no exceda siete (7) años. Se contarán períodos separados de empleo si la interrupción en el servicio excede los siete (7) años debido a las obligaciones del servicio militar de la Guardia Nacional o la Reserva o cuando hay un acuerdo por escrito, indicando la intención del empleador de contratar al empleado después de la interrupción del servicio.
- El empleado debe haber trabajado al menos 1,250 horas en los 12 meses inmediatamente anteriores al comienzo de la licencia. Cualquier tiempo no trabajado (vacaciones, vacaciones pagadas o no pagadas, etc.) no se cuenta como "tiempo trabajado" para determinar la elegibilidad para FMLA.
- El empleado debe trabajar en un lugar con 50 o más empleados por Sonstegard Foods dentro de un radio de 75 millas.
- El empleado no ha utilizado todas las licencias FMLA disponibles en los 12 meses inmediatamente anteriores al comienzo de la licencia.
- Hay un evento clasificatorio.

5. Eventos clasificatorios

Según la FMLA, solo hay seis (6) eventos calificados, en la medida en que los empleados sean elegibles:

- El nacimiento de un niño y para cuidarlo.
- Colocación de un niño con usted para adopción o cuidado de crianza y para cuidar al niño recién colocado.
- Para cuidar a los siguientes familiares con problemas de salud graves:
 - Hijo / hija menor de 18 años (o cualquier persona menor de 18 años que sea tratada como hijo del empleado);
 - Hijo / hija mayor de 18 años e incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física, o incapacitado debido al uso ilegal de drogas;
 - Cónyuge (bajo FMLA, "cónyuge" significa esposo o esposa, incluidos aquellos en matrimonios del mismo sexo, que se legalizaron en los 50 Estados Unidos al 26 de junio de 2015); o
 - Padre (o cualquier persona que trató al empleado como hijo o hija cuando el empleado era menor de 18 años). (Tenga en cuenta: la FMLA no considera a un suegro como padre).
- Por su propia condición de salud grave que le impide realizar las funciones de su trabajo, incluidas las licencias de compensación para trabajadores calificadas.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

- Para permiso de exigencia calificado para familias de la Guardia Nacional o Reservas o de un componente regular de las Fuerzas Armadas cuando el miembro militar cubierto está en servicio activo cubierto o llamado al servicio activo cubierto.
- Licencia de cuidador militar (También conocida como licencia de miembro de servicio cubierto) para cuidar a un miembro de servicio o veterano lesionado o enfermo.

6. Exigencia de calificación

Un empleado cuyo cónyuge, hijo, hija o padre ha sido notificado de una llamada inminente o una orden de servicio militar activo cubierto o que ya está en servicio activo cubierto puede tomar hasta 12 semanas de licencia por razones relacionadas o afectadas por la llamada o servicio de un miembro de la familia. La exigencia de calificación debe ser una de las siguientes:

- Despliegue a corto plazo
- Eventos y actividades militares.
- Cuidado infantil y actividades escolares
- Arreglos financieros y legales
- Asesoramiento
- Descanso y recuperación
- Actividades posteriores al despliegue, y
- Actividades adicionales que surgen del servicio activo, siempre que el empleador y el empleado estén de acuerdo, incluido el acuerdo sobre el momento y la duración de la licencia.

Los empleados elegibles tienen derecho a la licencia FMLA para cuidar a un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o Reservas, o un miembro de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o Reservas que está en la lista de jubilados por discapacidad temporal, quien tiene una lesión o enfermedad grave incurrida en el cumplimiento del deber por el cual está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia; o de otro modo en estado ambulatorio; o de lo contrario en la lista de jubilados por discapacidad temporal. Los empleados elegibles no pueden tomar licencia bajo esta disposición para cuidar a ex miembros de las Fuerzas Armadas, ex miembros de la Guardia Nacional y Reservas, y miembros de la lista de jubilados con discapacidad permanente.

Para cuidar a un miembro del servicio cubierto, un empleado elegible debe ser el cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto.

- Un "hijo o hija de un miembro del servicio cubierto" significa el hijo biológico, adoptado, hijo adoptivo temporal, hijastro, pupilo legal o un niño para el que el miembro del servicio cubierto estaba en loco parentis y que es de cualquier edad.
- Un "padre de un miembro del servicio cubierto" significa un padre o madre biológico, adoptivo, padrastro o padre adoptivo temporal de un miembro del servicio cubierto, o cualquier otra persona que haya estado in loco parentis frente al miembro del servicio cubierto. Este término no incluye a los padres "suegros".



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

- Según FMLA, “cónyuge significa esposo o esposa, incluidos aquellos en matrimonios del mismo sexo, que se legalizaron en los 50 estados de Estados Unidos al 26 de junio de 2015.
- El “pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto” es el pariente de sangre más cercano, que no sea el cónyuge, padre, hijo o hija del miembro del servicio cubierto, en el siguiente orden de prioridad: familiares de sangre a quienes se les ha otorgado la custodia legal del miembro del servicio por decreto judicial o disposiciones legales, hermanos y hermanas, abuelos, tíos y primos hermanos, a menos que el miembro del servicio cubierto haya designado específicamente por escrito a otro pariente consanguíneo o su pariente consanguíneo más cercano para fines de licencia de cuidador militar bajo FMLA. Cuando no se hace tal designación, y hay varios miembros de la familia con el mismo nivel de relación con el miembro del servicio cubierto, todos esos miembros de la familia se considerarán los parientes más cercanos del miembro del servicio cubierto y pueden tomar la licencia FMLA para brindar atención a los cubiertos miembro del servicio, ya sea consecutiva o simultáneamente. Cuando se haya hecho dicha designación, se considerará que la persona designada es el único familiar más cercano del miembro del servicio cubierto.

Sonstegard puede requerir que el empleado proporcione confirmación de la relación familiar cubierta al miembro del servicio cubierto de conformidad con 29 CFR § 825.122.

El término "servicio activo cubierto" significa:

- El servicio activo cubierto para los miembros de un componente regular de las Fuerzas Armadas significa el deber durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero.
- El servicio activo cubierto o la llamada al estado de servicio activo cubierto en el caso de un miembro de los componentes de la Reserva de las Fuerzas Armadas significa el deber durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas a un país extranjero bajo el llamado federal u orden de servicio activo en apoyo de una operación de contingencia, de conformidad con 29 CFR § 825.102.

El término "miembro del servicio cubierto" significa:

- Un miembro de las Fuerzas Armadas (incluido un miembro de la Guardia Nacional o Reservas) que se somete a tratamiento médico, recuperación o terapia, está de otro modo en estado ambulatorio, o está en la lista de jubilados por discapacidad temporal, por una lesión o enfermedad grave; o
- Un veterano que está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave y que fue miembro de las Fuerzas Armadas en cualquier momento durante el período de cinco (5) años anteriores a la fecha en que el veterano se somete a ese examen médico. tratamiento, recuperación o terapia.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

El término "lesión o enfermedad grave" significa:

- En el caso de un miembro de las Fuerzas Armadas: una lesión o enfermedad en la que incurrió el miembro en el cumplimiento del deber en las Fuerzas Armadas (o que existía antes del comienzo del servicio activo de los miembros y se agravó por el servicio en la línea de servicio activo en las Fuerzas Armadas) y eso puede hacer que el miembro no sea médicamente apto para realizar los deberes del cargo, grado, rango o calificación del miembro.
- En el caso de un veterano que era miembro de las Fuerzas Armadas en cualquier momento durante un período en que la persona era un miembro del servicio cubierto: una lesión o enfermedad calificada en la que incurrió un miembro del servicio cubierto en el cumplimiento del deber en servicio activo que puede hacer que el miembro no sea médicamente apto para realizar los deberes del cargo, grado, rango o calificación del miembro.
- Estado ambulatorio con respecto a un miembro del servicio cubierto: el estado de un miembro de las Fuerzas Armadas asignado a un centro de tratamiento médico militar como paciente ambulatorio; o una unidad establecida con el propósito de proporcionar comando y control a los miembros de las Fuerzas Armadas que reciben atención médica como pacientes ambulatorios.

7. Cantidad de licencia

Un empleado elegible puede tomar hasta 12 semanas para las circunstancias de FMLA de la a a la e, enumeradas en la Sección 5 "Eventos calificados", bajo esta política durante cualquier período de 12 meses. La Compañía medirá el período de 12 meses como un período continuo de 12 meses medido hacia atrás desde la fecha en que un empleado usa cualquier licencia bajo esta política. Cada vez que un empleado toma permiso, la Compañía calculará la cantidad de licencia que el empleado ha tomado bajo esta política en los últimos 12 meses y restarlo de las 12 semanas de licencia disponible, y el saldo restante es la cantidad a la que tiene derecho el empleado tomar.

Un empleado elegible puede tomar hasta 26 semanas por las circunstancias FMLA f, Permiso de cuidador militar enumerado en la Sección 5 "Eventos calificados", durante un solo período de 12 meses. Para esta licencia de cuidador militar, la Compañía medirá el período de 12 meses como un período continuo de 12 meses medido hacia adelante. El permiso FMLA ya tomado por otras circunstancias FMLA se deducirá del total de 26 semanas disponibles.

8. Definiciones (Aplicable a Licencia familiar no militar)

- Una condición de salud grave es cualquier enfermedad, lesión, discapacidad o condición física o mental que implique atención hospitalaria en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial, o tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

A menos que haya complicaciones, la FMLA no considera lo siguiente como afecciones de salud graves: resfriado común, gripe, dolor de oído, malestar estomacal, úlceras leves, dolores de cabeza que no sean migrañas, problemas dentales u ortodoncia de rutina (por ejemplo, dientes apretados o torcidos) y enfermedad periodontal (de las encías). La ausencia por abuso de sustancias, excepto por el tratamiento apropiado de tal condición, tampoco califica para la licencia FMLA.

- El tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica incluye cualquiera de los siguientes:
 - Un período de incapacidad (incapacidad para trabajar, asistir a la escuela o realizar otras actividades diarias habituales debido a la grave condición de salud, tratamiento o recuperación de la misma) de más de tres (3) días calendario consecutivos más dos o más tratamientos (que no incluyen exámenes de rutina) por parte de un proveedor de atención médica o un tratamiento por parte de un proveedor de atención médica seguido de un régimen de tratamiento continuo, como medicamentos recetados o terapia que requiera equipo especial.
 - Cualquier período de incapacidad debido al embarazo (incluidas las náuseas matutinas graves, independientemente de si el tratamiento se recibe durante el período de incapacidad, e incluso si la incapacidad es inferior a tres días) o para la atención prenatal.
 - Cualquier período de incapacidad (incluso si son menos de tres días e incluso si no se busca tratamiento durante el período de incapacidad) o tratamiento para dicha incapacidad debido a una condición de salud crónica y grave, que se define para incluir uno que:
 - Requiere visitas periódicas para tratamiento por parte de un proveedor de atención médica
 - Continúa durante un período prolongado, incluidos episodios recurrentes de una sola afección.
 - Puede causar episodios de incapacidad episódica en lugar de continua (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia)
 - Cualquier período de incapacidad permanente o de largo plazo debido a una afección (como Alzheimer, un derrame cerebral grave o las etapas terminales del cáncer) para el cual el tratamiento puede no ser efectivo y donde el empleado o miembro de la familia que padece la incapacidad está bajo la supervisión continua de un proveedor de atención médica, pero no necesariamente el tratamiento activo.
 - Cualquier período de incapacidad relacionado con la recepción de múltiples tratamientos por parte de un proveedor de atención médica o por recomendación de este, ya sea para cirugía restaurativa después de una lesión o para una afección que probablemente resulte en un período de incapacidad de más de tres días calendario consecutivos en ausencia de tratamiento médico (como quimioterapia o radioterapia para el cáncer, fisioterapia para la artritis severa o diálisis para la enfermedad renal).
 - El Proveedor de atención médica incluye un médico con licencia en medicina u osteopatía, un podólogo, un dentista, una enfermera profesional, un trabajador social clínico y cualquier



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

otro proveedor de atención médica considerado un proveedor de atención médica bajo FMLA, reconocido por la Compañía o aceptado por el plan de salud grupal de la empresa.

- **Certificación médica:** los empleados deben proporcionar una certificación por escrito del proveedor de atención médica de una afección de salud grave, ya sea por su propia afección de salud grave o la de un familiar calificado, dentro de los 15 días (cuando sea posible). Sonstegard puede negar un permiso FMLA solicitado hasta que se proporcione la certificación requerida. Para proporcionarle información verificada para determinar si la FMLA se aplica a la licencia solicitada, la certificación debe incluir lo siguiente:
 - La fecha en que comenzó la condición de salud grave y su duración probable.
 - Los datos médicos apropiados que el proveedor de atención médica conoce sobre la afección.
 - Una breve declaración del régimen de tratamiento prescrito por el proveedor de atención médica.
 - Una indicación de si se requiere atención hospitalaria.
 - Una declaración de que la condición de salud grave del empleado hace que el empleado no pueda realizar ningún tipo de trabajo o sus funciones laborales (si corresponde).
 - Una declaración de que el empleado es necesario para cuidar a un miembro de la familia inmediata y el tiempo estimado que será necesario (si corresponde).

Para cumplir con este requisito, el proveedor de atención médica debe completar el Formulario de certificación del proveedor de atención médica adecuado, tal como se detalla en la Sección 17, Apéndice A de esta política. Este formulario también está disponible en Recursos Humanos y se le dará al empleado en el momento de su solicitud de Permiso Familiar y Médico.

Además, la FMLA permite que la Compañía requiera evaluaciones médicas independientes adicionales, a su costa, para corroborar aún más la gravedad de la afección médica y / o la necesidad de un permiso.

- **Certificación de exigencia calificada para licencia familiar militar** – La Compañía requerirá certificación para la exigencia calificada para licencia familiar militar. El empleado debe responder a dicha solicitud dentro de los 15 días posteriores a la solicitud o proporcionar una explicación razonable de la demora. Si no se proporciona la certificación, se puede negar la continuación de la licencia. Esta certificación se proporcionará utilizando la Certificación DOL de Exigencia Calificada para Licencia Familiar Militar.
- **Certificación por lesión grave o enfermedad del miembro del Servicio cubierto para licencia familiar militar** – la Compañía exigirá la certificación de la lesión o enfermedad grave del miembro del servicio cubierto. El empleado debe responder a dicha solicitud dentro de los 15 días posteriores a la solicitud o proporcionar una explicación razonable de la demora. Si no se proporciona la certificación, se puede negar la continuación de la licencia. Esta certificación se proporcionará utilizando la certificación DOL para miembros con lesiones graves o enfermedades del servicio cubierto.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

9. Reverificación

La Compañía puede solicitar la recertificación por la condición de salud grave del empleado o del miembro de la familia del empleado con una frecuencia no mayor a cada 30 días, a menos que las circunstancias hayan cambiado significativamente, o si la Compañía recibe información que arroje dudas sobre la razón dada por la ausencia, o si el empleado busca una extensión de su licencia. De lo contrario, la Compañía puede solicitar una recertificación por la condición de salud grave del empleado o del familiar del empleado cada seis (6) meses en relación con una ausencia de FMLA.

10. Licencia FMLA en ejecución al mismo tiempo que otros tipos de licencia pagada o no pagada

La licencia FMLA no está pagada. Pero un empleado puede ser elegible para otros tipos de licencia pagadas (como tiempo libre remunerado, discapacidad, compensación de trabajadores, etc.) y puede ser tomado por razones que califican para FMLA. Según esta política, como lo permite la FMLA, un empleado con licencia pagada ganada y "en banco" (llamada "acumulada") debe usar un **mínimo de 24 horas** de licencia pagada al mismo tiempo que su licencia FMLA está "funcionando" y continúe con la licencia FMLA no pagada a partir de entonces si aún se necesitan más licencias que califiquen para FMLA por el saldo de las 12 semanas laborales en el período de 12 meses permitido por la FMLA. En ningún caso, el uso del tiempo remunerado extenderá el período de licencia de 12 semanas laborales, y en ningún caso el uso de la licencia remunerada dará como resultado la recepción de más del 100% del salario del empleado.

Los empleados pueden tener múltiples solicitudes de licencia familiar y médica ejecutándose simultáneamente por diferentes razones de calificación. Tenga en cuenta que el derecho de un empleado se limita a un total de 12 semanas laborales de licencia por período de 12 meses designado por la Compañía, independientemente de si el empleado tiene múltiples razones de calificación. Por el contrario, un empleado elegible puede usar un total combinado de 26 semanas para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave.

Los ejemplos incluyen: la licencia por incapacidad para el nacimiento de un niño y la condición de salud grave de un empleado, incluida la compensación de los trabajadores, se designará como licencia FMLA y se ejecutará simultáneamente con la licencia FMLA.

10.1 Horario intermitente y reducido

El empleado puede tomar la licencia FMLA en 12 semanas consecutivas, o de manera intermitente (es decir, un día y en ocasiones incluso parte de un día, según sea necesario, durante el año FMLA) siempre que la licencia no exceda las 12 semanas laborales durante un período de 12 meses.

Según lo permitido por la FMLA, la Compañía puede requerir que un empleado con licencia programada intermitente o reducida se transfiera temporalmente a un trabajo alternativo, para el cual el empleado está calificado, y que proporcione pagos y beneficios equivalentes, por el bien del negocio según lo permitido por ley. En los permisos relacionados con el nacimiento, la adopción o el cuidado de crianza de un niño, la Compañía y el empleado deben acordar un horario de trabajo intermitente antes de cualquier permiso intermitente o horario reducido. Dicha licencia debe tomarse dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o colocación del niño.



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

En el permiso relacionado con una condición de salud grave o la condición de salud grave de un miembro de la familia, el empleado también debe tratar de llegar a un acuerdo con la Compañía antes de la licencia intermitente o el horario reducido.

11. Continuación de beneficios durante la licencia

Sonstegard mantendrá cobertura de seguro grupal de salud, dental, visión, vida / AD & D, a corto y largo plazo para empleados con licencia FMLA "como si" fueran empleados activos, incluidas las contribuciones mensuales activas de los empleados y cualquier cambio en la cobertura o montos de contribución. La cobertura se mantendrá en el nivel y bajo las condiciones para las cuales se habría proporcionado cobertura si el empleado hubiera continuado en el empleo continuamente durante la duración de dicha licencia, a menos que el empleado decida descontinuar la cobertura mientras está de licencia.

- a. Colección de prima: Para cualquier parte pagada de una licencia FMLA, las contribuciones del empleado se pagarán como en cualquier licencia pagada. Para cualquier porción no pagada, los empleados pagarán las contribuciones de sus próximos cheques de pago disponibles después de la devolución de su licencia FMLA. Si un empleado así lo decide, el empleado puede remitir los pagos a Sonstegard Foods después de impuestos, con pagos que se realizarán antes del primer día de cada mes. Las contribuciones para todos los demás beneficios se recopilarán como se describe en la descripción resumida del plan.
- b. Terminación de Cobertura: La cobertura de salud cesará si el empleado informa a la Compañía de una intención de no regresar de la licencia, cuando el empleado no regresa de la licencia y por lo tanto termina el empleo o cuando el empleado agota el derecho de licencia sin regresar de la licencia. Cuando la cobertura termina, el empleado puede tener la opción de continuar la cobertura de salud bajo la ley federal COBRA, a su cargo.
- c. Reembolso de la Prima: Un empleado que no regresa al trabajo después de que expire una licencia de FMLA está obligado a reembolsar a la Compañía su parte de las primas por la cobertura proporcionada durante la licencia, a menos que el empleado no regrese debido a la continuación, recurrencia o inicio de una condición de salud u otra circunstancia fuera del control del empleado, incluyendo un despido de "empleado clave". Si no se reembolsa, Sonstegard requerirá la retención de dichos importes de los pagos que de otro modo se adeudan al empleado (por ejemplo, el tiempo libre pagado acumulado).

12. Restablecimiento de trabajo

Un empleado tiene derecho a la reincorporación a su trabajo anterior, o un trabajo equivalente con salario y beneficios equivalentes, después del regreso oportuno de una licencia de FMLA, excepto por los cambios que habrían afectado su empleo si el empleado hubiera permanecido activamente empleado. Por ejemplo, si el puesto del empleado ha sido eliminado y el empleado hubiera sido despedido si hubiera estado activo, el empleado no tendría derecho a la reincorporación.

Un empleado que regresa de una licencia por enfermedad grave debe proporcionar una Certificación de aptitud para el trabajo por escrito de un proveedor de atención médica de su capacidad para reanudar el trabajo. Si el empleado sigue sin poder realizar una función esencial de su posición debido a una

POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

condición física o mental, incluida la continuación de una condición de salud grave, el empleado no tiene derecho a la reincorporación en virtud de la FMLA. El empleado es responsable del costo de obtener cualquier Certificación de aptitud para el trabajo para regresar al trabajo.

13. Empleo con licencia aprobada por FMLA

No se permite a los empleados trabajar para otro empleador o realizar servicios para otra persona mientras estén en un permiso aprobado por FMLA de Sonstegard. Un empleado que se involucra en una conducta no autorizada está sujeto a la terminación inmediata del empleo.

14. Tergiversación de licencia

Si un permiso de ausencia otorgado para un propósito específico no se usa para ese propósito, el permiso puede ser cancelado y el empleado puede regresar inmediatamente al trabajo. Cuando esto ocurre debido al fraude u otra falla del empleado ausente, él / ella no está protegido por las disposiciones de restauración de trabajo o mantenimiento de beneficios de salud de la FMLA y puede estar sujeto a la terminación inmediata del empleo.

15. Procedimiento para solicitar licencia

Todos los empleados que soliciten licencia bajo esta política deben proporcionar un aviso verbal con una explicación de los motivos de la licencia necesaria a su supervisor inmediato, quien asesorará al departamento o gerente de Recursos Humanos. Todos los empleados deberán completar la Solicitud apropiada para FMLA, como se detalla en la Sección 19, Apéndice A de esta política, y proporcionar los motivos necesarios. Si la certificación es incompleta o insuficiente, la Compañía especificará qué información falta y le dará al empleado siete (7) días calendario para curar la deficiencia.

La Compañía proporcionará un Aviso de Derechos y Obligaciones al empleado que solicite la licencia dentro de los dos (2) días hábiles o tan pronto como sea posible. Para los empleados con licencia intermitente o recurrente por el mismo incidente, este aviso se proporcionará cada seis (6) meses.

Cuando un empleado planea tomar licencia bajo esta política, el empleado debe avisar a la Compañía con 30 días de anticipación. Si no es posible notificar con 30 días de anticipación, el empleado debe notificar con la mayor anticipación posible. Un empleado que se someterá a un tratamiento médico planificado debe hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento a fin de minimizar las interrupciones en el funcionamiento de la Compañía.

Si un empleado no proporciona un aviso de 30 días para la licencia previsible sin una excusa razonable para la demora, el comienzo de la licencia puede demorarse hasta 30 días a partir de la fecha de la solicitud.

Se espera que los empleados sigan los procedimientos de llamada habituales y habituales de la Compañía para informar una ausencia debido a su licencia familiar y médica intermitente aprobada, en ausencia de circunstancias inusuales. Durante la licencia continua, se solicita a los empleados que informen periódicamente a la Compañía sobre el estado de la afección médica y su intención de regresar al trabajo.

16. Leyes contra la discriminación

POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

La Ley de licencia médica y familiar no modifica ni afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación por motivos de raza, religión, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.

Las obligaciones de los empleadores en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades no han cambiado. Las disposiciones de licencia FMLA son completamente distintas de las obligaciones de acomodación razonable de las leyes de discriminación por discapacidad.

17. Impacto de las leyes estatales

Más allá de la licencia federal FMLA y otros derechos, Sonstegard extenderá a los empleados la cobertura y protección de cualquier ley estatal o local aplicable que brinde mayores derechos de licencia que los derechos federales FMLA en esta política. Si un permiso particular califica tanto para el permiso federal FMLA como para el permiso bajo la ley estatal o local, el permiso utilizado cuenta en contra del derecho del empleado bajo ambas leyes, excepto que el estado de la ley local disponga lo contrario. Consulte con Recursos Humanos para determinar sus derechos y responsabilidades para el área en la que reside.

18. Quejas, investigación y ejecución

Si un empleado solicita y se le niega un permiso familiar y médico, el empleado puede presentar una queja directamente a la autoridad nominadora. Los empleados pueden contactar al Director Corporativo de Recursos Humanos al (605) 338-4642 con respecto a cualquier queja u obtener información sobre sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA.

19. Apéndice A

Los siguientes formularios de solicitud de FMLA son emitidos por la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. Para garantizar que se utilicen los formularios federales de solicitud de FMLA más actualizados, visite el sitio web del DOL: <https://www.dol.gov/whd/fmla/2013rule/militaryforms.htm>

- WH-380-E: Certificación del proveedor de atención médica para la afección grave de salud del empleado
- WH-380-F: certificación del proveedor de atención médica para la afección grave de salud de un miembro de la familia
- WH-381 - Aviso de elegibilidad y derechos y responsabilidades
- WH-382 - Aviso de designación
- WH-384 - Certificación de exigencia calificada para licencia familiar militar
- WH-385 - Certificación para lesiones graves o enfermedades del miembro del servicio actual - para licencia familiar militar
- WH-385-V - Certificación para lesiones graves o enfermedades de un veterano por licencia de cuidador militar
- WH-1420 - Cartel de FMLA (<https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/posters/fmlaen.pdf>)
- Sonstegard Certificación de Aptitud para el trabajo (adjunta)



POLÍTICA DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

Certificación de aptitud para el trabajo

(Para ser completado por el proveedor de atención médica)

La siguiente información debe ser presentada dos (2) días antes de regresar al trabajo. Sea específico en cuanto a qué implicarán las restricciones (si las hay) y cuánto tiempo deben estar vigentes. Por ejemplo, cuántas libras puede levantar el empleado y con qué frecuencia. Si arrodillarse, doblarse, torcerse, etc. son limitados, indique cuántas veces por hora se puede realizar esa actividad. Si estar de pie, caminar o sentarse es limitado, indique cuántas horas por día el empleado puede realizar esa actividad.

NOMBRE DEL PACIENTE: _____

Sí	No	¿Es esta una lesión relacionada con el trabajo? Fecha de alta del paciente para regresar al trabajo: _____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿El paciente puede regresar al servicio regular sin restricciones?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿El paciente puede regresar a servicio limitado (con restricciones)? En caso afirmativo, proporcione a continuación.

Medicamentos:

Enumere las medicaciones que pueden afectar la salud y la seguridad del paciente, la salud y la seguridad de otros o la capacidad del paciente para realizar funciones laborales de manera segura: _____

Restricciones de lista: Los siguientes términos denotan frecuencia: ocasionalmente (<33%), frecuentemente (33-66%) y continuamente (> 66%)

Sí	No	¿Son permanentes las restricciones?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Son temporales las restricciones? <u>Si es así</u> , ¿cuánto tiempo duran? _____

Nombre del proveedor de atención médica (en letra de molde)	Firma del proveedor	Fecha
Número de teléfono	Número de fax	Tipo de práctica (campo de especialización, si existe)

Por la presente autorizo a la Compañía a ponerse en contacto con el médico o profesional de los nombres anteriores con el fin de aclarar y autenticar esta certificación.

Nombre del empleado (letra de imprenta)	Firma del empleado	Fecha
---	--------------------	-------

Devuelva este formulario a su Departamento de Recursos Humanos o Gerente al menos 2 días hábiles antes de informar para regresar al trabajo. Sin una notificación adecuada, su regreso al trabajo puede retrasarse y no pagarse.