

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO:	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 4/01/2021
	LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE DELITOS	FECHA DE REVISIÓN:
N.º DE POLÍTICA 220	Página 1 de 3	
TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)		

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

Licencia para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual u otros delitos

Los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acoso u otros delitos identificados en los artículos 230 y 230.1 del Código Laboral de California son elegibles para una licencia sin goce de sueldo.

A los efectos de esta política y de conformidad con los artículos 230 y 230.1 del Código Laboral de California, el término "víctima" se define de las siguientes maneras:

- una víctima de acoso, violencia doméstica, agresión sexual;
- una víctima de un delito que provoque daños físicos o psicológicos y una amenaza de daños físicos;
- una persona cuyo familiar directo haya fallecido como consecuencia directa de un delito.

A los efectos de esta política y de conformidad con los artículos 230 y 230.1 del Código Laboral de California, el término "familiar directo" se define de las siguientes maneras:

- un padre biológico, adoptivo o de acogida, padrastro o tutor legal de un empleado o el cónyuge o la pareja de hecho de un empleado, o una persona *in loco parentis* cuando el empleado, su cónyuge o pareja doméstica sean menores de edad;
- un hijo biológico o adoptivo, hijastro o menor en guarda legal de un empleado o el cónyuge o la pareja de hecho de un empleado, un hijo bajo el cuidado del empleado *in loco parentis* o una persona que haya estado bajo el cuidado del empleado *in loco parentis* cuando la persona fuera menor de edad;
- una persona con quien el empleado esté legalmente casado según las leyes de cualquier estado, o la pareja de hecho de un empleado registrado según las leyes de cualquier estado o subdivisión política;
- un hermano biológico, adoptivo o de acogida, hermanastro o medio hermano;
- cualquier otra persona cuya asociación estrecha con el empleado sea equivalente a una relación familiar como las que se describen en los puntos anteriores.

Un empleado puede tomarse una licencia protegida de conformidad con esta política si ha sido víctima de un delito, dondequiera que haya tenido lugar, que constituiría un delito menor o grave si un adulto competente lo hubiese cometido en California. A estos efectos, es irrelevante que se haya detenido, procesado o condenado a cualquier persona por cometer el delito.

Además de lo anterior, un empleado puede solicitar una licencia para los siguientes fines:

- obtener atención médica por lesiones causadas por un delito o maltrato;
- obtener servicios de un refugio, un programa, un centro de crisis, una organización o una agencia de servicios para víctimas de violación o violencia doméstica como consecuencia del delito o maltrato;
- obtener servicios de terapia psicológica o salud mental en relación con una experiencia de delito o maltrato;
- participar en la planificación de la seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros delitos o maltratos, incluida la reubicación provisoria o permanente de la víctima.

Si bien la licencia suele ser sin goce de sueldo, los empleados pueden usar cualquier saldo de licencia con goce de sueldo para estos fines.

Usted también puede solicitar una licencia si forma parte de una acción judicial, como la obtención de órdenes de restricción o la comparecencia ante un tribunal para obtener prestaciones que garanticen la salud, la seguridad o el bienestar propio o de su hijo. En la medida de lo posible, dé un preaviso razonable de la necesidad de una licencia de este tipo. Comuníquese con el departamento de Recursos Humanos para obtener más información.

Si solicita una licencia en virtud de esta política, debe proporcionar cualquiera de los siguientes documentos para fines de certificación:

- un informe policial donde se indique que el empleado fue una víctima;
- una orden judicial que proteja o separe al empleado del perpetrador del delito o maltrato, u otro comprobante del tribunal o fiscal que indique que el empleado compareció ante el tribunal;
- documentación de un profesional médico con licencia, consejero de violencia doméstica, consejero de agresión sexual, defensor de víctimas, proveedor de atención médica con licencia o consejero que certifique que el empleado estaba recibiendo tratamiento o servicios por maltrato o daños físicos o psicológicos como consecuencia del delito o maltrato en cuestión;
- cualquier otra forma de documentación que certifique razonablemente que el delito o maltrato efectivamente se produjo, por ejemplo, una declaración escrita firmada por el empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, que certifique que la ausencia es para un fin amparado por los artículos 230 o 230.1 del Código Laboral de California.

Los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso y necesiten adaptaciones razonables para su seguridad en el trabajo deben comunicarse con el departamento de Recursos Humanos y plantear la necesidad de tales adaptaciones. Si solicita una adaptación razonable de este tipo, debe presentar una declaración por escrito firmada por usted o una

persona que actúe en su nombre donde se indique que la adaptación tiene como finalidad garantizar su seguridad en el trabajo.

En caso de necesitarse adaptaciones razonables, Perdue también requerirá una certificación que demuestre que usted ha sido víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Cualquiera de las formas de certificación que se describen más arriba a efectos de la licencia se considerará suficiente. Es posible que la Compañía solicite una renovación del certificado cada seis meses a partir de la fecha del certificado anterior. El empleado debe notificar a la Compañía si ya no necesita una adaptación aprobada.

Perdue participará en un proceso interactivo con el empleado para identificar cualquier adaptación posible que se considere eficaz y hará adaptaciones razonables a menos que representen una dificultad excesiva.

Perdue, en la medida en que lo permita la ley, mantendrá la confidencialidad de un empleado que solicite una licencia o adaptación en virtud de estas disposiciones.